

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

CARACTERÍSTICAS MOTIVACIONALES BASADA EN
LA TEORÍA DE VROOM Y EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PUERTO BERMÚDEZ, OXAPAMPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

JAKELINE MARIZABETH PEREZ MACHACUAY

TINGO MARÍA – PERÚ

2020



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 016-2020-EPA- FCEA-UNAS
REUNIÓN VIRTUAL

Siendo las 09:15 horas del día lunes 21 de diciembre de 2020, se reúne mediante videoconferencia a través de la plataforma Microsoft Teams, los miembros del jurado calificador de tesis designados mediante Resolución Nro. 195/2018-D-FCEA de fecha 30 de julio de 2018, por lo que se autoriza la ejecución de la tesis con Resolución N° 276/2018-D-FCEA de fecha 17 de setiembre de 2018. Mediante estos documentos se acredita el cumplimiento de los requisitos establecidos; por cuanto, el jurado procede a dar inicio a la sustentación de tesis para optar el título de Licenciado en Administración, titulada:

CARACTERISTICAS MOTIVACIONALES BASADAS EN LA TEORIA DE VROOM Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMUDEZ.

Presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **PEREZ MACHUACUAY, Jakeline Marizabeth.**

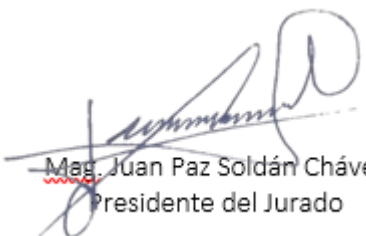
Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor en concordancia con el Art. 48 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva; se procedió a la respectiva calificación en conformidad con el Art. 53 del mismo reglamento. Siendo el resultado siguiente:

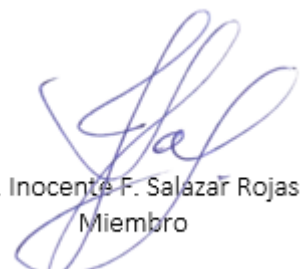
APROBADO POR: UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

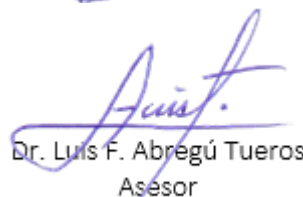
Siendo las 10:30 horas, se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 21 de diciembre de 2020.


Mag. Juan Paz Soldán Chávez
Presidente del Jurado


Dr. Inocente F. Salazar Rojas
Miembro


Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Miembro


Dr. Luis F. Abregú Tueros
Asesor

Nota:

Excelente: 19,20
Muy Bueno: 16, 17 y 18
Bueno: 13, 14 y 15
Regular: 11,12
Malo: 0, 10

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado salud
y permitido llegar hasta este punto
para lograr mi objetivo.

A mis padres Alfonso y Maritza;
tíos Ranforte y Trini a quienes
les debo todo lo que tengo en
esta vida, los cuales me apoyan
en mi derrota y celebran mi
triunfo.

A mi asesor Luis Fidel
Abregu Tueros que me
ayudo en asesorías y dudas
presentadas en la
elaboración de mi tesis; a
mis jurados y profesores
que marcaron cada etapa de
mi camino universitario.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino por permitirme concluir con mi tesis.

A mis padres Alfonso y Maritza quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia y los valores que me ayudan a trazar mi camino.

A mis tíos Ranforte y Trini por su apoyo incondicional en mi vida, que con su amor y respaldo me ayudan alcanzar mis objetivos

A mis hermanas Xania y Yajhayra por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento.

A mi asesor Luis fidel Abregu Tueros por su paciencia que tuvo en la elaboración de mi tesis.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	14
2.1 BASE TEÓRICA	14
2.1.1 La motivación basada en la teoría de Vroom	14
2.1.1.1 El modelo de la motivación situacional según Vroom	15
2.1.2 El desempeño laboral	18
2.1.2.1 Dimensiones del desempeño laboral	20
2.1.2.2 Factores del desempeño laboral	20
2.1.2.3 La importancia de la evaluación del desempeño	23
2.1.2.4 Beneficios de la evaluación del desempeño	23
2.1.2.5 Métodos de evaluación del desempeño	24
2.1.2.6 Tendencia de las evaluaciones del desempeño	26
2.1.2.7 Aplicaciones de la evaluación del desempeño	27
2.2 ANTECEDENTES	28
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	33
CAPÍTULO III. MÉTODO	36
3.1 TIPO Y NIVEL	36
3.2 MÉTODO Y DISEÑO	36
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.4 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS PARA RECOLECCION DE DATOS	41
3.4.1 Técnica de recolección de datos	41
3.4.2 Instrumentos de recolección de datos	41
3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO	47
3.6 PROCEDIMIENTO	47

	Pág.
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	51
4.1 LA MOTIVACIÓN (VROOM) EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMÚDEZ	51
4.1.1 MOTIVACIÓN EN LA DIMENSIÓN ESFUERZO - DESEMPEÑO	51
4.1.2 MOTIVACIÓN EN LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO - RECOMPENSA	52
4.1.3 MOTIVACIÓN EN LA DIMENSIÓN: RECOMPENSA-METAS PERSONALES	53
4.2 DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMÚDEZ	55
4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS	57
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	63
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFÍA	69
ANEXOS	73

LISTA DE TABLAS

		Pág.
1.	Número de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, según características socio-laborales, 2018 (n=76).	40
2.	Puntajes de valoración al cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom) según criterios y expertos	43
3.	Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom)	44
4.	Puntajes de evaluación al cuestionario de valoración sobre el desempeño laboral según criterios y expertos	46
5.	Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de valoración del desempeño laboral en trabajadores municipales	46
6.	Estadísticos sobre distribución de datos según las puntuaciones totales en las variables X= motivación e Y= desempeño laboral en trabajadores municipales, 2018	49
7.	Porcentaje de respuestas según opciones sobre el desempeño laboral y sus dimensiones. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2018	56
8.	Coefficiente de correlación rho de Spearman (r_s) entre la motivación (Vroom) y sus dimensiones, y el desempeño laboral. Trabajadores MD Puerto Bermúdez (n= 76; año 2018)	58
9.	Estadísticos sobre asociación según número de respuestas: Entre indicador de la motivación en recompensas-metas personales y el indicador del desempeño (eficacia laboral). Trabajadores MD Puerto Bermúdez (n=76)	61

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
1. Comparación de modelos motivacionales (Maslow: izquierda; Herzberg: derecha). Promedios de rendimiento de empleados según dimensiones	16
2. Los factores de la motivación para la producción	17
3. Modelo de expectativas aplicada	17
4. Factores que afectan el desempeño en el puesto	19
5. Porcentaje de respuestas en la motivación: esfuerzo-desempeño según opciones de respuesta. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2018	52
6. Porcentaje de respuestas en la motivación: desempeño-recompensa según opciones de respuesta. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2018	53
7. Porcentaje de respuestas en la motivación: recompensa-metas personales según opciones de respuesta. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2018	54

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom)	74
2. Cuestionario de valoración sobre el desempeño laboral (Versión Jefes)	76
3. Base de datos procesados en programa SPSS (n=76)	77
4. Matriz de consistencia interna	79
5. Análisis estadístico de datos procesados en programa SPSS v.17	80
6. Distribución de encuestas de valoración del desempeño laboral por los jefes inmediatos del trabajador	84

RESUMEN

El objetivo de la tesis fue evaluar la correlación de puntuaciones en la motivación según “Vroom” respecto al desempeño de los servidores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez (MD-PB)”. El estudio es de tipo básico con diseño transversal. Para determinar número mínimo de encuestas se aplicó muestreo aleatorio simple $n=65$ pero se levantó 76 encuestas anónimas (noviembre 2018) sobre ambas variables y mediante dos instrumentos de recolección: a) Cuestionario de encuesta sobre motivación (12 ítems, tipo Likert, versión trabajadores); b) cuestionario de valoración sobre desempeño laboral (15 ítems, tipo Likert, versión jefes); ambos fueron validados por juicio de expertos y presentaron buena fiabilidad. Mayoría de los trabajadores eran contratados (94,7%) y con menor a dos años de experiencia (60,5%). Las técnicas estadísticas empleadas fueron: de Kolmogorov-Smirnov, Rho de Spearman y de chi-cuadrado.

Se concluye que la motivación “Vroom” está altamente asociada con el desempeño de los trabajadores de la MD-PB ($p<0,007$), es decir, cuando se incrementa la motivación en las dimensiones de esfuerzo–desempeño ($p<0,002$) y de recompensa–metas personales ($p=0,0003$), el rendimiento laboral también se incrementaba significativamente (excepto con la dimensión desempeño-recompensa que no existe asociación). La percepción de mayor entusiasmo estuvo en 88,2% de los trabajadores, en la responsabilidad para las tareas en 88,1% y en la actitud positiva en 76,4%; la percepción de aceptación por compañeros estuvo en 64,4% como del reconocimiento por jefes inmediatos e institucionales en 56,6% de los trabajadores de la MD-PB.

PALABRAS CLAVES:

Motivación. Teoría de Vroom. Desempeño laboral. Municipalidades. Oxapampa. Perú.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to evaluate the correlation of motivation scores according to Vroom, with respect to the performance of public servants at the Puerto Bermudez District Municipality (MD-PB acronym in Spanish). The study is of a basic type with a cross-sectional design. In order to determine the minimum number of surveys, simple random sampling was applied ($n=65$), but seventy six anonymous surveys were done (November 2018) for both variables, and through the use of two collection instruments: a) a questionnaire about motivation (twelve items, Likert type, employee version); b) a questionnaire about job performance assessment (fifteen items, Likert type, boss version); both were validated by expert judgement and presented good trustworthiness. The majority of the employees were contracted (94.7%) and with less than two years of experience (60.5%). The statistical techniques that were used were: Kolmogorov-Smirnov, Spearman's Rho and chi-squared.

It is concluded that Vroom's motivation is highly associated with the performance of the employees at the MD-PB ($p<0.007$); which is to say that when the motivation is increased in the effort-performance ($p<0.002$) and reward-personal goals ($p=0.0003$) dimensions, the labor yield also significantly increases (except with the dimension performance-reward, where no association exists). The perception of greater enthusiasm was 88.2% for the employees, the responsibility of tasks 88.1%, and positive attitude 76.4%; the perception of co-workers' acceptance was 64.4%, and the recognition of direct and institutional bosses was 56.6% for the employees at the MD-PB.

KEYWORDS: motivation, Vroom's theory, job performance, municipalities, Oxapampa, Peru

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el ámbito de las instituciones públicas es sabido que los trabajadores motivados tienden mostrar buen desempeño laboral, sin embargo, conocer las características de dichas motivaciones y desde el enfoque de las expectativas en el sector municipal, es poco estudiado y es de interés reciente. Aunque los “modelos motivacionales” existentes son diversos, según la teoría de las expectativas (Vroom, 1964), las personas se sienten motivadas cuando asumen que pueden cumplir las tareas y por ello sus expectativas por las recompensas serían significativas en función al esfuerzo realizado.

En cambio, las motivaciones basadas según los niveles de las necesidades humanas, las personas buscan mejorar su calidad de vida, y sobre todo, desarrollarse profesionalmente (Maslow, 1968). Por otro lado, para la teoría de los factores, la conducta de las personas en situaciones laborales está vinculadas con el contenido del puesto, la realización, el reconocimiento, el desarrollo profesional y la responsabilidad (Herzberg (1966). En la teoría de los tres factores, los impulsos motivacionales dominantes son las del logro, de la afiliación y del poder (McClelland, 1961). Para Aldelfer (1969), está en la jerarquización de las necesidades de los individuos que pueden ir avanzando hasta alcanzar sus objetivos: existenciales, relacionales, del desarrollo y de la autorrealización).

Por otro lado, en la teoría “Z” de Ouchi (1985), se sostiene que al proporcionar los medios para dirigir a las personas, de forma tal que el trabajo realizado en equipo

sea más eficiente; estarían aplicándose los principios básicos para la creación de una cultura empresarial, donde el trabajador encontrará un ambiente adecuado que le permita auto-superarse para sí mismo y consecuentemente su organización donde labora.

Por todo lo mencionado, se deduce entonces que el factor humano es la clave para la obtención de resultados positivos para el desempeño laboral, y su consecuencia inmediata es el logro de los objetivos organizacionales (Hernández & Morales, 2017). Siendo necesario encontrar su interrelación correspondiente entre la motivación y el desempeño laboral, y previa determinación de sus características motivacionales según el enfoque de las expectativas de Vroom. Los resultados entonces podrán ayudar a mantener y mejorar el desempeño laboral, y encontrarán su interés y la satisfacción en el trabajo, en este caso de los trabajadores públicos del sector municipal de Puerto Bermúdez.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Por las consideraciones descritas, se plantean las interrogantes que se pretenden responder:

Interrogante general

¿Las características motivacionales según Vroom están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez”?

Interrogantes específicas

a) ¿El esfuerzo y desempeño como motivación están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez”?

- b) ¿El desempeño y la recompensa motivacionales están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez”?
- c) ¿La recompensa y metas personales como motivación están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez”?

1.3. OBJETIVOS

Entre tanto los objetivos son los siguientes:

Objetivo general

Correlacionar entre las características motivacionales basada en la teoría de Vroom y el desempeño de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez”, Oxapampa.

Objetivos específicos

- a) Correlacionar entre esfuerzo-desempeño y el desempeño de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez”, Oxapampa.
- b) Correlacionar entre desempeño-recompensa y el desempeño de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez”, Oxapampa.
- c) Correlacionar entre recompensas-metas personales y el desempeño de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez”, Oxapampa.

1.4. HIPÓTESIS

Finalmente, las hipótesis que se pretenden demostrar mediante el estudio son los siguientes:

Hipótesis general

Las características motivacionales según Vroom están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la “Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez”.

Hipótesis específicas

- a) El esfuerzo y desempeño como motivación están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la "Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez".
- b) El desempeño y la recompensa motivacionales están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la "Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez".
- c) La recompensa y metas personales como motivación están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la "Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez".

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 BASE TEÓRICA

2.1.1 La motivación basada en la teoría de Vroom

Según Vroom (1970), en la “teoría de la motivación fundamentada en las expectativas”, el trabajador se motiva ejecutando alto esfuerzo, y porque cree que este esfuerzo, le ayudará alcanzar buena valoración de su desempeño; y consecuentemente, esta evaluación tendrá buenas recompensas organizacionales, como son las bonificaciones, los incrementos del salario o hasta un ascenso. Entonces, estas recompensas le ayudarán alcanzar buenas metas personales (Vroom, 1970).

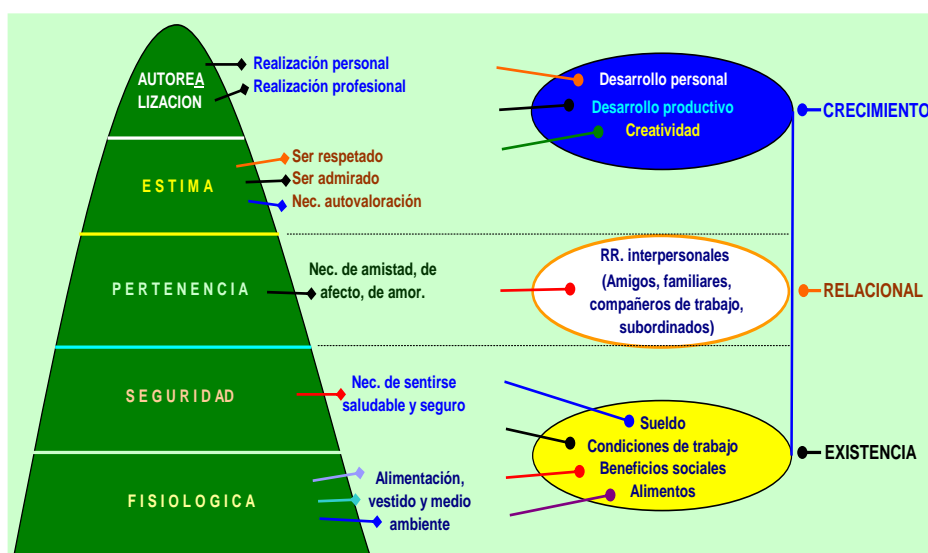
La “teoría motivacional de las tres relaciones” mencionadas están descritas como sigue:

- a) En “la relación del esfuerzo y el desempeño”: que viene a ser la posibilidad del individuo, que de lograrse una cantidad determinada del esfuerzo, le llevaría hacia un mejor desempeño (Vroom, 1979, p.93).
- b) Sobre “la relación del desempeño y la recompensa”: que ocurre cuando, el individuo cree que el mejor desempeño puede ayudarle alcanzar los mejores logros (Vroom, 1979, p.93).
- c) La “relación entre las recompensas y las metas personales”: donde el mejor desempeño a nivel organizacional, satisfacen las metas o necesidades personales, que las hacen más atractivas por medio de las probables recompensas (Vroom, 1979, p.94).

Por lo descrito, Vroom (1970, p.99) describe que la motivación donde se integran las tres interrelaciones, garantizan una equidad en las empresas, pero también refuerzan los comportamientos deseados. Por ello, “establecer metas específicas y aceptadas por todos y cada uno de los miembros” de la organización, buscarán la integración entre los objetivos organizacionales y el establecimiento de las recompensas, aunque dependiendo de la situación y de las expectativas individuales.

2.1.1.1 El “modelo de la motivación situacional según Vroom”

Respecto a la “teoría clásica de Maslow” (1968), en que las necesidades motivacionales están en una estructura de necesidades prioridades de menor a mayor importancia o viceversa, según cada individuo; y a la “teoría de Herzberg”, que agrupa las motivaciones en dos factores (Figura 1). Además, en que ambas teorías, se superponen implícitamente, en que existe “una mejor manera (the best way)” de incentivar para motivarlas; siendo esto, la identificación mediante una pirámide de necesidades, como pueden ser la administración de los incentivos, sean para asegurar la salud en el trabajo o para motivarlas. Aunque, se sabe que los trabajadores por ejemplo, se manifiestan conductualmente conforme las situaciones particulares en que se ubican (Hernández & Morales, 2017).



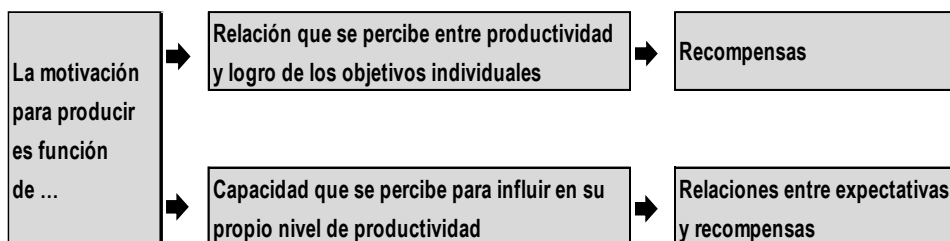
Fuente: Davis (1977). Human behavior at work: human relations and organizational behavior. p. 59.

Figura 1. Comparación de modelos motivacionales de Maslow (Izquierda) y Herzberg (Derecha)

Según la “teoría de la motivación de Vroom” (1970, p.101), este tipo de motivaciones se orientan más hacia las motivaciones por resultados, descartando de esta forma a las ideas preconcebidas, y más bien, concordando con las concepciones de la motivación diferenciada individualmente. Pero, Vroom (1970), aclara además, que cada persona dispone internamente de una triada de factores motivacionales secuenciales y encadenadas para el logro de sus expectativas. Presentándose dichos elementos de forma interrelacionada y en cada uno de los objetivos personales, en las relaciones interpersonales y además en la percepción de las capacidades (Figuras 2 y 3).

Objetivos personales del individuo

Está comprendido por el dinero, la seguridad en el trabajo, por la aceptación social, por el reconocimiento y el trabajo motivador. Sin embargo, pueden mencionarse otras combinaciones de objetivos, donde una persona podría satisfacer sus necesidades de forma simultánea.

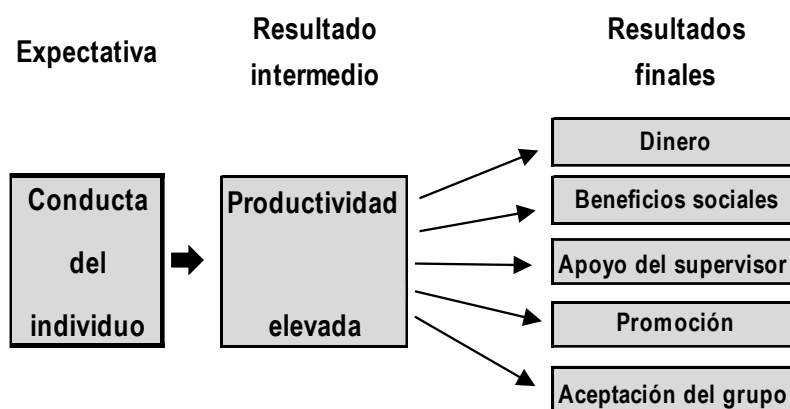


Fuente: Davis (1977). Human behavior at work: human relations and organizational behavior. p. 60.

Figura 2. Los factores relacionados con la recompensa y las expectativas

Relación percibida entre el logro de los objetivos y alta productividad

En caso que un trabajador tiene como objetivo principal, el de poseer un buen salario, basado en remuneración por la productividad, es probable que el sujeto intente alcanzar mejor rendimiento laboral. En cambio, si su prioridad del trabajador es ser aceptado por el grupo, es probable que su productividad sea lo menos esperado dentro de los rangos promedio; e inversamente, alcanzar mayor producción conduciría hacia el rechazo del grupo (Davis, 1977, p.61).



Fuente: Davis (1977). "Human behavior at work: human relations and organizational behavior" (p. 61).

Figura.3. Modelo de expectativa aplicada

Autopercepción de la "capacidad de influir en la productividad"

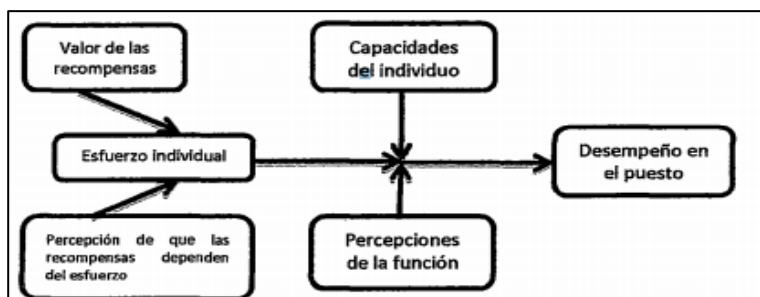
Ocurre cuando un trabajador cree que hacer mucho esfuerzo trae poco efecto, por eso, adoptará mantenerse en el nivel bajos esfuerzos. Este caso, se puede encontrar en los trabajadores que no son beneficiados con las capacitaciones (“ p.e., un operario en una línea de montaje que trabaja a un ritmo moderado y estable”.

Para explicar la motivación para producir, Vroom (1968), “propone un modelo de las expectativas motivacionales basadas en objetivos intermedios pero progresivos, que conducen a un buen objetivo final. De acuerdo a este modelo “la motivación es un proceso que gobierna alternativas entre los comportamientos” (p.123). Aquí, los individuos perciben las consecuencias de cada alternativa del comportamiento, como los “resultados representativos del eslabón entre medios y fines” (p.124). De manera que “cuando el individuo persigue un resultado intermedio por ejemplo, busca los medios para alcanzar resultados finales, como son el dinero, los beneficios sociales, el apoyo del supervisor, la promoción o la aceptación del grupo). La Figura 3, representa la expectativas de los resultados finales a través del logro de resultados intermedios (Chiavenato, 2009).

2.1.2 El desempeño laboral

Chiavenato (2009), señala que la actuación del trabajador en su puesto es variado entre una y otra persona, y por supuesto, esto depende de un conjunto de factores determinantes. Pero el valor de las recompensas depende del interés individual, porque los que determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto hacer, vienen a ser el resultado de una relación significativa entre el costo y beneficio. Mientras que, la evaluación del desempeño vendría ser la

valoración ordenada sobre el rendimiento del trabajador en su puesto, que a su vez, incluye estudiar su potencialidad de desarrollo (Figura 4).



Fuente: Tomado de: “Chirito & Raymundo (2015). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank”.

Figura 4. Factores individuales en el desempeño del puesto

En el conjunto de procesos de evaluación del colaborador, existen varios procedimientos que son reconocidos como: “evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc.” (Chirito & Raymundo, 2015, p.57), pero algunos procedimientos son intercambiables. En resumen, la evaluación del desempeño es una apreciación cambiante, ya que las organizaciones siempre evaluarán a los trabajadores, sea formal o informalmente, y por ende, con cierta frecuencia (Chirito & Raymundo, 2015).

Por otro lado, Bittel (2000) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas que tiene el empleado, de sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño estaría vinculada con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, y en pro de consolidar los objetivos de la empresa. Igualmente, Ghiselli (1998), señala que el desempeño está

influenciado por cuatro factores: “la motivación, las habilidades y rasgos personales”; la claridad y aceptación del rol; y las oportunidades para realizarse Ghiselli (1998, p.98).

2.1.2.1 Dimensiones del desempeño laboral

Como la valoración del trabajador es la búsqueda de sus objetivos como parte de una estrategia individual (Chiavenato, 2000), sus dimensiones de la misma son los siguientes:

- a. Productividad laboral: que consiste en el “aumento o disminución de los rendimientos originados dentro de las variaciones del trabajo, del capital, de las técnicas y de cualquier otro factor” (Chiavenato, 2000).
- b. Eficacia: Está relacionada con el “logro de los resultados propuestos”.
- c. Eficiencia laboral: Es “el grado o cantidad en que se utilizan los recursos de la organización para realizar un trabajo y/o obtener un producto”; la misma que implica la mejor manera de hacer las cosas con un mínimo de esfuerzo y costo (Chiavenato, 2000).

2.1.2.2 Factores del desempeño laboral

Para Bain (2003), existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

a. Factores internos

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente, que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos: duros y blandos. Los “factores duros”, incluyen a los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas”; mientras que los factores blandos, “incluyen a la fuerza de trabajo, a los sistemas y a procedimientos

organizacionales, como también a los estilos de dirección y a los métodos de trabajo (Bain, 2003, p. 77).

b. Factores duros

La productividad de este factor, significa “el grado en que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones” (Bain, 2003, 78): los recursos humanos y el equipamiento. La productividad de este factor, “se puede mejorar prestando la atención en la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad” (Bain, 2003, p.79): como son “el control de los inventarios, la planificación y el control de la producción², entre otros (Bain, 2003, p.79).

c. Factores blandos

Se puede mejorar la productividad de este factor, “obteniendo la cooperación y participación de los trabajadores, y a través de una buena motivación” (Mejía, 2017); también por “la constitución de un conjunto de valores favorables para el aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, como de los programas de seguridad” (Mejía, 2017, p. 56). Para mejorar su productividad debe existir flexibilidad, prever los cambios del mercado y de responder a ellos. Además, “estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones

tecnológicas”, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles de decisión (Mejía, 2017, p. 69).

En cuanto a los métodos de trabajo de los factores blandos, requieren de un análisis ordenado y previo de los actuales, eliminando además las actividades innecesarias, es decir, describiendo minuciosamente sobre el trabajo y la formación profesional. En cuanto a los estilos de dirección, debe considerarse sobre el uso de recursos empleados en el control empresarial; igualmente, en todo aquello relacionada a la descripción del puesto, la planificación, las políticas de mantenimiento y de compras; sobre los costos y fuentes del capital, entre otros (Bain, 2003).

d. Factores externos

En este acápite, se consideran sobre los aspectos de ingresos reales, de la inflación económica, de la competitividad y del bienestar poblacional. Razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir el crecimiento o disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes: ajustes estructurales; los cambios estructurales de la sociedad, que influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente, y de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a dicha estructura (Mejía, 2017).

2.1.2.3 La importancia de la evaluación del desempeño

Para Aamodt (2010), la razón última para administrar la evaluación del desempeño en el recurso humano, son las validaciones de las técnicas

correspondientes y de sus formas de aplicación; es decir, sobre los procedimientos de correlación entre puntuaciones obtenidas en las pruebas respectivas sobre el desempeño laboral. Por tanto, estas mismas consideraciones se aplicarán en los procesos de evaluación de los programas de capacitación del personal.

Para determinar dicha efectividad, debe contarse con mediciones precisas del desempeño para luego utilizar en la determinación de la mejora de la capacitación (Aamodt, 2010).

2.1.2.4 Los “beneficios de la evaluación del desempeño”

Para Chiavenato (2007), un programa de evaluación del desempeño, debe ser planificado, coordinado y ser entendido completamente, puesto que los beneficios ya sea en el corto, mediano o largo plazo son:

- Beneficios para el gerente: Es importante que se evalúe el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en los factores de evaluación y esencialmente contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados, teniendo comunicación con sus subordinados con el propósito de hacerles saber que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo.
- Los beneficios para el subordinado son conocer de forma clara los procedimientos de evaluación, y para poder conocer sobre los comportamientos que la empresa valora de sus colaboradores. Además, para tener conocimiento de cuáles son las expectativas que los supervisores toman en cuenta para considerar como buen desempeño. También, conocer las medidas que el

supervisor toma en cuenta para aumentar su desempeño, y para que el propio subordinado pueda corregirse, tener mayor dedicación o mayor atención al trabajo, capacitación por cuenta propia, etc). En este sentido, es importante la autovaloración del trabajador en todo aquello relacionado a su desarrollo y control personal (Chiavenato, 2007).

- En cuanto a los beneficios organizacionales, los procedimientos de evaluación del desempeño, permitirán identificar trabajadores con necesidades de retroalimentación y el perfeccionamiento en áreas específicas; asimismo seleccionar a los empleados en los aspectos siguientes: promociones, crecimiento y desarrollo personal (Chiavenato, 2007).

2.1.2.5 Métodos de evaluación del desempeño

Para Dessler & Verela (2011), en la evaluación del desempeño se utilizan distintos métodos como las que se describen a continuación:

- Ensayos críticos: Este método consiste en describir las fortalezas, las debilidades, el desempeño anterior y el potencial del colaborador; igualmente haciendo sugerencias para que el trabajador logre mejorar. En este caso, no son necesarios los formularios complejos que requieren de una capacitación especializada. Tampoco no son necesarios diferenciar por grupos de trabajadores, puesto que las calificaciones no requieren de estandarizaciones previas (Dessler & Varela, 2011, p. 124).
- Incidentes críticos: El objetivo de este método es identificar ejemplos claros sobre los comportamientos deseables, a partir del reconocimiento de incidentes positivos y negativos, para luego establecer las diferencias correspondientes. En síntesis, deberá hacerse mención especialmente de aquellos ejemplos que son

considerados como factores críticos para el buen desempeño (Dessler & Varela, 2011, p.128).

- Escala gráfica de calificación: Este método a pesar de ser el más antiguo por tanto el más conocido, contempla dos factores básicos, como son la cantidad y calidad del desempeño en un puesto; pero además, considera los aspectos de los conocimientos, el grado de cooperación entre pares, las iniciativas, etc. (Dessler & Varela, 2011, p.130).
- Escala de calificación basada en el comportamiento: El método es el resultado de la combinación de dos métodos (incidentes críticos y escalas gráficas). Para su evaluación, se utilizan ítems debidamente adaptados durante varios procesos, dichas conductas son ejemplos de situaciones reales (Dessler & Varela, 2011, p.132).
- Comparación forzada: Este es un método fundamentalmente comparativo, que por su propia semántica, compara el desempeño de un trabajador respecto a su par en el puesto y en área. Aunque, se pueden mencionar que las dos técnicas de comparación más utilizadas son: de clasificación grupal y de clasificación individual (Dessler & Varela, 2011, p.141).

2.1.2.6 Tendencia de las evaluaciones del desempeño

Igualmente, Chiavenato (2007, p.183), refiere que "...la era de la información trajo dinamismo, cambio y competitividad"; deduciendo por esto, que la opción más favorable es la búsqueda de la excelencia sostenible, que viene a ser la base para rentabilidad empresarial. Por eso, las consecuencias inmediatas fueron la reducción de las organizaciones predominantemente jerárquicas, pasando desde la comunicación vertical hacia la comunicación horizontal del personal.

Dicho acercamiento debido a la jerarquía simplificada “trajo consigo inevitablemente nuevas tendencias en la evaluación del desempeño humano, tanto en el ámbito del desempeño individual, como del colectivo” (Chiavenato, 2007, p.183), que se desprende del trabajo en equipo. Con esto, los complicados procesos estructurados y formalizados de la evaluación del desempeño están en desuso (Chiavenato, 2007).

Actualmente prevalece el esfuerzo “por una evaluación cualitativa de las personas”, cuyas principales tendencias son los siguientes:

- Los indicadores cuantitativos empleados en la evaluación son específicos y meritocráticos, ya sean para premiaciones, para estudiar las remuneraciones y para las promociones del personal en general. Siendo obvio, que los diferentes indicadores sean flexibles y aplicables para diferentes fines. De ahí “la necesidad de identificar los indicadores adecuados para cumplir con cada uno los criterios específicos” (Chiavenato, 2007, p. 197).
- Aunque los indicadores señalados y de un modo general, pueden ser aplicados para contrastar diferencias frente al resto métodos de evaluación del personal.
- Es un elemento integrado de las prácticas en la gestión de los recursos humanos, porque las empresas o las organizaciones, procuran identificar talentos basados en las competencias, que garantizarán alcanzar resultados favorables en el negocio (Chiavenato, 2009, p. 198).

2.1.2.7 Aplicaciones de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2009), aclara igualmente que la evaluación del desempeño tiene varias aplicaciones y propósitos, que se señalan a continuación:

- Proceso para sumar a las personas: La evaluación del desempeño, permite establecer un inventario de habilidades, cuyo objetivo principal es la construcción de una base de datos sobre la gestión del talento humano. Igualmente tiene como propósito mejorar los procesos de reclutamiento y selección del talento humano, con el perfil de competencias para ser aplicados en el ingreso de nuevos trabajadores (Chiavenato, 2009, p. 200).
- Proceso para colocar a las personas: En este caso, tiene como objetivo organizar una base de datos referentes a la integración entre las competencias y los diferentes puestos (Chiavenato, 2009, p. 200).

2.2 ANTECEDENTES

Nacionales

Lauro (2017), en su tesis: “motivación laboral en los colaboradores del área A y B en Thunderbird Salsa´s (Miraflores, Lima)”, utilizando entre otros factores de análisis motivacional, al de la motivación de expectativas de Vroom. Para la recolección de datos aplicaron encuestas a n=56 trabajadores de las áreas de alimentos y bebidas, mediante un cuestionario sobre motivación laboral en los colaboradores, que estaba compuesto por 23 ítems, de los cuales cuatro ítems, tienen cierta coherencia con las de la teoría de Vroom (ítems 5, 6, 7, 10, 12). La autora concluye que en general la motivación laboral era buena para el 66% de los trabajadores; y específicamente la motivación intrínseca llegaba hasta el 61% de los mismos, que estaban relacionadas “al cumplimiento de las expectativas de la organización (cuánto progreso yo la empresa también)”, y alcanzar buen rendimiento dentro del centro laboral y de sentirse motivado, que resultaron ser el factor clave, para alcanzar un mayor progreso (Lauro, 2017).

Por otro lado, la motivación interna o personal era sinónimo del desempeño y los roles con iniciativas propias, como un acto natural (sin exigencias). También concluye que el tipo de motivación adecuada estaba sobre el 61% de los ítems, que la motivación intrínseca era la que tenía mayor rango de percepción, contrastando el tesista, en que la mayoría de ellos actuaron por iniciativa propia, sintiéndose de esta forma más motivados conforme sus expectativas internas. También sostiene que el capital humano, era el factor más importante y era factor que sumaba al proceso del desarrollo organizacional (Lauro, 2017).

Adauto (2016) en Pichanaqui (Junín), la investigación pretendió describir y establecer las diferencias significativas de la motivación laboral que presentan los docentes de educación secundaria estatales del distrito de Pichanaqui, según el género, edad, años de servicio, condición laboral, procedencia de estudios, ubicación de trabajo, especialización, estado civil y números de hijos. La técnica utilizada fue la psicométrica y el instrumento fue el test de la motivación laboral de McClelland; aplicándose a 287 docentes. Para el análisis estadístico empleó la prueba de Chi-cuadrado. Los resultados que muestran señalan que los docentes se encuentran en el nivel medio de la motivación laboral y solo existían diferencias significativas en el factor condición laboral (**Adauto, 2016**).

Pimentel (2014) en Tingo María (Perú), en su tesis para optar el título de Licenciada en Administración, determinó la correlación entre el desempeño laboral y los factores determinantes del “nivel remunerativo, del grado de estudios, de la experiencia, de acuerdo al grupo ocupacional (profesional: 45,6%; técnico: 38,6%;

auxiliar: 15,8%)”, en un grupo de servidores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado (MPLP) que en total fueron $n=57$ trabajadores (41% del total). De esta muestra el 51% eran mujeres y el restante varones. El tipo de estudio que correspondió a la tesis fue aplicativo, porque empleó una metodología específica de evaluación del desempeño, y corresponde al nivel descriptivo comparativo.

En la recolección de datos aplicó el diseño transversal (junio 2014), para evaluar el desempeño laboral que estuvo basado en una ficha de valoración anónima de 20 ítems tipo Likert en siete dimensiones (Pimentel, 2014, p.57).

Para determinar el grado de correlación, Pimentel (2014), calculó los coeficientes de correlación de Pearson y de Spearman, y para asociación de contingencias, aplicó la prueba chi-cuadrado (X^2). “La distribución de datos, evaluó mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov”. Los resultados de la tesis, indican que “el 47,3% de los trabajadores/as alcanzaron alto desempeño laboral, siendo el tiempo vinculación más frecuente el de tres años”. Los indicadores globales no identificables por los evaluadores anónimos son los siguientes: “incumplimiento y volumen requerido de trabajo (15,8%), errores en las tareas (15,5%) y la necesidad de supervisión (8,8%)” (Pimentel, 2014). “El desempeño laboral tanto en el personal profesional como el de técnicos, tienen relación directa y significativa con el nivel remunerativo”; y únicamente en el personal profesional está altamente relacionado con el grado de estudios y el tiempo de servicios en el puesto.

Mientras tanto, “en el personal técnico como auxiliar, el desempeño laboral no tenían relación alguna, ni con el grado de estudios tampoco con el tiempo de

permanencia en el puesto” de los trabajadores municipales de Tingo María (Pimentel, 2014).

Internacionales

Hernández & Morales (2017), en un trabajo sobre la evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública en Sinaloa (México), determinaron los factores de la motivación y la satisfacción laboral que impactan positivamente en la eficacia y eficiencia de los empleados públicos, para eso aplicaron un cuestionario de encuesta de 35 ítems tipo Likert de cinco graduaciones (9 dimensiones) y llegando aplicar a 36 trabajadores. Como resultado, señalan que son cuatro las dimensiones para la motivación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad), y cinco, para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento); que impactan positivamente en el desempeño laboral de los empleados.

Igualmente señalan como explicación teórica de que los factores determinantes que afectan la motivación y las que son coherentes con la teoría de Vroom, son: alcanzar un mayor prestigio en el trabajo, las posibilidades de promoción, el reconocimiento de las labores realizadas y, la promoción y el crecimiento dentro de la organización. Los factores intrínsecos son los que tienen el mayor impacto en la motivación (Khan, Riaz y Rashid; 2011) como el factor de la autonomía para la realización de la tarea (Peiro & Prieto, 2007). Asimismo, los factores determinantes que también concuerdan con las de Furnham (2011), son las fuentes de realización y el crecimiento personal con recompensas implícitas.

Delgado & Di Antonio (2010), en Caracas (Venezuela) realizaron una investigación descriptiva para analizar las incidencias de la motivación laboral en el desempeño organizacional que poseen los empleados de la Empresa de Bienes Raíces “Multiviviendas, C.A.”. Para eso, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de encuesta y de entrevista directa, aplicando a 12 sujetos.

En los resultados mencionan que la mayoría de los empleados se sentían motivados por el ambiente laboral y existía incidencia en el desempeño organizacional de la misma. Entre sus conclusiones determinan que el grado de conocimiento que poseen los empleados de la empresa con respecto a la filosofía de gestión de dicha organización, es que la mayoría de los empleados conocen y se sienten identificados con los elementos que conforman la filosofía de gestión de la empresa en donde se desempeñan. Recomiendan que las organizaciones deben tener en mente siempre una visión a futuro y con el fin de que el personal se sienta motivado deben desarrollarse estrategias a nivel corporativo (Delgado & Di Antonio, 2010).

Pin & Susaeta (2003), en Madrid (España), determinaron los factores que motivan al directivo, cuyo planteamiento está basado en la teoría sobre las expectativas de Vroom (1964) desarrollado por Porter y Lawyer (1968), y además de la teoría sobre la motivación humana (Pérez, 1994), quienes elaboran a partir de las cuales un nuevo modelo específico. La muestra tomada para contrastar el modelo propuesto fue de 156 directivos, de los cuales 100 eran de la banca privada y 56 de la banca pública. Para cada uno de estos colectivos analizaron las siete variables que figuran dicho modelo motivacional: la instrumentalidad y la valencia,

que corresponden a la motivación extrínseca, intrínseca y sus trascendentes así como el nivel de las expectativas.

Los resultados también muestran que las fortalezas y debilidades de ambos sistemas bancarios, y destacan que en el sector financiero en general la importancia significativa es la motivación intrínseca sobre lo trascendente además de la extrínseca. Existía también una clara superioridad en la motivación del directivo de la banca privada sobre la pública (Pin & Susaeta, 2003).

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

a) Aceptación social

Es la percepción que tiene el trabajador sobre la aprobación y la conformidad de los resultados logrados por su desempeño en el puesto de trabajo, que generalmente es hecha por el grupo social al que pertenece (compañeros de trabajo) (Hernández & Prieto (2002, p. 135).

b) Compromiso

Es la responsabilidad contraída por un trabajador o personal que se compromete con su centro de labores (Stephen & Coulter, 2010, p.181).

c) Desempeño laboral

Stephen & Coulter (2013), definen que es un proceso cuyo objetivo es determinar qué tan exitosa ha sido una organización (también referido a un individuo o a un proceso) en el logro de sus actividades y sus objetivos laborales. En general, a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas individuales.

d) Eficacia

Eficacia se define, de cómo "hacer las cosas correctas"; es decir, las actividades del trabajo por las cuales la organización alcanza sus objetivos (Stephen & Coulter, 2010, p.381).

e) Eficiencia

En síntesis, la eficiencia consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión (Stephen & Coulter, 2010, p.381).

d) Expectativa sobre los resultados

La expectativa de los resultados, consiste en percibir de una forma realista qué es lo que puede ocurrir más adelante. En esta circunstancia, un resultado será menos ventajoso cuando ocasiona una decepción en el desempeño laboral. Por ello, un trabajador debe mostrar resultados mayores al de las metas u objetivos planteados (Vroom, 1970).

e) Productividad

La productividad es definido como la relación entre la producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerlas; es decir, el uso eficiente de los recursos en la producción (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información); y la relación entre los resultados obtenidos respecto los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlos (D'Alessio, 2012).

f) Recompensas

Son los premios o los bonos ofrecidos al trabajador generalmente por su jefe inmediato como un incentivo por realizar alguna tarea extra a sus funciones (Stephen & Coulter, 2010, p.181).

g) Reconocimiento

Es la apreciación recibida por el servidor mediante felicitaciones o congratulaciones por parte de sus compañeros de trabajo o de sus superiores jerárquicos, por los resultados del trabajo que realiza en su puesto de trabajo (Stephen & Coulter 2013, p.281).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 TIPO Y NIVEL

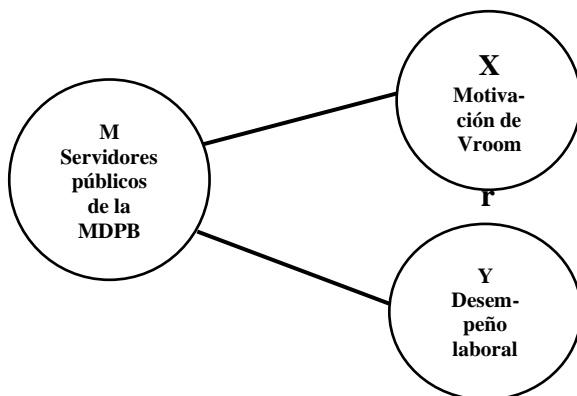
El estudio corresponde al tipo de investigación básica y es del nivel descriptivo correlacional. Es básica, porque los resultados están orientados a incrementar los conocimientos generales sobre los programas motivacionales para el desempeño laboral, que permitirán mejorar la gestión de los recursos humanos. Al respecto, Zorrilla (1993), denomina como la investigación fundamental que busca incrementar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más bien un estudio formal que persigue generalizaciones basados en principios.

En relación al nivel descriptivo correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que es el proceso de evaluar el grado de asociación, relación o vinculación entre dos o más variables, conceptos o categorías y en un contexto en particular.

3.2 MÉTODO Y DISEÑO

El método de investigación es de encuesta y el diseño es transversal (no experimental), ya que los fenómenos de la motivación y del desempeño laboral fueron recabadas tal como ocurrieron en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, no habiéndose hecho ninguna manipulación.

Cuyo diagrama aplicado es el siguiente:



Leyenda:

M: muestra (trabajadores de MDPB)

X: Variable I: motivación según teoría de Vroom

Y: Variable D: desempeño laboral

R = Correlación

Igualmente corresponde al método inductivo, que según Beltrán (2014), consiste en establecer proposiciones a partir del estudio de hechos y fenómenos particulares, de la observación y análisis de hechos; es decir, se concluyen desde lo particular a lo general. Por otro lado, Hernández, et al. (2014), mencionan que en un estudio no experimental, no se generan ninguna situación sino se observan situaciones preexistentes, y en las variables independientes no es posible manipularlas o no se tienen el control directo, ni se pueden influir sobre ellas porque ya sucedieron al igual que sus efectos.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y/o universo está compuesto por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, que está ubicada en la provincia de Oxapampa del departamento de Pasco. El total es de 150 trabajadores, ya sea varones y mujeres, ubicados en todos los grupos etarios y grupos ocupacionales, y con diferente tiempo de servicios.

Muestra

A partir de dicha población se determinó el tamaño de la muestra representativa, aplicándose para ello la técnica del muestreo aleatorio simple, cuya fórmula es el siguiente:

$$n = \frac{Z^2 N (p * q)}{e^2 (N - 1) + Z^2 (p * q)}$$

Donde:

- n** = Muestra
- Z²** = Coef. Confianza ($\alpha < 0,05$)
- N** = Población
- p** = Probabilidad: éxito
- q** = Probabilidad: error
- e²** = Coef. del error

Reemplazando datos:

- n** = ¿?
- Z²** = 1,96
- N** = 150
- p** = 0,50
- q** = 0,50
- e²** = 0,10

$$n = \frac{Z^2 N (p * q)}{e^2 (N - 1) + Z^2 (p * q)} = \frac{1,96^2 \cdot 150 \cdot (0,50 * 0,50)}{0,10^2 (150 - 1) + 1,96^2 (0,50 * 0,50)}$$

$$= \frac{144,06}{2,4504} = 58,7904 = 59$$

Más 10% de reposición se obtiene:

$$n = 59 + 5,9 = 65$$

$$n = 65 \text{ trabajadores}$$

Siendo el tamaño de la muestra final 65 trabajadores, que equivale al 43,3% de la población. Sin embargo, el número de encuestas aplicadas fueron 76

trabajadores (Anexo 3), es decir, se supera con 16,9% al tamaño de la muestra calculada (Tabla 1).

Las características socio-laborales predominantes en la muestra estudiada son: la mitad (50%) pertenecen al grupo ocupacional profesional, según la condición laboral predominan los contratados (94,7%); de acuerdo al tiempo de servicios, los trabajadores con menos de dos años de experiencia laboral en la institución eran el 60,5%. Menos de la mitad (47,4%) de los encuestados tenían educación universitaria; y según el sexo, el 55,3% del total eran varones (Tabla 1, Anexo 3).

Tabla 1. Número de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, según características socio-laborales, 2018 (n=76).

Características socio-laborales	Número	Porcentaje
Grupo ocupacional		
Auxiliar	8	10,5
Técnico	30	39,5
Profesional	38	50,0
Condición laboral		
Nombrado	4	5,3
Contratado	72	94,7
Tiempo de servicios		
Menor a 2 años	46	60,5
De 2 a 4 años	22	29,0
De 5 a 10 años	3	3,9
Mayor de 10 años	5	6,6
Nivel educativo		
Secundaria incompleta	2	2,6
Secundaria completa	5	6,6
Superior no universitaria	30	39,5
Superior universitaria	36	47,4
Maestría	3	3,9
Sexo		
Masculino	42	55,3
Femenino	34	44,7
Total	76	100,0

Fuente: Encuesta, Noviembre, 2018.

3.4 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS PARA RECOLECCION DE DATOS

3.4.1 Técnica de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta tanto para estudiar las características motivacionales como para el desempeño laboral. La encuesta, se aplicó en forma anónima y con participación voluntaria de los trabajadores. La secuencia de aplicación de dichas encuestas fue, primero, a los trabajadores sobre la motivación según Vroom, pero de forma indistinta, es decir, conforme iban aceptando participar en la encuesta (según diferentes áreas de trabajo de la MD-PB).

Posteriormente, los jefes inmediatos de cada trabajador, aplicaron una encuesta de valoración sobre el desempeño laboral de sus subalternos, pero en base al listado de trabajadores que habían llenado previamente los cuestionarios sobre la motivación (Ver Anexo).

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

a) Cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom), versión trabajadores

El cuestionario está dividido en dos partes, la primera sobre datos demográficos, como sexo, edad, grupo ocupacional, tiempo de servicios, condición laboral y nivel de estudios. La segunda parte, sobre la variable motivación compuesta por 12 ítems (Anexo 1), que a su vez está organizada de la siguiente manera:

Dimensión Esfuerzo-Desempeño: 5 ítems (1, 2, 3, 4, 5) con graduación tipo Likert (5= siempre; 4= casi siempre; 3= algunas veces; 2= muy pocas veces, 1=nunca).

Dimensión Desempeño-Recompensa: 4 ítems (6, 7, 8, 9) con graduación tipo Likert similar a la secuencia señalada en la dimensión anterior.

Dimensión Recompensa-Metas personales: 3 ítems (10, 11, 12) con graduación tipo Likert similar a la secuencia señalada en la dimensión anterior.

Validez

Para evaluar la validez del cuestionario de encuesta sobre la motivación (Vroom), se decidió por la técnica del juicio de expertos, participando por tanto dos especialistas en el tema de estudio ($n=2$); quienes valoraron el contenido del cuestionario en siete criterios y en un rango de 1-100 puntajes (Tabla 2); donde ≥ 75 puntos, es considerado válido para recoger los datos en la muestra de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.

Los resultados señalan que el promedio de valoración en los siete criterios es de: 95,71 puntos, lo que supera al puntaje mínimo considerado para su validez (≥ 75 puntos); significando que el cuestionario de encuesta sobre la motivación (Vroom), es válido para la aplicación de la encuesta correspondiente; y destacándose entre el conjunto de criterios, aquellos relacionados con los criterios 2, 3, 4 y 5, que alcanzaron entre ambos expertos un promedio de 97,5 sobre 100 puntos (Tabla 2).

Fiabilidad

Para evaluar la fiabilidad del cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom), se aplicó la técnica de consistencia interna según alfa de Cronbach (α), procesándose para lo cual mediante el programa SPSS v.17, y en base a los puntajes totales de 76 trabajadores, indicando que los resultados obtenidos mediante la encuesta tienen buena consistencia, tanto a nivel de la escala o total ítems del

cuestionario ($\alpha= 0,854$) y a nivel de los elementos o según ítems ($\alpha= 0,853$); sabiendo que el mínimo requerido para ser considerado fiable es de $\alpha= 0,750$ (Tabla 3).

Tabla 2. Puntajes de valoración al cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom) según criterios y expertos.

Criterios	Experto 1	Experto 2	Promedio
1. Los ítems están redactados de forma clara.	95	95	95,0
2. Los ítems permiten evaluar conductas.	90	100	95,0
3. Los ítems presentan consistencia con el marco teórico.	95	100	97,5
4. Existe coherencia en la composición de ítems - indicadores - dimensiones - variables.	100	95	97,5
5. La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador.	95	100	97,5
6. El instrumento es útil para el método propuesto.	90	100	95,0
7. La organización de ítems tiene una secuencia lógica.	85	100	92,5
Promedio	92,86	98,57	95,71

Fuente: Fichas de valoración de expertos, 2018.

Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom).

N	Media	Desviación estándar	Número de ítems	Alfa de Cronbach (α)	
				Total	Según elementos
76	44,29	9,144	12	0,854	0,854

Fuente: Encuesta a trabajadores MDPB, 2018.

b) Cuestionario de valoración sobre el desempeño laboral (Versión Jefes)

El cuestionario sobre la valoración del desempeño laboral a cargo de los jefes inmediatos de los trabajadores encuestados está compuesto por dos partes, uno sobre edad y el grupo ocupacional; y la segunda parte, que está referido a la

variable en estudio (desempeño laboral) que está compuesta por 15 ítems (Anexo 2) organizados de la siguiente manera:

- Dimensión productividad laboral: 5 ítems (1, 2, 3, 4, 5) con graduación tipo Likert (5= siempre; 4= casi siempre; 3= algunas veces; 2= muy pocas veces, 1=nunca).
- Dimensión eficacia: 5 ítems (6, 7, 8, 9, 10) con graduación tipo Likert similar a las secuencias señalada en la dimensión anterior.
- Dimensión eficiencia laboral: 5 ítems (11, 12, 13, 14, 15) con graduación tipo Likert similar a la secuencia señalada en la dimensión anterior.

Validez

Para evaluar la validez del cuestionario sobre la valoración del desempeño laboral, se decidió por la técnica del juicio de expertos, participando por tanto dos especialistas en el tema de estudio (n=2); quienes valoraron el contenido del cuestionario en siete criterios y en un rango de 1-100 puntajes (Tabla 2); donde ≥ 75 puntos es considerado válido para recoger los datos en la muestra de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.

Los resultados señalan que el promedio de valoración en los siete criterios es de: 89,29 puntos, lo que supera al puntaje mínimo considerado para su validez (≥ 75 puntos); significando que el cuestionario de valoración sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, es válido para la aplicación de la encuesta correspondiente. Destacándose entre el conjunto de criterios solo un criterio, y aquello relacionado con la organización y secuencia de

los ítems (criterio 7) que alcanzó a un promedio de 97,5 sobre 100 puntos (Tabla 4).

Fiabilidad

Para evaluar la fiabilidad del cuestionario sobre la valoración del desempeño laboral, se aplicó la técnica de consistencia interna según alfa de Cronbach (α), procesándose para lo cual mediante el programa SPSS v.17, y en base a los puntajes totales de 76 trabajadores, indicando que los resultados obtenidos mediante la encuesta tienen buena consistencia, tanto a nivel de la escala o total cuestionario ($\alpha=0,961$) y a nivel de los elementos ($\alpha=0,963$); sabiendo que el mínimo requerido para ser considerado fiable es de $\alpha=0,750$ (Tabla 5).

Tabla 4. Puntajes de evaluación al cuestionario de valoración sobre el desempeño laboral según criterios y expertos.

Criterios	Experto 1	Experto 2	Promedio
1. Los ítems están redactados de forma clara.	80	95	87,5
2. Los ítems permiten evaluar conductas.	75	100	87,5
3. Los ítems presentan consistencia con el marco teórico.	75	100	87,5
4. Existe coherencia en la composición de ítems - indicadores - dimensiones - variables.	80	95	87,5
5. La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador.	70	100	85
6. El instrumento es útil para el método propuesto.	85	100	92,5
7. La organización de ítems tiene una secuencia lógica.	95	100	97,5
Promedio	80	98,57	89,29

Fuente: Fichas de valoración de expertos, 2018.

Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de valoración del desempeño laboral en trabajadores municipales.

N	Media	Desviación estándar	Número de ítems	Alfa de Cronbach (α)	
				Total	Según elementos
76	68,24	9,203	15	0,961	0,963

Fuente: Encuesta a trabajadores MDPB, 2018.

3.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

a) Estadística descriptiva

En esta parte se calcularon las frecuencias absolutas y relativas, también los valores del promedio y la desviación estándar.

b) Estadística inferencial

Para determinar el grado de asociación entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s). Luego la prueba de chi-cuadrado, para evaluar la asociación entre las principales contingencias (X^2). Ambas pruebas de hipótesis se aplicaron previa evaluación de la distribución de datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (“Z” de K-S).

3.6 PROCEDIMIENTO

- a) Para la recolección de datos, se diseñaron dos instrumentos: uno de encuesta (versión trabajadores) y otro de valoración (versión jefes inmediatos). Posteriormente, se sometieron a la validación por juicio de expertos y a la fiabilidad por consistencia mediante la técnica: alfa de Cronbach (α).
- b) Se realizó coordinaciones con los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, donde se explicaron los objetivos y la naturaleza del estudio (anónimo y voluntario), luego se solicitaron la autorización correspondiente para realizar las encuestas durante los momentos libres de los trabajadores y dentro de las instalaciones de la institución.
- c) Se digitaron 76 encuestas previa consistencia necesaria (sin omisiones) procesándose mediante el software SPSS v.17 las frecuencias, las medidas de tendencia central y de dispersión; asimismo, se determinaron las pruebas de

homogeneidad de distribución de datos, y de asociación (correlación) y de asociación de contingencias (prueba de chi-cuadrado) según principales indicadores.

Para evaluar la distribución de datos

Para decidir el tipo de prueba de hipótesis aplicar en el análisis de los resultados (paramétrica o no paramétrica), se procedió a calcular las puntuaciones “Z” por cada trabajador según el puntaje total tanto en la variable de motivación (Vroom) como la del desempeño laboral, cuya fórmula aplicada según la técnica de Kolmogorov-Smirnov es como sigue:

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

Donde:

x = puntuación base

μ = promedio

σ = desviac. estándar

Al respecto, los resultados muestran que el conjunto de datos de la variable “X” (motivación según Vroom) presenta una distribución homogénea ($p < 0,797$), mientras que la variable “Y” relacionada al desempeño laboral y evaluados por parte de los jefes inmediatos de los trabajadores encuestados, presenta una distribución heterogénea ($p < 0,001$); sabiendo que el mínimo requerido es de $p \geq 0,05$ (Tabla 6).

Tabla 6. Estadísticos sobre distribución de datos según las puntuaciones totales en las variables X= motivación e Y= desempeño laboral en trabajadores municipales, 2018.

Variable	N	Media	Desviación estándar	“Z” de K-S	p
Motivación (Vroom)	76	44,29	9,144	0,647	0,797
Desempeño laboral	76	68,24	9,203	2,016	0,001

Lo que indica que la prueba de hipótesis para el análisis de correlación deberá ser no paramétrica, porque solo una variable es homogénea y la otra es heterogénea. Debiéndose aplicar por tanto, la prueba de correlación Rho de Spearman (r_s), cuya fórmula es el siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n-1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación rho de Spearman

$\sum d^2$ = Sumatoria de diferencias de los puntajes en "X" e "Y"

N = N° de datos

Luego, para aplicar la fórmula, cada respuesta en la opción elegida se ha convertido en un puntaje (1 al 5), después se hace la sumatoria en el total de ítems (12 para la variable "X", 15 para la variable "Y"), y con estos puntajes totales por cada sujeto se correlacionaron entre ambas variables, dando como resultado el coeficiente de correlación rho de Spearman (r_s) y la significancia respectiva ($p \leq 0,05$) entre las variables principales ("X" e "Y") como entre las tres dimensiones de la variable "X" y la variable "Y".

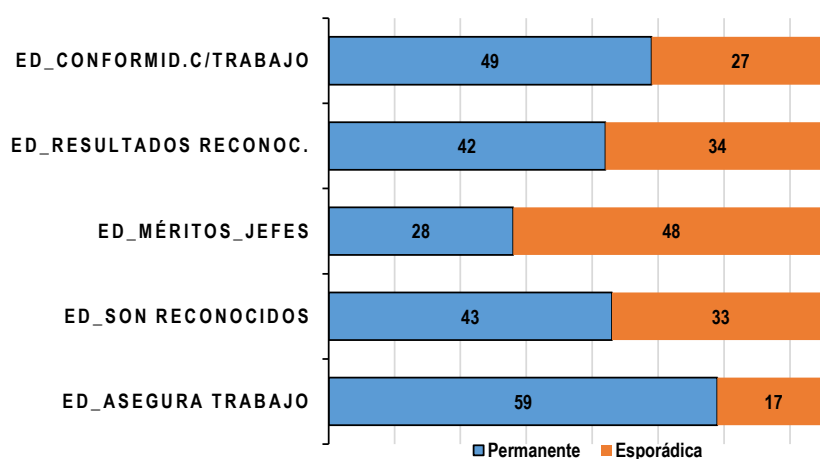
CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 LA MOTIVACIÓN (VROOM) EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMÚDEZ

4.1.1 MOTIVACIÓN EN LA DIMENSIÓN ESFUERZO-DESEMPEÑO

Según la Figura 5, y cuando se toma en cuenta las respuestas fusionadas entre casi siempre y siempre, predominan las motivaciones relacionadas por el esfuerzo, alto desempeño que asegurarían una estabilidad laboral (ítem 1) en más de las tres cuartas partes (77,7%) del total de trabajadores encuestados (Figura 5). Siguiendo las tres quintas partes del total de trabajadores (64,4%), que perciben aceptación de que los compañeros de trabajo están conformes con sus resultados (ítem 5); y cuyas motivaciones tienen relación con la percepción del reconocimiento por parte de los parte de los jefes inmediatos y a nivel institucional (desde 55,3% hasta el 56,6%) que corresponden a las respuestas en los ítems 2 y 4).

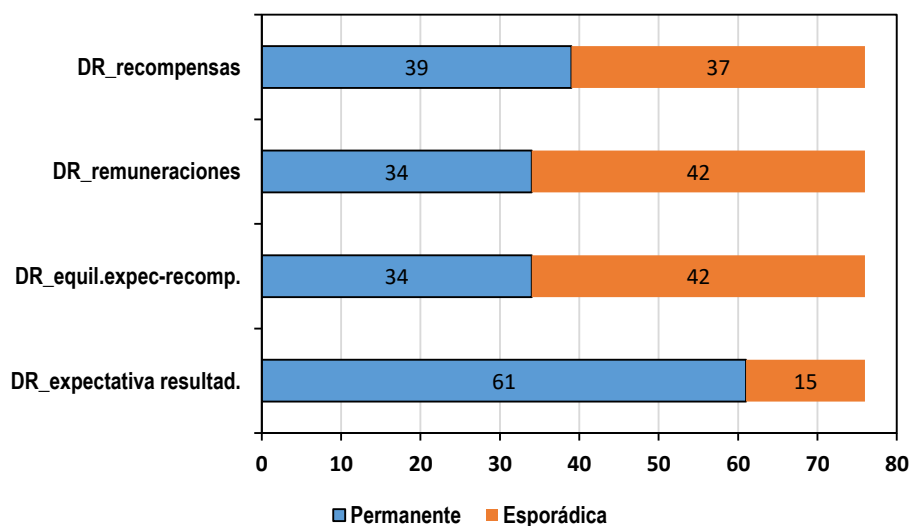


Fuente: Encuesta Noviembre, 2018.

Figura 5. Porcentaje de respuestas en la motivación: esfuerzo-desempeño según opciones de respuesta. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2018.

4.1.2 MOTIVACIÓN EN LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO–RECOMPENSA

Según la encuesta realizada en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, la motivación predominante en el 80.2% de los trabajadores (fusionando las respuestas de opción casi siempre y siempre); es que, si tenían buen desempeño, sus expectativas sobre los resultados de su trabajo también serían satisfactorias (ítem 6). Aunque las expectativas por las recompensas en buenas remuneraciones (ítem 8) sean bajas (44,8%); como por otras recompensas como el reconocimiento y las perspectivas laborales sean bajas aproximadamente para las dos quintas partes (44,7%) del total de trabajadores encuestados en el ítem 7 (Figura 6).



Fuente: Encuesta Noviembre, 2018

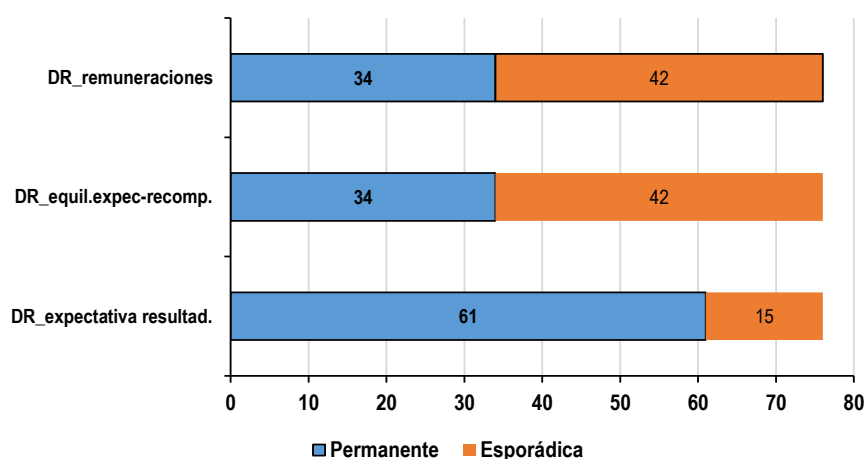
Figura 6. Porcentaje de respuestas en la motivación: desempeño-recompensa según opciones de respuesta. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2018.

4.1.3 MOTIVACIÓN EN LA DIMENSIÓN: RECOMPENSA-METAS

PERSONALES

Conforme se observan en la Figura 7, y fusionando las respuestas en las opciones casi siempre y siempre, más de las tres cuartas partes del total de los trabajadores al sentirse recompensados se mostraban casi siempre o siempre con

mayor entusiasmo (88,2%) y responsabilidad (88,1%) en sus tareas, y con actitud positiva en 76,4%; que corresponden a los ítems 11, 10 e ítem 12 respectivamente según orden descendente en los porcentajes.



Fuente: Encuesta Noviembre, 2018

Figura 7. Porcentaje de respuestas en la motivación: recompensas personales según opciones de respuesta. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2018.

Estos resultados indican que, cuando los trabajadores verifican que sus resultados finales son el resultado de una cadena de metas secuenciales intermedias logradas, como ha ocurrido en más de las tres cuartas de los encuestados (76,4%) al mes de noviembre 2018. Cuando percibían que su productividad se incrementaba, en una abrumadora mayoría (más del 88%), ya sea con su responsabilidad y actitudes de entusiasmo sus motivaciones estuvieron orientadas a que sus remuneraciones e incentivos se incrementen, se lograren el apoyo o confianza del jefe inmediato o jefe superior, y buscaban la aceptación del grupo. Verificándose que las expectativas alcanzadas como resultado final de la motivación, se lograban a través de un conjunto de motivaciones intermedias donde las conductas modificadas fueron el resultado de la selección de alternativas pero secuenciales.

4.2 DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO BERMÚDEZ

Lo que se puede extraer de la Tabla 6, es que alrededor del 70% de los trabajadores de la institución tenían como característica común, el de cumplir eficientemente sus tareas asignadas (mayor productividad laboral) que corresponde a los ítems 1, 7 y 9 del cuestionario de valoración; que de forma específica, estarían destacándose la productividad laboral relacionada a la eficiencia en más del 69,8% de los trabajadores; que vendría ser la relación entre el uso eficiente de los recursos en el trabajo y la información, y los resultados obtenidos en el menor tiempo posible, o la obtención de mayores resultados con la mínima inversión.

También se encontró que el acto de conocer las funciones (ítem 8) y de lograr las tareas con calidad 69,8 (ítem 9) como eficacia del desempeño laboral; que equivale al cumplimiento de tareas asignadas y del conocimiento de las funciones para el 73,7% de los trabajadores; es la eficacia, sinónimo de hacer las cosas correctas, cuyas actividades laborales habrían permitido a la institución alcanzar sus objetivos. Destacándose también, a que el nivel de conocimientos técnicos en el 76,4% de los trabajadores habría ayudado desenvolverse adecuadamente en sus puestos de trabajo (ítem 12 del cuestionario de valoración).

En general, el desempeño laboral en la Municipalidad de Puerto Bermúdez, está confirmando que es un proceso cuyo objetivo fue determinar el grado de éxito basado en el logro de sus actividades y sus objetivos institucionales, en general, y especialmente en el cumplimiento de las metas individuales y en su productividad laboral.

Tabla 7. Porcentaje de respuestas según opciones sobre el desempeño laboral y sus dimensiones. Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2018.

Dimensiones	Ítems	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
Productividad laboral	1	2,6	0,0	2,6	25,0	69,8	100,0 (n=76)
	2	1,3	1,3	1,3	31,6	64,5	
	3	1,3	1,3	3,9	38,2	55,3	
	4	1,3	2,6	5,3	22,4	68,4	
	5	1,3	1,3	2,6	31,6	63,2	
Eficacia	6	1,3	1,3	5,3	26,3	65,8	100,0 (n=76)
	7	1,3	1,3	1,3	22,4	73,7	
	8	1,3	1,3	0,0	23,7	73,7	
	9	1,3	1,3	2,6	25,0	69,8	
	10	1,3	1,3	1,3	25,0	71,1	
Eficiencia laboral	11	0,0	5,3	3,9	25,0	65,8	100,0 (n=76)
	12	1,3	1,3	2,6	18,4	76,4	
	13	1,3	1,3	7,9	38,2	51,3	
	14	1,3	1,3	4,0	27,6	65,8	
	15	2,6	1,3	9,2	32,9	54,0	

n = 76 trabajadores

Fuente: Encuesta Noviembre, 2018

4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Sobre la correlación entre las características motivacionales basada en la teoría de Vroom y el desempeño de los trabajadores:

De acuerdo a la Tabla 7, los resultados presentados muestran que entre los puntajes relacionados a la motivación basada en la teoría de Vroom y la valoración sobre el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, están asociadas según indica la prueba de hipótesis de correlación rho de Spearman ($r_s = 0,306^{**}$), que equivale a una intensidad de asociación moderada ($p = 0,007$) cuando el nivel de significancia requerido es de $p \leq 0,01$.

Confirmándose la hipótesis planteada de que:

Las características motivacionales según Vroom están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.

Tabla 8. Coeficiente de correlación rho de Spearman (r_s) entre la motivación (Vroom) y sus dimensiones, y el desempeño laboral. Trabajadores MD Puerto Bermúdez (n= 76; año 2018).

Variable Dimensión	N	Coeficiente de correlación rho de Spearman (r_s)		
		Desempeño laboral	p	Intensidad de correlación
Motivación (Vroom)	76	0,306 **	0,007	Moderada
Esfuerzo-desempeño	76	0,345 **	0,002	Moderada
Desempeño-recompensa	76	0,112	0,336	Baja
Recompensa-metas personales	76	0,459 **	0,0003	Moderada

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

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

Fuente: Elaboración propia.

Hipótesis específicas:

1) Sobre la correlación entre la motivación por el esfuerzo-desempeño y el desempeño de los trabajadores

Según los resultados presentados sobre la aplicación de la prueba de hipótesis de correlación (Tabla 7), se muestran que entre los puntajes sobre la motivación por el esfuerzo-desempeño y el mismo rendimiento o desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, están asociados según indica el coeficiente de correlación rho de Spearman ($r_s = 0,345$ **) que equivale a un nivel de intensidad de correlación moderada ($p = 0,002$) cuando el nivel de significancia mínimo requerido es $p \leq 0,01$.

Confirmándose la hipótesis planteada de que:

La motivación por el esfuerzo y desempeño están asociados con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.

2) Sobre la correlación entre la motivación por el desempeño-recompensa y el rendimiento laboral de los trabajadores

Según los resultados presentados sobre la prueba de hipótesis de asociación (Tabla 7), se muestra que entre los puntajes sobre la motivación por el esfuerzo-desempeño y el mismo rendimiento o desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, no están asociados según indica el coeficiente de correlación rho de Spearman ($r_s = 0,112$) que equivale a un nivel bajo de intensidad de correlación ($p = 0,336$) cuando el nivel de significancia mínimo requerido es $p \leq 0,05$.

Rechazándose la hipótesis planteada de que:

El desempeño y la recompensa motivacionales están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.

3) Sobre la correlación entre la motivación por recompensas-metas personales y el desempeño de los trabajadores

Igualmente, en la Tabla 7, los resultados de la prueba de hipótesis de correlación no paramétrica aplicadas (rho de Spearman) señalan que entre la motivación por las recompensas-metas personales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, están asociados ($r_s = 0,459^{**}$) y a un nivel de intensidad de correlación moderada ($p = 0,0003$) para una significancia requerida de $p \leq 0,01$.

Confirmándose la hipótesis planteada de que:

La motivación por las recompensas-metas personales (Vroom) está asociada con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.

Análisis de asociación entre indicadores y según número de respuestas

Para este análisis se tomó como ejemplo las respuestas en el ítem 11 sobre la motivación e ítem 9 sobre el desempeño laboral y, tomando en cuenta las respuestas fusionadas de las opciones casi siempre y siempre.

Como se puede observar en la Tabla 8, cuando el trabajador percibe que está siendo recompensado y se siente entusiasmado con sus labores (dimensión recompensas-metas personales: ítem 11), entonces influye significativamente para el logro del trabajo de alta calidad (dimensión eficacia del desempeño: ítem 9). Dicho de otra manera, cuando la mayoría de los evaluados declaran percibir recompensas y que por tanto estaban entusiasmados con sus labores (81,6%), la condición era propicia para que el trabajo se transformara de alta calidad.

Tabla 9. Estadísticos sobre asociación según número de respuestas: Entre indicador de la motivación en recompensas-metas personales y el indicador del desempeño (eficacia laboral). Trabajadores MD Puerto Bermúdez (n=76).

		Desempeño: eficacia laboral (i9)					Total	X ²	gl	p
		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre				
Motivación en: Recompensas – metas personales (í11)	Nunca	0	1	1	0	0	2	85,142	16	0,0002
	Muy pocas veces	1	1	0	0	0	2			
	Algunas veces	0	0	1	1	3	5			
	Casi siempre	0	1	1	7	10	19			
	Siempre	1	1	1	7	38	48			
Total (porcentaje)		2 (2,6)	4 (5,3)	4 (5,3)	15 (19,7)	51 (67,1)	76 (100,0)			

i= Número del ítem en la dimensión. La asociación es altamente significativa para un nivel $p \leq 0,01$ (bilateral)

Fuente: Encuesta nov, 2018.

Estadísticamente puede confirmarse que dicha contribución es altamente significativa en el desempeño laboral, ya que en la prueba de chi-cuadrado se muestra una asociación de respuestas altamente significativa ($X^2= 85,142$; $p<0,0002$); cuando la significancia aceptable es $p\leq 0,01$.

En síntesis, la motivación esta correlacionada significativamente con el desempeño laboral, es decir, cuando se incrementa la motivación en las dimensiones de: esfuerzo–desempeño y de recompensa–metas personales (excepto en desempeño–recompensa) el desempeño laboral también se incrementará significativamente en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En el ámbito de las instituciones municipales el estudio sobre las motivaciones en los trabajadores desde el enfoque de las expectativas es poco conocido, específicamente sobre el esfuerzo y el desempeño que les permiten plantearse nuevas expectativas como las recompensas (incentivos motivacionales), surgiendo como consecuencia otras motivaciones superiores con cambios de actitud, como son las metas personales y profesionales (Vroom, 1964). Para ello, el objetivo de la tesis fue determinar el grado de asociación entre dichas motivaciones (en sus tres dimensiones) y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez (MD-PB); cuyos resultados indican lo siguiente:

a) Las motivaciones por el esfuerzo y alto desempeño que asegurarían una estabilidad laboral, se presentaban en más de las tres cuartas partes del total de trabajadores encuestados (77,7%), que a su vez percibían la aceptación de sus compañeros (64,4%) y el reconocimiento por sus jefes inmediatos como a nivel institucional (56,6%). Confirmándose la hipótesis de que las motivaciones de esfuerzo-desempeño estaban moderadamente asociadas con el rendimiento de los trabajadores ($r_s = 0,345$; $p = 0,002$). Resultados que están respaldados por los conceptos de motivaciones intrínsecas relacionados al prestigio y reconocimiento en el trabajo, las que tienen mayor impacto en la motivación (Khan et al., 2011).

b) La motivación de que, cuando alcanzan buen desempeño sus expectativas sobre las recompensas serían satisfactorias (80,2%), son contradictorias ya que la percepción tanto en las recompensas salariales (44,8%) como en el reconocimiento y las perspectivas laborales eran bajas (44,7%). Rechazándose la hipótesis de que el desempeño y las

recompensas motivacionales estaban asociadas con el rendimiento laboral de los trabajadores, que según la prueba estadística respectiva es nula ($r_s = 0,112$; $p = 0,336$).

c) La motivación de estar recompensado y sentir mayor entusiasmo (88,2%), responsabilidad (88,1%) y actitud positiva (76,4%) de los trabajadores de la MD-PB; les ayudó percibir que sus remuneraciones y otros incentivos mejoren (apoyo y confianza de jefes inmediatos o superiores, y la aceptación del grupo). Confirmándose la hipótesis planteada de que las motivacionales estaban moderadamente asociadas con el desempeño laboral ($r_s = 0,459$ **; $p = 0,0003$). Los cuales según la teoría, las motivaciones intrínsecas (prestigio, promoción y reconocimiento en el trabajo) son las que tienen mayor impacto en la motivación (Furnham, 2011; Khan et al., 2011; Pin & Susaeta, 2003)

Específicamente, cuando percibían que estaban siendo recompensados y entusiasmados con sus labores (81,6%) para alcanzar trabajos de alta calidad existía alta asociación con el desempeño laboral ($X^2 = 85,142$; $p < 0,0002$); que concuerda con los hallazgos en el sector alimentos y bebidas (Lima), donde cada trabajador se desempeñaba con iniciativas propias (sin necesidad de exigencias) y el 61% estaban motivados por sus perspectivas internas (Lauro, 2017), aunque con una diferencia menor del 20,6% respecto a los trabajadores de la MD-PB; que están sustentadas en el marco teórico, donde el factor de la autonomía es muy importante en la realización de las tareas (Peiró & Prieto, 2007).

En síntesis, la motivación basada en la teoría de Vroom (sin considerar dimensiones) está altamente asociada con el desempeño de los trabajadores de la MD-PB ($r_s = 0,306$ **; $p = 0,007$), es decir, cuando se incrementa la motivación en las dimensiones de esfuerzo–desempeño y de recompensa–metas personales (excepto en desempeño–recompensa), el rendimiento laboral también se incrementa significativamente.

Verificándose lo que se conocía, que la motivación en el factor humano es la clave para la obtención de resultados positivos en el desempeño laboral y en el logro de los objetivos organizacionales, como en el proceso del desarrollo organizacional (Hernández & Morales, 2017); que concuerda también con el concepto de las recompensas implícitas cuyos factores determinantes son la realización y el crecimiento personal (Furnham, 2011).

La debilidad de la tesis, es que la motivación ni el desempeño laboral, se comparan entre grupos ocupacionales, entre el sexo ni entre grupos etarios de los trabajadores; sino se considera.

CONCLUSIONES

- 1) Las motivaciones de esfuerzo-desempeño están moderadas con el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez ($r_s= 0,345$; $p=0,002$), cuya percepción de aceptación por sus compañeros estuvo presente en 64,4% y el reconocimiento por sus jefes inmediatos como a nivel institucional en el 56,6% del total de los encuestados.
- 2) La motivación por el desempeño y las recompensas motivacionales no están asociadas con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez ($r_s= 0,112$; $p=0,336$); y la percepción de las recompensas salariales (44,8%) como el reconocimiento y las perspectivas laborales (44,7%) eran bajas.
- 3) La motivación por la recompensa y las metas personales están moderadas con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez ($r_s=0,459$ **; $p= 0,0003$), con percepción de mayor entusiasmo (88,2%), responsabilidad (88,1%) y de actitud positiva (76,4%) que eran representativas, conforme percibían apoyo y confianza de jefes inmediatos o superiores, la aceptación del grupo; como el reconocimiento en el trabajo.
- 4) Específicamente, cuando percibían que estaban siendo recompensados y entusiasmados con sus labores (81,6%) para alcanzar trabajos de alta calidad existía baja asociación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez ($X^2= 85,142$; $p<0,0002$).
- 5) La motivación basada en la teoría de Vroom (sin considerar dimensiones) están moderadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez ($r_s= 0,306$ **; $p=0,007$), es decir, cuando se incrementa la motivación en las dimensiones de esfuerzo–desempeño y de recompensa–metas

personales, el rendimiento laboral también se incrementa significativamente (excepto con la dimensión desempeño-recompensa).

RECOMENDACIONES

- 1) Se sugiere realizar nuevos estudios comparando la motivación basada en “Vroom” según grupos ocupacionales, el sexo y grupos etarios de los trabajadores municipales de la Amazonía.
- 2) Se sugiere comparar la motivación basada en “Vroom” según otros enfoques motivacionales.
- 3) Se sugiere tomar en cuenta los resultados de la investigación, de que el rendimiento laboral, como el logro de los objetivos y el desarrollo organizacional dependen mucho de la motivación, fundamentalmente deben tomarse en cuenta las motivaciones basadas en las expectativas del trabajador.
- 4) Para la implementación de programas de motivación basados en los incentivos psicosociales, se debe tomar en cuenta el concepto de recompensas implícitas como son el reconocimiento, apoyo y promoción para la realización personal-profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Adauto, E. (2016). *La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui*. (Tesis de maestría en educación). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(1), 142-175.
- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. México: Thomson Paraninfo.
- Bain, D. (2003). *La productividad*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Beltrán, R.A. (2014). *Metodología de la investigación científica orientada a las ciencias bio-agraria y ambientales*. Lima: CONCYTEC.
- Bittel, L. (2000). *Administración de personal*. México: Pearson Educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.: McGrawHill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chirito, E.A. & Raymundo, S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del -Banco Interbank-, tiendas en Huacho, periodo 2014*. (Tesis de licenciatura en administración inédita). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

- Davis, K. (1977). *Human behavior at work: human relations and organizational behavior*. Nueva York: McGraw-Hill, p. 59-61.
- D'Alessio, F. (2012). *Administración de las operaciones productivas*. México: Pearson.
- Delgado, M. & Di Antonio, A. (2010) *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio caso de la Empresa Bienes Raíces Multiviviendas C.A.* (Tesis de licenciatura en administración). Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Dessler, G. & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Furnham, A. (2011). *Psicología organizacional. El comportamiento de los individuos en las organizaciones*. México: Oxford University Press México.
- Ghiselli, J. (1998). *Administracion de personal: México: JRG*.
- Hernández, J.L. & Morales, J.R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2),107-147.
- Hernández, M. & Prieto, C. (2002). *Un acercamiento a la motivación*. **En:** M. Hernández. Motivación animal y humana. México: Manual Moderno.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill.
- Herzberg F. (1966). *Work and nature of man*. Ohio: The World Publishing Co.

- Khan, N., Riaz A. & Rashid M. (2011). The Impact of work content, working conditions, career growth on employee motivation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(7), 1428-1434.
- Lauro, M. (2017). *Motivación laboral en los colaboradores del área de AyB en Thunderbird Salsa's, del distrito de Miraflores, en el 2017*. (Tesis de licenciatura en administración en turismo y hotelería). Universidad César Vallejo, Lima.
- Maslow A. (1968). *Toward a psychology of being*. Barcelona: Kairos.
- Mejía, D.G. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN- Trujillo – 2017*. (Tesis de maestría en administración de la educación). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- McClelland D. (1955). *Studies in motivation*. Nueva York: Appleton–Century–Crofts.
- Ouchi, W. (1985). *Teoría Z: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Barcelona: Orbis.
- Pérez, J.A. (1994). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Rialp.
- Peiró, J. M. & Prieto, F. (2007). *Tratado de psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Pimentel, G.P. (2014) *Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado*. (Tesis de licenciatura en administración). Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.
- Pin, J. & Sussaeta, M. (2003). *La motivación del directivo en el sector financiero español: un análisis comparativo de la banca privada y pública*. Navarra: Universidad de Navarra IESE-Bussiness School.

Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. New York: John Wiley and Sons.

Stephen, R. & Coulter, M. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Stephen, R. & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall.

Vroom, H.V. (1970), *Work and motivation*. **In:** V. Vroom & E. Deci. *Management and motivation*. New York: John Wiley and Sons. p. 91-106.

Vroom, H.V. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: John Wiley and Sons.

Zorrilla (1993). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. México: Aguilar León y Cal. Editores.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom)

“Universidad Nacional Agraria de la Selva”
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional de Administración

INSTRUCCIONES:

Estimado Señor (a), agradecemos su colaboración respondiendo este cuestionario, cuyo objeto es desarrollar una tesis.

Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y asígnele el valor correspondiente.

Sus respuestas serán tratadas en forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito distinto a la investigación. Cerciérese responder todas las preguntas.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo: M () F ()

Tiempo de servicios:

Edad:

Condición laboral:

a) 18 a 25

a) Nombrado

b) 26 a 33

b) Contratado

c) 34 a 41

Nivel ocupacional:

d) 42 a 49

a) Secundaria incompleta

e) 50 a mas

b) Secundaria completa

Grupo Ocupacional:

c) Superior no universitaria

a) Auxiliar ()

d) Superior universitaria

b) Técnico ()

e) Maestría

c) Profesional ()

Para valorar en cada pregunta, agradeceré marcar con una “X” el casillero que corresponde a tu percepción.

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
		5	4	3	2	1
Esfuerzo-Desempeño						
1	Tu mejor esfuerzo y desempeño te asegura seguir trabajando					
2	Los resultados de mi trabajo son ampliamente reconocidos por mis compañeros, tanto en mi puesto de trabajo como en toda la entidad					
3	Recibo congratulaciones o felicitaciones de mi superior jerárquico, por los resultados que logro en mi puesto de trabajo					
4	Sientes que tus compañeros, tanto en tu puesto de trabajo como en la Municipalidad, aprueban los resultados de tu trabajo					
5	Sientes que tus compañeros, tanto en tu puesto de trabajo como en la Municipalidad, están conformes con los resultados de tu trabajo					

N°	Ítem	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
		5	4	3	2	1
Desempeño-Recompensa						
6	Si tienes un buen desempeño como serán tus expectativas en los resultados de tu trabajo					
7	Si generas expectativa en tu trabajo, recibirás recompensa					
8	Si tienes buen desempeño en tu trabajo tendrías buenas remuneraciones					
9	Si tienes un buen desempeño tendrás buenas recompensas					
Recompensa-Metas personales						
10	Si te sientes recompensado, tendrás responsabilidad con tus obligaciones					
11	Si te sientes recompensado, tendrás entusiasmo con tus labores					
12	Si te sientes recompensado por la Municipalidad distrital de puerto Bermúdez, tu actitud será muy diferente					

ANEXO N° 2
Cuestionario de valoración sobre el desempeño laboral (Versión Jefes)



“UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA”
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

INSTRUCCIONES:

Estimado Señor (a), agradecemos su colaboración respondiendo este cuestionario, cuyo objeto es desarrollar una tesis.

Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y asígnele el valor correspondiente.

Sus respuestas serán tratadas en forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito distinto a la investigación. Cerciórese responder todas las preguntas.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Edad: () Sexo ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para valorar en cada pregunta, agradeceré marcar con una “X” el casillero que corresponde a tu percepción.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítem	5	4	3	2	1
Productividad laboral						
1	Logra eficientemente las tareas asignadas					
2	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización					
3	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad					
4	Llega a cumplir con las metas establecidas de la municipalidad					
5	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización					
Eficacia						
6	Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos					
7	Usted cumple con las tareas asignadas					
8	Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo					
9	Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad					
10	Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado					
Eficiencia laboral						
11	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional					
12	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo					
13	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo					
14	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno					
15	Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo					

ANEXO N° 3

Base de datos procesados en programa SPSS (n=76)

N°	Sexo	Edad	Grupo Ocup	Tiempo Serv	Condic Labor	Nivel Educ	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	T_ESFUER DESEM	T_DESEM RECOMP	T_RECOMP METAS	T_MOTIV (Vroom)	T_DESEMP LABOR
1	1	3	3	1	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	13	14	9	36	56
2	1	3	2	1	2	3	5	2	3	4	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	4	15	37	75
3	2	2	2	1	2	3	5	2	1	1	2	5	1	3	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	11	10	15	36	73	
4	1	1	2	1	2	3	4	4	2	5	5	5	2	2	2	5	5	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20	11	15	46	17	
5	2	1	2	1	2	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	22	20	15	57	73
6	1	3	2	1	2	3	4	3	1	4	2	4	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	14	7	14	35	71
7	2	2	3	1	2	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	22	13	9	44	70
8	1	2	3	1	2	4	5	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	16	20	15	51	71	
9	2	2	3	1	2	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	19	20	15	54	68	
10	2	3	3	1	2	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	17	11	46	32	
11	1	4	3	1	2	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	20	15	49	75	
12	1	1	2	1	2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	20	15	57	75	
13	1	2	2	1	2	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	20	15	56	75	
14	2	3	1	1	2	2	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	8	15	44	75	
15	1	4	2	1	2	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	20	15	58	74	
16	1	3	3	1	2	4	3	5	4	5	5	4	1	1	1	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	22	7	12	41	73
17	2	2	2	1	2	3	5	4	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	17	20	15	52	63	
18	2	2	1	1	2	2	5	3	1	2	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	16	8	15	39	75	
19	2	5	2	5	1	3	5	1	1	4	4	5	1	1	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	15	8	13	36	70
20	1	2	3	4	2	5	1	4	5	3	4	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	17	6	3	26	71	
21	1	4	1	1	2	2	3	2	4	3	2	2	1	1	1	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	5	11	30	74	
22	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	12	11	13	36	67	
23	1	1	3	1	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	11	10	8	29	64
24	1	5	2	3	1	3	5	5	4	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	14	14	49	74	
25	1	4	3	1	2	4	3	2	1	2	3	4	3	2	2	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	11	11	14	36	67
26	1	2	3	1	2	3	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	13	13	13	47	72	
27	1	2	3	1	2	4	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	17	20	15	52	72
28	2	4	2	5	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	9	5	12	26	56
29	2	2	3	1	2	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	19	14	15	48	67	
30	1	2	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	12	11	39	61		
31	1	5	1	1	2	2	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	17	12	15	44	75	
32	2	1	3	1	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	23	20	15	58	71	
33	1	1	2	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	9	8	3	20	64	
34	2	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	17	16	10	43	66	
35	1	3	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	20	15	60	75	
36	2	2	3	1	2	4	5	3	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	16	20	15	51	72	
37	1	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	20	15	60	75	
38	1	2	2	1	2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	20	15	56	75	
39	2	2	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	19	13	15	47	68	
40	2	1	2	1	2	3	5	5	1	4	4	4	1	2	1	5	5	1	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	19	8	11	38	70	

Base de datos procesados en programa SPSS (n=76)

N°	Sexo	Edad	Grupo Ocup	Tiempo Serv	Condic Labor	Nivel Educ	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	T_ESFUER DESEM	T_DESEM RECOMP	T_RECOMP METAS	T_MOTIV (Vroom)	T_DESEMP LABOR
41	2	3	3	1	2	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	17	14	12	43	69
42	2	1	3	1	2	4	5	4	1	2	2	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	14	7	15	36	74
43	2	2	2	1	2	3	5	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	15	14	47	75	
44	1	5	2	5	1	4	4	4	2	5	4	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	19	13	15	47	72	
45	2	2	2	1	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	18	11	14	43	73	
46	2	2	2	1	2	3	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	19	20	15	54	74	
47	1	3	3	1	2	3	5	1	3	4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	18	15	15	48	73	
48	2	2	2	1	2	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	24	19	15	58	73	
49	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	20	7	12	39	66	
50	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	9	4	15	28	72	
51	1	4	3	1	2	4	5	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	11	10	39	75	
52	2	4	1	1	2	1	4	5	1	5	5	3	1	1	1	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	20	6	11	37	67	
53	2	2	3	1	2	4	5	2	2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	15	17	14	46	69		
54	1	2	3	1	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	17	14	15	46	56	
55	1	2	3	1	2	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	17	16	13	46	63
56	1	3	3	1	2	4	1	4	3	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	18	14	11	43	60
57	1	2	3	1	2	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	17	13	11	41	66	
58	1	5	3	1	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	17	15	56	75	
59	1	2	3	1	2	4	3	2	1	5	4	5	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	15	8	15	38	73	
60	2	1	2	1	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	13	12	46	61	
61	2	2	3	1	2	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	21	20	15	56	69	
62	1	4	3	1	2	4	4	4	4	4	3	4	2	1	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	9	9	37	75	
63	1	1	2	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	20	15	60	75	
64	2	3	2	1	2	3	2	4	1	4	4	3	3	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	15	8	14	37	71	
65	2	1	2	1	2	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	18	11	15	44	71	
66	2	1	3	1	2	4	4	3	1	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	14	18	14	46	66	
67	1	1	3	1	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	22	16	14	52	74	
68	2	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	17	11	11	39	59	
69	1	3	2	1	2	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	1	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	19	17	11	47	65
70	1	4	3	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	19	15	12	46	59	
71	1	3	3	1	2	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	20	20	15	55	71	
72	2	2	2	1	2	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	14	12	44	75	
73	2	1	3	1	2	4	4	3	1	5	5	4	1	1	1	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	18	7	8	33	73	
74	1	1	3	1	2	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	22	18	12	52	65		
75	2	1	3	1	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	13	9	6	28	59		
76	1	2	3	1	2	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	15	15	10	40	56	

ANEXO N° 4

Matriz de consistencia interna

Características motivacionales basada en la teoría de Vroom y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE-1	Método: De encuesta anónima Tipo de Investigación: Básica Nivel de investigación: Descriptivo correlacional Diseño de investigación: Transversal Población y muestra: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez (n=76) Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Instrumentos: - Cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom), Versión trabajadores, tipo Likert. - Cuestionario de valoración sobre el desempeño laboral (Versión Jefes), tipo Likert.
¿Las características motivacionales según Vroom están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez?	Correlacionar entre las características motivacionales basada en la teoría de Vroom y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, Oxapampa.	Las características motivacionales según Vroom están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.	Motivación según teoría de Vroom	
SUB PROBLEMA	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS	VARIABLE-2	
a) ¿El esfuerzo y desempeño como motivación están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez? b) ¿El desempeño y la recompensa motivacionales están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez? c) ¿La recompensa y metas personales como motivación están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez?	a) Correlacionar entre esfuerzo-desempeño y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, Oxapampa. b) Correlacionar entre desempeño-recompensa y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, Oxapampa. c) Correlacionar entre recompensas-metas personales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, Oxapampa.	a) El esfuerzo y desempeño como motivación están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez. b) El desempeño y la recompensa motivacionales están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez. c) La recompensa y metas personales como motivación están asociadas con el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez.	Desempeño laboral en trabajadores	

ANEXO N° 5

Análisis estadístico de datos procesados en programa SPSS v.17

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		TOT_MOTIV	TOT_DESEMP
N		76	76
Parámetros normales ^{a,b}	Media	44.29	68.24
	Desviación típica	9.144	9.203
Diferencias más extremas	Absoluta	.074	.231
	Positiva	.061	.231
	Negativa	-.074	-.171
Z de Kolmogorov-Smirnov		.647	2.016
Sig. asintót. (bilateral)		.797	.001

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Cuestionario de encuesta sobre motivación (Vroom), Versión trabajadores

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.854	.853	12

Cuestionario de valoración sobre el desempeño laboral (Versión Jefes),

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.961	.963	15

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	85.142 ^a	16	.000
Razón de verosimilitudes	27.835	16	.033
Asociación lineal por lineal	2.903	1	.088
N de casos válidos	76		

a. 22 casillas (88.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .03.

Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Masculino	42	55.3	55.3	55.3
Femenino	34	44.7	44.7	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 18 a 25	18	23.7	23.7	23.7
26 a 33	30	39.5	39.5	63.2
34 a 41	14	18.4	18.4	81.6
42 a 49	9	11.8	11.8	93.4
50 a mas	5	6.6	6.6	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Grupo ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Auxiliar	8	10.5	10.5	10.5
Tecnico	30	39.5	39.5	50.0
Profesional	38	50.0	50.0	100.0
Total	76	100.0	100.0	

Tiempo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 a 7	71	93.4	93.4	93.4
	15 a 21	1	1.3	1.3	94.7
	22 a 28	1	1.3	1.3	96.1
	29 a 35	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Condicion laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nombrado	4	5.3	5.3	5.3
	Contratado	72	94.7	94.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Nivel educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secundaria incompleta	2	2.6	2.6	2.6
	Secundaria completa	5	6.6	6.6	9.2
	Superior no universitaria	30	39.5	39.5	48.7
	superior universitaria	36	47.4	47.4	96.1
	Maestria	3	3.9	3.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

ANEXO N° 6

Distribución de encuestas de valoración del desempeño laboral por los jefes inmediatos del trabajador

Área de trabajo	Jefe inmediato (código)	Trabajador (código)
Mesa de partes	SG	01, 02, 03, 04, 05
Asistente administrativo I	JRRHH	06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Área de Tesorería	GAFR	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26
Área de contabilidad	GAFR	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35
Sub Gerencia de logística	GAFR	36, 37, 38, 39, 40
Almacén	SGL	41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50
Sub gerencia de educación	GD	51, 52, 53, 54, 55, 56, 57
Área de Transito	GD	58, 59, 60
Jefe de Parques y Jardines	GDUR	61, 62, 63, 64
Asistente Administrativo II	GAL	65, 66, 67, 68, 69, 70
Área de Biblioteca	SGECD	71, 72, 73, 74
Área de Planificación	GPP	75, 76