

Artículo Original / Original Article

Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto

Motivation and work performance in the direction of operations agricultural Tarapoto

Washington Torres-Flores^{1*} 

¹Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú

RESUMEN

La motivación en los trabajadores juega un papel relevante en las organizaciones; como tal, subordina la capacidad de desarrollarse y desempeñarse en el ámbito laboral. Tuvimos como objetivo diseñar una propuesta de motivación basada en la teoría de McClelland a fin de mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. Para ello realizamos un estudio no experimental, descriptivo propositivo, con una muestra de 66 trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias de Tarapoto, obtuvimos datos de motivación laboral mediante el cuestionario de escala de motivación que consta de 18 ítem y, para datos de desempeño utilizamos el cuestionario de desempeño laboral que consta de 17 ítem ambos válidos y confiables. Un 46% de trabajadores tienen un nivel de motivación alto, un 27% en un nivel medio y otro 27% en nivel bajo; referente a las dimensiones de motivación, el logro obtuvo un 65% con nivel alto, 17% nivel medio y 18% nivel bajo, la afiliación alcanzó 65% nivel alto, 24% nivel medio y 11% nivel bajo, el poder alcanzó el 52% nivel bajo, 39% nivel medio y 9% nivel alto, por lo que afirmamos que la dimensión poder se encuentra en un nivel muy preocupante. Concluimos que la motivación laboral influye favorablemente en el desempeño de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto, con autonomía, creatividad e iniciativa, permitiendo superar la falta de interés, el bajo rendimiento o productividad y la escasa integración de los trabajadores.

Palabras clave: calidad; desmotivación; instituciones; rendimiento; trabajador

ABSTRACT

Motivation in workers plays an important role in organizations; as such, it subordinates the ability to develop and perform in the workplace. We aimed to design a motivational proposal based on McClelland's theory in order to improve job performance in workers of the Tarapoto Agricultural Operations Directorate. To do this, we carried out a non-experimental, descriptive purposeful study, with a sample of 66 workers from the Tarapoto Agricultural Operations Directorate, we obtained work motivation data through the motivation scale questionnaire that consists of 18 items and, for performance data and we used the job performance questionnaire consisting of 17 items, both valid and reliable. A 46% of workers have a high level of motivation, 27% at a medium level and another 27% at a low level. Regarding the dimensions of motivation, the achievement obtained 65% with a high level, 17% medium level and 18% low level. Affiliation reached 65% high level, 24% medium level and 11% low level. Power reached 52 % low level, 39% medium level and 9% high level. Therefore, we affirm that the power dimension is at a very worrying level. We conclude that work motivation favorably influences the performance of the workers of the Tarapoto Agricultural Operations Directorate, with autonomy, creativity and initiative, allowing overcoming the lack of interest, low performance or productivity and the poor integration of workers.

Keywords: demotivation; employee; institutions; performance; quality

Cómo citar / Citation: Torres-Flores, W. (2022). Motivación y desempeño laboral en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(2), e24. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i2.24>

Recibido: 25/07/2022

Aceptado: 11/09/2022

Publicado: 20/10/2022

*Washington Torres-Flores - washingtontf6@hotmail.com (autor de correspondencia)



Los autores. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. INTRODUCCIÓN

En los países altamente desarrollados como Japón y Estados Unidos de Norte América, la motivación sigue siendo una gran preocupación para sus gobernantes y gestores, año tras año se aprueban altos presupuestos para afrontar problemas derivados de la desmotivación, por ello en países como el nuestro, a fin de buscar la motivación del personal, es necesario generar e implementar propuestas visionarias e integrales de motivación en la búsqueda permanente de eficiencia en el desempeño laboral (Miranda Hayes, 2016).

Muchos directivos o gestores de la administración pública regional y nacional, no le dan el verdadero sitio e interés a la motivación de sus trabajadores, se preocupan más por obtener mayor rendimiento o rentabilidad a través del trabajo denominado "bajo presión". Al paso del tiempo, esta forma de trabajo genera apatía y desgano entre los trabajadores, por lo que casi siempre las instituciones no consiguen cumplir sus metas y objetivos (Madero Gómez & Barboza, 2015).

Es importante mencionar que un trabajador desmotivado por lo general no goza de autonomía, carece de creatividad e iniciativa, lo que le conduce a ser una persona poco responsable en el desempeño de sus funciones, obteniendo un bajo rendimiento laboral, repercutiendo en el cumplimiento de objetivos y metas y el descrédito institucional (Molina-Sabando et al., 2016).

En la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto se observa que algunos trabajadores muestran escaso interés por el trabajo, principalmente por la baja remuneración que perciben y a la falta de reconocimiento por la labor que cumplen (Peña Rivas & Villón Perero, 2018). Asimismo, se observa que el permanente deterioro de las relaciones laborales por el inadecuado liderazgo del representante de la institución, estos factores estarían determinando un deficiente desempeño laboral.

En los últimos años, en la institución mencionada no se realizaron actividades que contribuyeran a mejorar el nivel de motivación de sus trabajadores por falta de presupuesto y al escaso interés de sus gestores. Ante esta problemática fue importante diseñar una propuesta de motivación laboral, debidamente validada por expertos en el tema (Osorio Marín et al., 2020).

Por su parte, Saavedra Meléndez & Delgado Bardales (2020) afirman que la desmotivación conduce al trabajador al desempeño de sus tareas sin autonomía y la escasa o nula persistencia, decisión y responsabilidad de cambio, obteniendo como resultado una baja calidad de servicio, además, sostiene que la desmotivación es uno de los elementos básicos que no permiten adquirir nuevos conocimientos, por ser un proceso que presenta como resultado ciertas conductas.

La motivación es un factor básico en toda organización según Martínez González (2015), porque el rendimiento y la integración de los trabajadores dependen de ella; además, aseveró que la motivación y el esfuerzo del trabajador se puede prever en función a su comportamiento e integración, a la remuneración, a la forma de pensar y a su punto de vista. Por su parte, Guerra Vázquez et al. (2022) señalaron que los trabajadores tienen bajo desempeño laboral porque no cuentan con suficiente motivación, satisfacción, buen clima organizacional y una adecuada capacitación, que les ayude a desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Por ello, la investigación realizada por Cruz Cruz (2018) nos permite identificar los principales problemas de desmotivación, así como, conocer lo que esperan los colaboradores de la organización en el entorno, identificando la oportunidad de crear un proceso reflexivo, sustentado en la motivación como metodología orientada al desempeño laboral, que permita iniciar un viaje hacia el autodescubrimiento del auténtico nivel de compromiso y calidad, dominio de habilidades y destrezas.

El desempeño laboral según Sum Mazariesgos (2015) influye de manera positiva en la motivación. Asimismo, provoca en los trabajadores realizar sus actividades con entusiasmo y, es más, se sienten contentos cuando reciben incentivos por su buen desempeño laboral. Coello (2015) infiere que debemos destacar la importancia de promover en los actuales y futuros gestores institucionales, la investigación de la motivación del recurso humano, además el enfatiza que las teorías motivacionales nos abren paso hacia el entendimiento y la mejora de la satisfacción de las personas. Es importante entender la relación que existe entre el trabajo en equipo hacia un mismo objetivo y el éxito por alcanzar el mismo.

La investigación desarrollada por Mori Reynaga & Orosco Arbulu (2015), se basa en la teoría de la motivación de Mc Clelland, en referencia a la dimensión de logro, elaboraron una propuesta de mejora y plantearon impulsar un programa de coaching de vida y acción. En cuanto a los motivos de poder, elaboraron una propuesta de mejora y propusieron que la empresa dignifique gradualmente el cargo en forma horizontal y vertical, seguido de un plan de bonificaciones y reconocimiento constante, asimismo, organizar eventos de capacitación para el perfeccionamiento de destrezas en negociación y manejo de conflictos. Con respecto a las motivaciones de afiliación, diseñaron una propuesta de mejora y plantearon mejorar el contexto físico del ambiente donde reciben los refrigerios, realizar mayor número de actividades de confraternidad en lugar distinto de la organización y con asistencia de familiares de los trabajadores, propiciar talleres para crear habilidades que permitan constituir equipos de trabajo sobresalientes (Peña Cárdenas et al., 2015).

En lo referente al desempeño laboral, Chiavenato (2000) define el desempeño, como las conductas observadas en los trabajadores que contribuyen con el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Asimismo, señala que el desempeño laboral eficiente constituye el baluarte más importante que tiene una empresa. Arias Galicia (2001) determina como factores básicos del desempeño las siguientes: habilidades, conocimiento, personalidad, compromiso y expectativas. Mientras tanto, Stoner (1994) señala que el desempeño laboral tiene que ver con la forma cómo los integrantes de la organización desarrollan su trabajo con eficacia, para conseguir metas comunes, sujeto a los reglamentos establecidos.

En su estudio sobre la evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia Morgan Asch (2015) enfatiza que la evaluación del desempeño ha avanzado mediante el uso de instrumentos cada vez más efectivos y precisos, que implican no sólo al evaluado sino también al evaluador, con el propósito de alcanzar alto nivel de desempeño colectivo (Arboleda Posada & Cardona Jiménez, 2018).

Asimismo, en su investigación realizada en el Jurado Nacional de Elecciones de Lima Tarazona Castillo (2015) llega a establecer que la motivación es un factor predominante que incide en el

desempeño del personal. En este mismo orden de ideas, Ricaldi Victorio & Villalva Quispe (2014) comprueban que existe influencia positiva entre la motivación y el rendimiento en los colaboradores administrativos, tal como Reátegui Arévalo (2017) demuestra la existencia de correlación media entre la motivación y el desempeño laboral y Ríos Ríos (2017) del personal de la Municipalidad Provincial de Lamas.

Como ya lo mencionamos, la situación que se presenta en la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto órgano de línea de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, es algo similar de lo que ocurre en otras instituciones, se percibe que algunos trabajadores muestran poco interés por el trabajo debido a la baja remuneración que perciben, a la falta de reconocimiento de la labor que realizan y a la escasa capacitación en temas específicos, se observa asimismo escaso interés por estatus social y económico (Madero Gómez & Barboza, 2015). En los últimos años, la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto no ha realizado actividades que contribuyan a mejorar la motivación de sus trabajadores por falta de presupuesto y desinterés de sus gestores. Ante esta problemática es importante diseñar una propuesta de motivación laboral; debidamente validada.

En esta investigación tuvimos por propósito general delinear una propuesta de motivación según la teoría de McClelland, para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto. En efecto, para lograr este objetivo determinamos el nivel de motivación laboral y sus dimensiones, identificamos el nivel de desempeño y sus dimensiones.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación desarrollada fue de tipo no experimental, cuantitativa, transversal, de diseño descriptivo-propositivo, centrándose en dos de sus variables: motivación y desempeño. Se tuvo una población muestral de 66 trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

En ambas variables empleamos la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de la variable motivación basado en Sampieri et al. (2014) con 18 ítems y la variable desempeño basada en Cuesta Santos (2015) con 17 ítems, ambos aplicados a los trabajadores, el primero el investigador y el segundo por el Jefe del área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Agricultura San Martín. La información obtenida con la aplicación de los instrumentos mencionados, se procesaron a través de técnicas de estadística descriptiva haciendo uso del programa SPSSv20.

La validación del instrumento de recolección de datos, estuvo a cargo de 5 expertos y alcanzaron porcentajes de valoración que fluctúan entre el 92% y el 100%.

3. RESULTADOS

La Figura 1 muestra que el 46% de trabajadores se encuentran en un nivel de motivación alto, seguido de los niveles bajo y medio con un 27%.

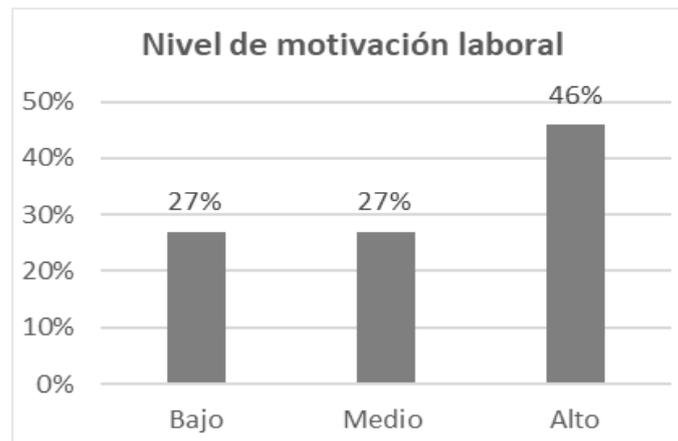


Figura 1. Nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto

La Figura 2 evidencia que la dimensión logro alcanzó nivel alto el 65%, nivel medio el 17% y nivel bajo el 18%; la dimensión afiliación obtuvo nivel alto el 65%, nivel medio 24% y nivel bajo sólo 11%, mientras que la dimensión poder el 52% obtuvo nivel bajo, 39% nivel medio y solo el 9% nivel alto.

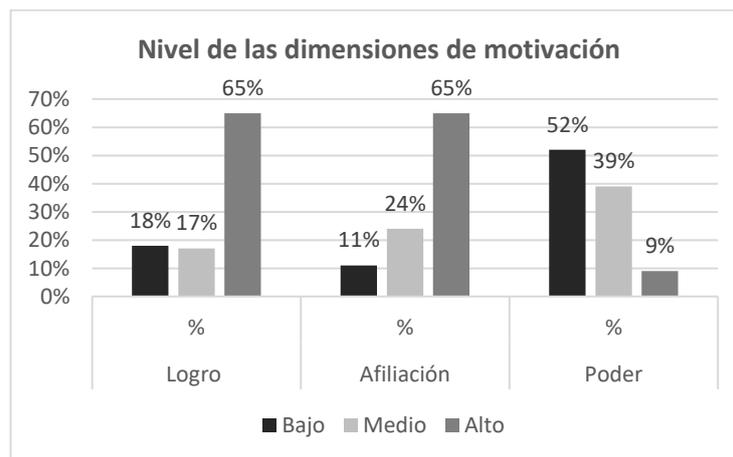


Figura 2. Nivel de las dimensiones de motivación laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto

Con el propósito de articular y cumplir con el objetivo general establecido y, por ende, conocer los niveles de motivación y desempeño de los trabajadores, realizamos el análisis estadístico de ambas variables.

En la Figura 3, se observa que un 50% de trabajadores se encuentran en un nivel de desempeño regular, 45% nivel eficiente y sólo un 5% nivel deficiente.

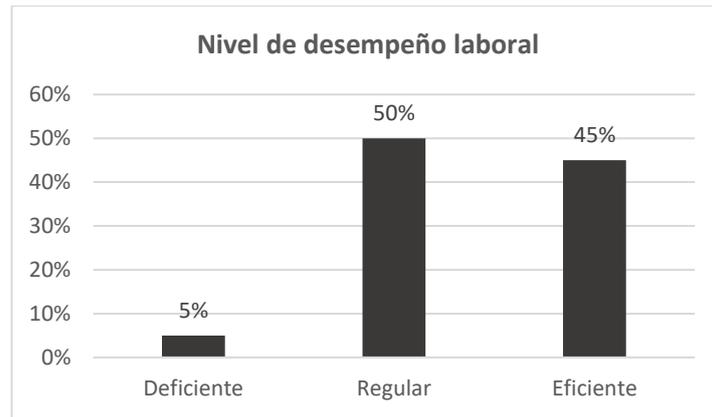


Figura 3. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto

En la Figura 4, se evidencia que las dimensiones habilidades y conocimiento alcanzaron 64% de nivel eficiente, 36% nivel regular y 0% nivel deficiente; la dimensión personalidad obtuvo un nivel eficiente de 55%, nivel regular 41% y nivel deficiente 4%; la dimensión compromiso alcanzó un nivel regular de 52%, eficiente de 42%, y nivel deficiente 6% y la dimensión expectativa obtuvo un nivel eficiente en 44%, nivel regular 35% y nivel deficiente el 21%.

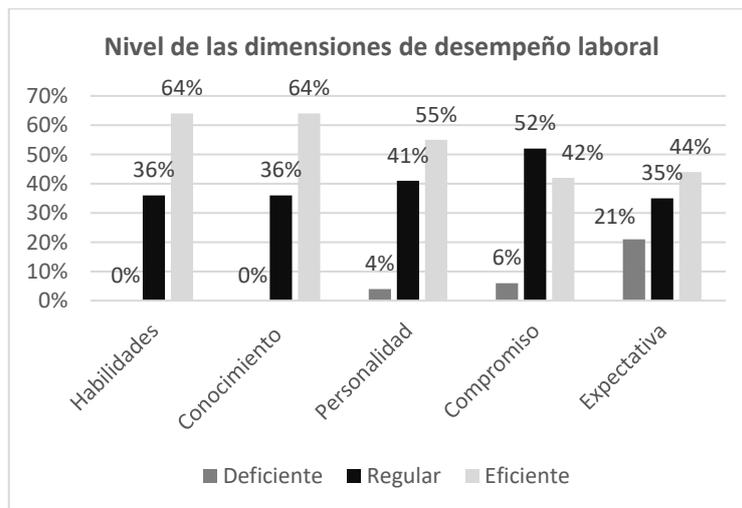


Figura 4. Nivel de las dimensiones de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto

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

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

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

Pilares

Integración: Los trabajadores demandan contar con un buen ambiente laboral, conocer a las personas con la que trabajan, aprender sus nombres y saber algo más de ellos. Cabe mencionar que en las instituciones públicas no es fácil encontrar trabajadores con valores y formas de percibir la vida parecida a los tuyos y con actitudes positivas ante la presencia de un problema que requiere solución.

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

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

Principios

Igualdad: Los trabajadores requieren ser reconocidos como iguales ante la ley, asimismo, exigen disfrutar de todos los derechos otorgados por las normas y reglamentos en materia laboral, sin diferencias por razones de raza, color, género, idioma, religión, opinión política o cualquier otra distinción.

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

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

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

Autorrealización: La motivación de los trabajadores no se centra única y exclusivamente en el aspecto económico. La satisfacción personal y la autorrealización son factores que también contribuyen al aumento de la motivación laboral.

Características

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

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

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

La propuesta está debidamente validada por 05 expertos, cuenta con aprobación mediante resolución de la Dirección Regional de Agricultura. Todas las actividades establecidas en la propuesta y las gestiones ante las distintas instancias cuentan con el seguimiento y monitoreo del investigador.

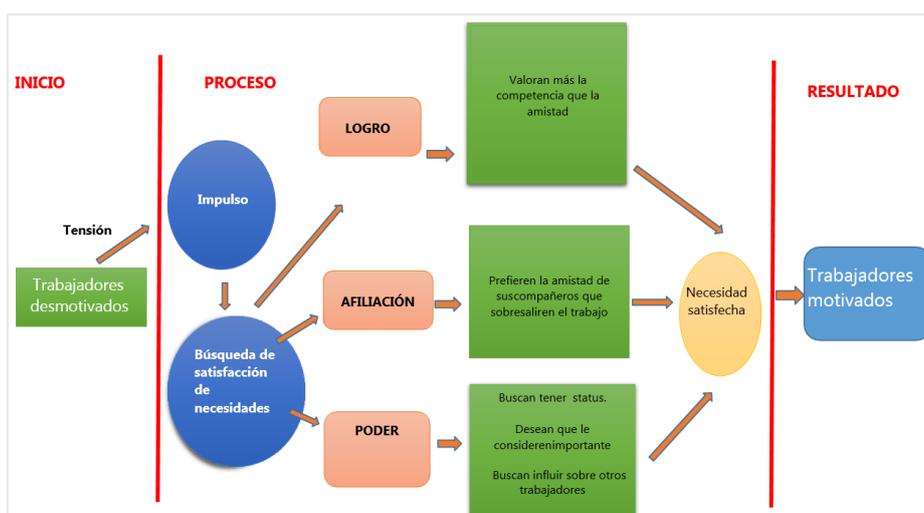


Figura 5. Esquema gráfico de la propuesta de motivación para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

4. DISCUSIÓN

El 46% de trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto tuvieron un nivel alto de motivación; es decir casi siempre y siempre estuvieron de acuerdo con la motivación que se da en la institución, el 27% se encuentran en el nivel medio, este porcentaje respondió que a veces están de acuerdo y el otro 27% están en el nivel bajo; lo que significa que nunca y casi nunca están de acuerdo con la motivación que reciben en su institución. En cuanto a las dimensiones de logro y afiliación, estas alcanzaron el 65% de nivel alto; respectivamente, la dimensión poder alcanzó el 52% de nivel bajo, 39% nivel medio y el 9% el nivel alto.

El resultado del desempeño laboral, evidencia que el 50% de trabajadores se ubican en nivel regular, 45 % nivel eficiente y 5% nivel deficiente. En cuanto a las dimensiones establecidas, las habilidades y conocimiento obtuvieron el 64% de nivel eficiente; respectivamente, la dimensión personalidad consiguió el 55% de nivel eficiente, la dimensión compromiso alcanzó un 52% de nivel regular, y la dimensión expectativa un 44% de nivel eficiente. Lo preocupante es el porcentaje del nivel regular alcanzado por la dimensión compromiso. Este resultado induce a determinar acciones que contribuyen a mejorar el desempeño en los trabajadores buscando alcanzar el nivel eficiente.

Los resultados presentados sobre la motivación, basado en el análisis estadístico respectivo, guardan relación de coherencia y consistencia, con los resultados obtenidos del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias-Tarapoto, ya que a mayor nivel de motivación habrá siempre mayor nivel de desempeño y al aplicar una propuesta de mejora de motivación también se conseguirá un rendimiento laboral más eficiente, lo que permitirá el cumplimiento de objetivos y metas personales e institucionales.

Este problema, no es ajeno a la percepción que tiene sobre el tema la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debido a la existencia de factores que inciden en la motivación e influyen en el desempeño y las relaciones laborales, basado en la generación de cargos con mejores remuneraciones en pro del desarrollo social y el cumplimiento de metas y objetivos personales e institucionales.

Las instituciones con trabajadores desmotivados tendrán siempre un bajo rendimiento laboral y no lograrán la unidad de sus trabajadores, sino consideran a la motivación como un factor básico. Esta afirmación coincide con lo señalado por Martínez González (2015), quien infiere que la actitud y la integración de los miembros de una organización depende de la motivación, afirma que la motivación se puede prever en función a la remuneración que percibe el trabajador, a la forma de pensar y a su punto de vista. Por su parte, Guerra Vázquez et al. (2022) mencionan que los trabajadores que muestran un bajo nivel de desempeño, es porque no cuentan con una suficiente motivación y satisfacción, seguido de un buen clima laboral y una adecuada capacitación.

Un trabajador desmotivado desarrolla su trabajo con desgano e insatisfacción como ocurre en algunos trabajadores de la institución estudiada, para cambiar esta actitud, Sum Mazariesgos (2015) alude que la motivación es muy importante y juega un papel influyente en el desempeño de los trabajadores, además, afirmó que esta variable provoca en el personal realizar su trabajo con entusiasmo y sentirse satisfecho cuando recibe incentivos por su buen desempeño.

La dimensión poder en el marco de la motivación laboral, tiene porcentaje relativamente elevado en el nivel bajo (52%). El resultado obtenido se debe a la falta de identificación de los principales problemas de los trabajadores. Este punto de vista, coincide con lo señalado por Cruz Cruz (2018) cuando mencionó que es importante identificar los principales problemas de motivación y aseveró que es necesario conocer lo que esperan los trabajadores de la institución, mediante un proceso reflexivo, basado en la motivación como metodología orientada hacia el desempeño laboral, con un enfoque de autodescubrimiento del auténtico nivel de compromiso, calidad y dominio de competencias.

Uno de los grandes problemas que afrontan las instituciones es la presencia de gestores con poco o escaso interés en la motivación de los trabajadores, frente a esta realidad Coello (2015) advierte la necesidad de promover en los actuales y futuros gestores institucionales, la investigación de la motivación de los trabajadores, en el entendido de que las teorías motivacionales son un aporte significativo en este campo. Además, afirmó que es importante comprender la relación existente entre el trabajo en equipo hacia un mismo objetivo y el éxito esperado. Es necesario comprender que sin motivación no habrá mayor productividad, porque un trabajador desmotivado tiene bajos rendimientos, pero también resulta fundamental señalar que el carácter y la actitud de los gestores ejercen influencia en los trabajadores.

Esta propuesta de motivación tiene 3 dimensiones: Logro, afiliación y poder, coincidentemente Mori Reynaga & Orosco Arbulu (2015) realizaron un trabajo similar, sustentado en la Teoría de la Motivación de Mc Clelland, llegando a plantear propuestas de mejora en cada dimensión.

El desempeño es un factor importante para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales. Esta afirmación coincide con lo señalado por Romero U. & Urdaneta (2009) quienes manifestaron que el desempeño es el baluarte más importante de la empresa, por que juega un papel decisivo en el cumplimiento de los objetivos (Machorro Ramos et al., 2016).

En la investigación desarrollada se evaluó sólo a los trabajadores, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, contrariamente Morgan Asch (2015) aseveró que la evaluación del desempeño ha avanzado y existen instrumentos cada vez más efectivos y precisos que incluyen tanto al evaluado como al evaluador para alcanzar alto nivel de desempeño colectivo.

Los trabajadores con bajo nivel de desempeño son producto de una deficiente motivación. Esta afirmación coincide en parte con lo señalado por Guerra Vázquez et al. (2022) quien llegó a establecer que los trabajadores tienen bajo nivel de desempeño por que no poseen suficiente motivación, buen clima laboral y adecuada capacitación.

Para obtener altos niveles de eficiencia en desempeño de los trabajadores, se requiere conocer niveles de motivación y desempeño confiables que permitan elaborar e implementar una propuesta de motivación debidamente validada por expertos, frente a esta aseveración Cabrera Agreda (2016) manifestó que es necesario concretar estrategias motivacionales donde los gerentes y empleados asuman compromiso en su aplicación y cumplimiento para alcanzar las metas y objetivos personales e institucionales (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015).

CONCLUSIONES

La motivación laboral influye en el desempeño de los trabajadores, pues con motivación actúan con autonomía, creatividad e iniciativa, permitiendo superar la falta de interés, el bajo rendimiento o productividad y la escasa integración de los trabajadores.

La implementación de la propuesta de motivación laboral según la teoría de McClelland, validada por expertos conocedores del tema, mejorará el desempeño en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto.

El diseño de la propuesta de motivación estuvo basado en la teoría de McClelland, cuyas dimensiones fueron logro, afiliación y poder; con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias - Tarapoto.

La propuesta de motivación según los profesionales expertos en el tema, es válida por su coherencia y es aplicable; por lo que, puede ser implementada para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Operaciones Agrarias Tarapoto

FINANCIAMIENTO

Ninguno.

CONFLICTO DE INTERESES

No existe ningún tipo de conflicto de interés relacionado con la materia del trabajo.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Torres-Flores, W.: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, redacción-borrador original y redacción-revisión y edición.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arboleda Posada, G. I., & Cardona Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.pslid>
- Arias Galicia, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el altodesempeño* (6th ed.). Editorial Trillas, S.A.
- Cabrera Agreda, J. K. (2016). *Desarrollo de estrategias motivacionales para la implementación de la gestión de la calidad en una empresa del Sector Gremial Sede Bogotá* [Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/15769>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & Trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5th ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Coello, M. (2015). *Modelo para la motivación del personal de una empresa constructora en la República de Honduras* [Universitat Politècnica de València].
<http://hdl.handle.net/10251/51738>
- Cruz Cruz, P. S. (2018). *Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa Klinnas S.A., distribuidora de Claro, cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2016* [Universidad Estatal Península de Santa Elena].
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4308>
- Cuesta Santos, A. (2015). Human resources management in the company, performance and sense of commitment. *Review of Business Management*, 1134–1148.
<https://doi.org/10.7819/rbgn.v17i56.1736>
- Guerra Vázquez, M. de los Á., González Pérez, J. M., & Villafán Vidales, K. B. (2022). Análisis del desempeño y la participación laboral de los empleados en el proceso productivo de una planta recicladora de pet de la ciudad de Morelia, Michoacán. *INCEPTUM*, 11(20).
<https://www.ininee.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/217>
- Machorro Ramos, F., Mercado Salgado, P., Cernas Ortiz, D. A., & Romero Ortiz, M. V. (2016). Influencia del capital relacional en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica. *Innovar*, 26(60), 35–50.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v26n60.55531>
- Madero Gómez, S. M., & Barboza, G. A. (2015). Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y Administración*, 60(4), 735–756. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2014.08.001>
- Martínez González, J. A. (2015). Una investigación sobre la motivación laboral en el sector turístico: implicaciones para la dirección de la empresa. *Revista Turismo y Desarrollo Local*, 18(8).
<http://www.eumed.net/rev/curydes/18/motivacion-laboral.html>
- Miranda Hayes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación & Negocios*, 9(13).
<https://ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/26>
- Molina-Sabando, L. A., Briones-Véliz, Í. B., & Arteaga-Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4). <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/275>
- Morgan Asch, J. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *Revista Fidélitás*, 5. <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/publicaciones/evaluacion-desempenno-empresas.pdf>
- Mori Reynaga, N. C., & Orosco Arbulu, Y. D. C. (2015). *Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría de McClelland para los colaboradores de McDonald's Chiclayo para el año 2015* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/747>

- Osorio Marín, K., Arango Ruiz, A., & Acosta Henao, E. (2020). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica De Ciencias Sociales*, 3(2), 22–35. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M., & Carrillo Puente, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(1), 37–50. <https://ssrn.com/abstract=2499791>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Reátegui Arévalo, L. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/935>
- Ricaldi Victorio, I. E., & Villalva Quispe, S. S. (2014). *La influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la Universidad Nacional del Centro del Perú* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/3831>
- Ríos Ríos, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1647>
- Romero U., F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Socia*, 7(4). <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/81>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sampieri, R. H., Valencia, S. M., & Soto, R. C. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229–257. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71250-1](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71250-1)
- Stoner, J. A. F. (1994). *Administración* (5th ed.). Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.
- Sum Mazariesgos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral* [Universidad Rafael Landívar]. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tarazona Castillo, J. L. (2015). *Factores asociados al Rendimiento laboral de los trabajadores del Jurado Nacional de Elecciones de Lima, 2015* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6511>