

# FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, PERÚ – 2016

## MOTIVATIONAL FACTORS AND JOB PERFORMANCE IN THE DISTRICT MUNICIPAL FROM SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, PERU - 2016

**OSCAR APAZA APAZA**, Universidad Nacional José María Arguedas,  
E-mail: apazaoscar2017@hotmail.com

Recibido el 03 de marzo, 2017  
Aceptado el 07 de agosto, 2017

ISSN 1994 - 1420 (Versión Impresa)  
ISSN 1195 - 445X (Versión Digital)

### RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño Laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas Región Apurímac, 2016. Para el desarrollo de la presente tesis se ha considerado el método de investigación cuantitativa, de tipo básico descriptivo, bajo el diseño no experimental descriptivo-correlacional; la población de estudio elegido fueron los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo; se trabajó con el total de población por ser pequeña, en un número de 35 personas, por ello la muestra fue de tipo no probabilístico. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario; toda la información fue procesada mediante el software IBM SPSS STATISTIC versión 22 y Excel. Los resultados de esta investigación establecen que existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Andahuaylas, 2016, afirmación que se demuestra con la aplicación de la prueba estadística del Chi – cuadrada de Pearson; se demostró que existe una relación significativa, considerando que el nivel de significancia (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0.05) es mayor al p-valor  $0.0000 = 0.000\%$ ; entonces se ACEPTA la hipótesis alterna y se RECHAZA la hipótesis nula. Los resultados de la Tabla N° 17 sobre la correlación entre las variables Factores Motivacionales y el Desempeño Laboral, cuyo coeficiente de correlación es de 0.603, valor que muestra una correlación significativa y directa entre dichas variables, acepta la hipótesis establecida.

**Palabras Clave:** Factores motivacionales, desempeño laboral, clima organizacional.

### ABSTRACT

The purpose of the research work was to establish the relationship between the motivational factors and the job performance of public servants in the District Municipal of San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac Region, 2016. For the application of this thesis the method of quantitative research, descriptive basic type, under the non-experimental descriptive - correlational design, the study population chosen were the public servants of the District Municipal of San Jerónimo, we worked with the total population for being small in a number of 35 people, therefore, the sample was non-probabilistic. The technique that was used for the data collection was the survey and the instrument the questionnaire, all the information was processed through the software IBM SPSS STATISTIC version 22 and Excel. The results of this research establish that there is a relationship between motivational factors and job performance in the District Municipal of San Jerónimo, Andahuaylas, 2016, a statement that is demonstrated by the application of the Pearson Chi - square statistical test. there is a significant relationship, considering that the level of significance (alpha):  $\alpha = 5\%$  (0.05) is greater than p-value  $0.0000 = 0.000\%$ , then the alternate hypothesis is ACCEPTED and the null hypothesis is REJECTED. The results of table No. 17 on the correlation between the variables motivational factors and job performance, whose correlation coefficient is 0.603, a value that shows a significant and direct correlation between these variables, therefore the established hypothesis is accepted.

**Key words:** Motivational Factors, Work Performance, Organizational Climate.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones públicas y privadas están obligadas a mantener y desarrollar de la mejor manera a su personal, por ello es necesario el estudio y análisis de los Factores Motivacionales y el Desempeño Laboral, teniendo en cuenta que la línea de investigación está enmarcada dentro de la administración del talento humano. Con respecto a la importancia académica, cabe manifestar que distintos autores coinciden respecto a la importancia de los factores motivacionales en el desempeño laboral dentro de las organizaciones; por consiguiente, es la importancia en la práctica dentro de las distintas organizaciones como base para lograr la eficiencia y eficacia del personal o talento humano tratar bien al personal de manera integral.

Por otro lado, la investigación permitió observar que en las organizaciones las personas dedican parte de su vida a laborar convirtiéndose en su segundo hogar y que por la falta de muchos factores motivacionales que no se practican, influye en el desempeño laboral de los trabajadores, por consiguiente, en la calidad de servicio a los usuarios. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, como gobierno local, compuesto por autoridades, regidores y servidores públicos que se desempeñan dentro de un marco de políticas de estado y de documentos de gestión establecidas por ley, se ha observado un bajo desempeño laboral; por otro lado, no se manejan adecuadamente estrategias o medios de motivación laboral que repercuta en el desempeño de los servidores públicos.

Con respecto a los antecedentes revisados a través de la literatura, distintos autores plantean que los factores motivacionales se relacionan directamente con el desempeño de las personas de manera general, es decir, nos desempeñamos o realizamos cualquier actividad o labor para satisfacer una necesidad o por una recompensa, así como lo manifiesta Maslow (1943) en su obra sobre la Teoría de la Necesidades.

Según Bedodo (2006), "*Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*", Santiago de Chile, en su

investigación de nivel descriptivo, llegó a las siguientes conclusiones. "Las compensaciones a los trabajadores, entendidas en su concepción integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, de manera que, correctamente diseñadas, logran influir en la motivación de los empleados al mostrar mejores desempeños. La compensación integral influirá en la motivación en tanto combina estímulos, tanto estímulos extrínsecos como intrínsecos en su componente intangible asociado a la actividad misma y su contexto laboral", llegando a la conclusión de que a mayor motivación mayor será el rendimiento de nuestras labores, que determinará un alto grado de desempeño laboral.

Por otro lado, para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia, es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización; es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada. Quintero (2008).

Con respecto al marco teórico sobre los factores motivacionales, existen autores que indican que el individuo debe satisfacer sus necesidades en función a cinco niveles jerarquizados, como fisiológicas, de protección y seguridad, sociales, consideración y status; finalmente en el nivel más alto, la autorrealización, entendiéndose que el hombre está motivado necesariamente para satisfacer algunas de sus necesidades en cumplimiento de su ciclo de vida, Maslow (1943).

Se denomina motivación a los estímulos que recibe el personal para desempeñarse de mejor manera en su trabajo; los estímulos pueden tener diversos orígenes, no necesariamente pueden ser siempre de su trabajo, sino también pueden ser de su familia, de él mismo, de superación personal, profesional, o de amigos. Sin embargo, se entiende que en la actualidad una de las variables que motivan al personal dentro de las organizaciones es el aspecto salarial o recompensa económica, lo cual

permitirá satisfacer sus necesidades, aspiraciones, etc. Rodríguez (2004).

Por otro lado, la denominada teoría de la Motivación-Higiene, sostiene que los factores que dan lugar a la satisfacción e insatisfacción no corresponden a una misma variable, sino que se genera de factores distintos: El factor satisfacción y no satisfacción influenciado por factores intrínsecos o motivadores del trabajo como el éxito, el reconocimiento, la responsabilidad, la promoción y el trabajo en sí mismo. Herzberg (1959).

La motivación se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. La motivación posee componentes cognitivos, afectivos y de conducta. Las preferencias, persistencia y empeño o vigor son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales. Vrom (1964).

Con respecto al desempeño laboral, se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización; se afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. El desempeño humano en el cargo varía de una persona a otra y de situación en situación, pues este dependerá de los factores condicionantes por los que sea influenciado. Chiavenato (2000).

Para mejorar el desempeño las personas deben percibir justicia de las recompensas que perciben y que estas por tanto deben ir dirigidas al desempeño y buenos resultados del trabajador, por tanto, estos objetivos deben ser muy claros así como también los métodos que se utilizan para medirlos. Chiavenato (2000).

## MARCO TEÓRICO

### Motivación Laboral

Se denomina motivación a los estímulos que recibe el personal para desempeñarse de mejor manera en su trabajo; los estímulos pueden tener diversos orígenes, no necesariamente

pueden ser siempre de su trabajo, sino que también pueden ser de su familia, de él mismo, superación personal, profesional, o amigos. Sin embargo se entiende que en la actualidad una de las variables que motiva al personal dentro de las organizaciones es el aspecto salarial o recompensa económica, lo cual permitirá satisfacer sus necesidades, aspiraciones, etc., como se dijo en la Introducción.

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

La motivación es la voluntad o intensidad de ejercer altos niveles de esfuerzo y cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, y que están condicionados por el deseo de satisfacer alguna necesidad individual; la intensidad es el elemento de esfuerzo que se aplicará, el que está condicionado por la urgencia de una necesidad; entonces se puede concluir como estado interno que hace que ciertos resultados parezcan positivos.

La motivación en el entorno laboral es aquella fuerza que impulsa el individuo a realizar una actividad o tener un determinado comportamiento en una situación concreta. La actividad motivada se diferencia de la actividad instintiva en que la primera implica voluntad por parte de quien la realiza; es decir, existe una causa, una razón o un estímulo que impulsa al individuo a hacer algo voluntariamente. La motivación es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y, por tanto, también lo es para el desempeño de sus tareas en el contexto laboral. Chiavenato (1998).

**La motivación extrínseca.-** Es el estímulo que recibe el personal de parte de la organización como de los jefes, autoridades, a través de resoluciones, certificaciones remuneraciones y otros de aspecto económico que motivan al personal a desarrollarse mejor en sus labores de trabajo. La motivación

extrínseca aparece cuando el individuo realiza una acción por una recompensa a cambio de la actividad realizada (por ejemplo, una situación social, dinero, comida o cualquier otra forma de recompensa). De lo contrario, la persona no lo realizará voluntariamente, sino simplemente por un cumplido. Apaza (2013).

**Motivación intrínseca.**- Es el estímulo interno que cada persona tiene por realizar algo, como por ejemplo la realización personal y profesional; se refiere a lo que se obtiene en sí del trabajo mismo, esta motivación es de orden superior a la extrínseca porque, en ella, el trabajo provee el medio más propicio para desarrollar nuestras mejores capacidades, ampliar los espacios de nuestra perfección y desplegar el horizonte humano que tenemos por delante. Si al trabajo lo considero como parte de mí, se convertirá como parte de la inversión de mi vida, mi pasión que permitirá mi realización; en este caso, el trabajo resulta intrínsecamente motivador; un ejemplo típico es realizar el trabajo por la autosuperación o la sensación de éxito. Apaza (2013).

**Motivación transitiva.**- Es el reflejo de la motivación interna de uno mismo en el trabajo hacia los compañeros de trabajo dentro de la organización; se relaciona con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo; en otras palabras, la voluntad de servicio a la sociedad o al prójimo que en la actualidad tal vez sea una utopía. En efecto, aunque los bienes intrínsecos al trabajo mismo son efectivamente motivadores en la propia dinámica laboral, tienen un límite individual y necesitan ampliarse trascendiendo o traspasando su valor a otras personas. Las motivaciones transitivas me mueven a trabajar en beneficio de los otros, de manera que el interés de mi trabajo sale fuera de mí para volcarse sobre los demás. Apaza (2013).

**Motivación trascendente.**- Es la actitud, capacidad y trascendencia que los jefes, gerentes de una organización desarrollan en sus clientes o subordinados; se refiere a la actitud de liderazgo para desarrollar las potencialidades del personal, clientes y subordinados dentro y fuera de la organización. La clave que surge en nosotros al contacto con las tres dimensiones de la motivación hasta ahora desarrolladas

(extrínseca, intrínseca y transitiva), reside precisamente en la calificación moral del bien que proporciona a los demás. Apaza (2013).

### **Desempeño laboral**

El desempeño laboral "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr metas y objetivos" la cual tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Chiavenato (2000).

Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia, como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que si solo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo. Milkovich y Boudreau (1994).

El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona, así como la percepción que se tenga del papel que se desempeña, dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo. Gómez et. al. (1999).

**Competencias laborales generales.**- Es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el personal debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier organización, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Son las capacidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Con ellas, un trabajador actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las experiencias de los otros. Ministerio de

Educación Nacional de Colombia (2014).

**Comportamiento organizacional.**- Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.). El Comportamiento Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad. En este sentido, conocer y comprender la forma como los empleados de una entidad perciben su realidad laboral mediante un apropiado diagnóstico que identifique aquellas áreas de conflicto, constituye una herramienta esencial para implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a un mayor bienestar y a una mayor productividad. Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2014).

**Condiciones favorables en el trabajo.**- Se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador en el entorno laboral. Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas). Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos). <http://definicion.de/condicion-de-trabajo> (2016).

**Satisfacción laboral.**- La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al

comportamiento organizacional; para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes.

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general, de modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este; quien no está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. Robbins (1998).

## METODOLOGÍA

La investigación ha sido una investigación de tipo cuantitativo, debido a que las variables Factores Motivacionales y Desempeño Laboral son objetivas, que pretenden describir las características de cada dimensión. Es de tipo básico-descriptivo, porque no se ha manipulado las variables, simplemente se ha descrito en un momento determinado de manera transversal y de determinó el nivel de relación entre los Factores Motivacionales y el Desempeño Laboral. Es básico-descriptivo de acuerdo a lo planteado por Carrasco (2009) en su texto "Metodología de Investigación Científica".

Según Arias (2012), respecto al nivel de la investigación, se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio; en este caso la investigación es de nivel descriptivo que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su comportamiento, por consiguiente se han determinado los factores motivacionales y desempeño laboral para luego determinar el grado de relación entre estas variables.

Hernández & Fernández, C., Fernández (2014), sostienen que "...la investigación descriptiva, porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe

tendencias de un grupo o población”.

Esquemáticamente el diseño de investigación corresponde al no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal. La población fue de 35 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Andahuaylas; la selección de la muestra se hizo de manera no probabilística, es decir, se tomó a toda la población, por ser un número reducido.

La técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, el cual tuvo preguntas basadas en las dimensiones de las variables de Factores Motivacionales y Desempeño Laboral con las escalas de calificación nunca = 0, casi nunca= 1, casi siempre = 2 y siempre=3, para ambas variables. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por investigadores y juicio de expertos; adicionalmente se verificó el nivel de confiabilidad mediante el índice de Alpha de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.8 para la variable Factores Motivacionales y el valor de 0.8 para la variable Desempeño Laboral; se concluyó indicando que es confiable el instrumento. Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección, fueron organizados y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos, con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 22 y Excel. Para la prueba de hipótesis se aplicó el estadístico Chi cuadrada de Pearson.

### ANÁLISIS DE DATOS Y DISCUSIÓN

Entre los resultados más resaltantes se presenta las tablas 07, 08, 09 y 10 que nos permiten analizar la dimensión Motivación Extrínseca, Intrínseca, transitiva y Trascendente de la siguiente manera:

**TABLA 7**  
**DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**  
**ENCUESTA APLICADA A LOS**  
**SERVIDORES PÚBLICOS DEL**  
**MUNICIPIO DE SAN JERÓNIMO -**  
**ANDAHUAYLAS**

	Frecuencia	Porcentaje	Válido	acumulado
<b>NUNCA</b>	1	2.8	2.9	2.9
<b>A VECES</b>	2	5.7	5.7	8.6
<b>CASI SIEMPRE</b>	15	42.9	42.9	51.4
<b>SIEMPRE</b>	17	48.6	48.6	100

Nota: n = 35 servidores públicos.

El número total de trabajadores que se ubican en el nivel de opinión **siempre** es de 17, alcanzando un total de 48.6%. Otro 42.9% opinó **casi siempre**. El 5.7% opino a veces. Solo el 2.9% opinó **nunca**. El porcentaje mayor se interpreta con el descriptor 1, de anexos de la tesis.

**FIGURA 1: DIMENSIÓN MOTIVACIÓN**  
**EXTRÍNSECA SOCIAL ENCUESTA**  
**APLICADA A LOS SERVIDORES**  
**PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE SAN**  
**JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS**



FUENTE SPSS

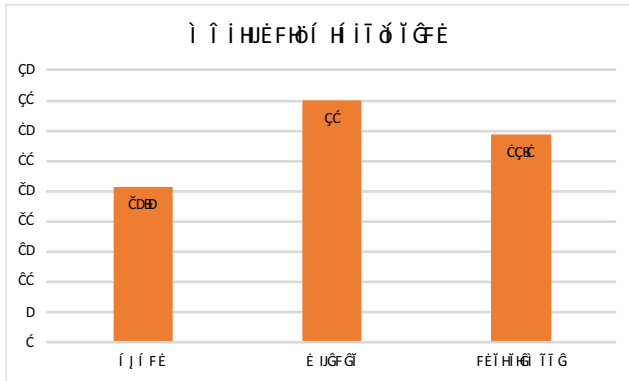
**TABLA 8**  
**DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**  
**ENCUESTA APLICADA A LOS**  
**SERVIDORES PÚBLICOS DEL**  
**MUNICIPIO DE SAN JERÓNIMO -**  
**ANDAHUAYLAS**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>NUNCA</b>	9	25.7	25.7	25.7
<b>A VECES</b>	14	40	40	65.7
<b>CASI SIEMPRE</b>	12	34.3	34.3	100

Nota: n = 35 servidores públicos.

El número total de trabajadores que se ubican en el nivel de opinión a veces es de 14. Alcanzando un total de 40.0%. Otro 34.3% opino casi siempre. El 25.7% opino nunca. El porcentaje mayor se interpreta con el descriptor 2, de anexos de la tesis.

**FIGURA 2: DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA SOCIAL ENCUESTA APLICADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS.**



FUENTE SPSS

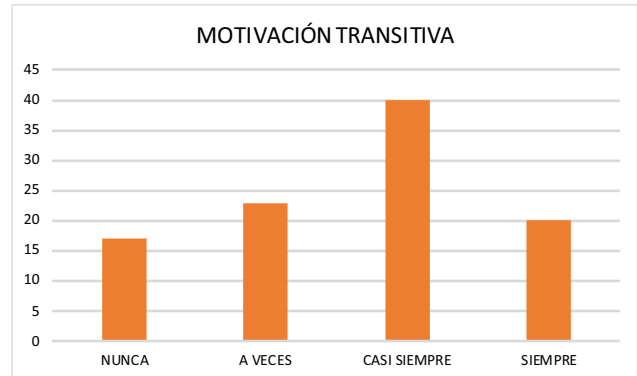
**TABLA 9 DIMENSIÓN MOTIVACIÓN TRANSITIVA ENCUESTA APLICADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS.**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	6	17.1	17.1	17.1
A VECES	8	22.9	22.9	40
CASI SIEMPRE	14	40	40	80
SIEMPRE	7	20	20	100

Nota: n = 35 servidores públicos.

El número total de trabajadores que se ubican en el nivel de opinión casi siempre es de 14. Alcanzando un total de 40.0%. Otro 22.9% opinó a veces. El 20.0% opinó siempre. Solo el 17.1% opinó nunca. El porcentaje mayor se interpreta con el descriptor 3, de anexos de la tesis.

**FIGURA 3: DIMENSIÓN MOTIVACIÓN TRANSITIVA SOCIAL ENCUESTA APLICADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS.**



FUENTE SPSS

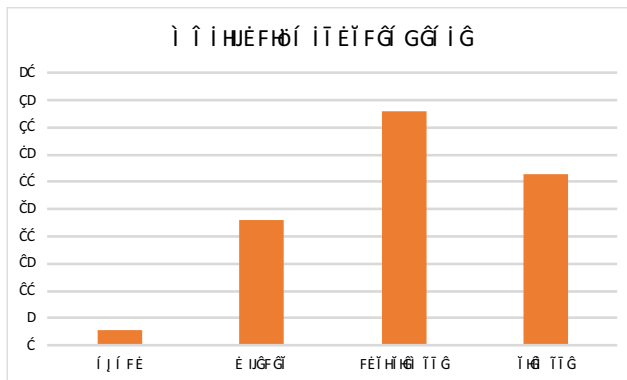
**TABLA 10 DIMENSIÓN MOTIVACIÓN TRASCENDENTE ENCUESTA APLICADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS.**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	2.9	2.9	2.9
A VECES	8	22.9	22.9	25.7
CASI SIEMPRE	15	42.9	42.9	68.6
SIEMPRE	11	31.4	31.4	100

Nota: n = 35 servidores públicos.

El número total de trabajadores que se ubican en el nivel de opinión casi siempre es de 15. Alcanzando un total de 42.9%. Otro 31.4% opinó siempre. El 22.9% opinó a veces. Solo el 2.9% opinó nunca. El porcentaje mayor se interpreta con el descriptor 4, de anexos de la tesis.

**FIGURA 4: DIMENSIÓN MOTIVACIÓN TRASCENDENTE ENCUESTA APLICADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS.**



FUENTE SPSS

Finalmente, entre los resultados más resaltantes se presenta la Tabla N° 17, sobre la relación entre las variables Factores Motivacionales y Desempeño Laboral en la muestra estudiada, con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y a nivel de significancia del  $\alpha$ : 5% = 0.05, se confirma que sí existe correlación entre las variables Factores Motivacionales y Desempeño Laboral, según el estadístico de prueba de escalas de correlación de Chi cuadrada de Pearson, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0.603, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables, confirmando la hipótesis alterna H1 establecida en la investigación, detalla este resultado la siguiente Tabla:

**Correlaciones entre variables**

		FACTORES MOTIVACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL
FACTORES MOTIVACIONALES	Correlación de Pearson	1	0.603**
	Sig. (bilateral)		0.007*
	N	35	35
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0.603**	1
	Sig. (bilateral)	0.007*	
	N	35	35

De acuerdo a los resultados según la correlación de hipótesis específica se indica que Hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre los factores motivacionales y las competencias laborales generales de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Andahuaylas. En la Hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre los factores motivacionales y

las competencias laborales generales de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Andahuaylas. El nivel de significancia (alfa):  $\alpha$  = 5% (0.05). Para todo valor de probabilidad ( $p$  = Sig.), igual o menor que **0.05**, se ACEPTA **H1** y se RECHAZA **Ho**. Por lo expuesto en la hipótesis específica 1 las variables Factores motivacionales y la dimensión competencias laborales, según el estadístico de prueba de escalas de correlación de Chi cuadrada de Pearson, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0.961, se confirma que sí existe correlación alta y significativa. En la hipótesis específica 2, la correlación entre la variable factores motivacionales y comportamiento organizacional es de -0.157, entendiéndose que la correlación no es significativa y en conclusión se asume la hipótesis nula Ho. En la hipótesis específica 3, la correlación entre factores motivacionales y la dimensión condiciones favorables en el trabajo es de 0.665 lo que indica que se confirma que existe correlación alta y significativa.

En la hipótesis específica 4, la correlación entre factores motivacionales y la dimensión política y cultura organizacional es de 0.719, lo que indica se confirma que existe correlación alta y significativa.

**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados a los que arribamos en cuanto a las tablas 07, 08, 09 y 10, se puede observar que en las dimensiones de los factores motivacionales que influyen en los servidores públicos del Municipio de San Jerónimo de Andahuaylas existe una valoración apreciativa, llegando a obtenerse un porcentaje mayoritario de (48.6%) en la dimensión motivación extrínseca, donde expresan que sus remuneraciones siempre satisfacen sus necesidades económicas familiares, indicando que frecuentemente la Municipalidad les otorga resoluciones de felicitación por su buena labor, cuyos estímulos se dan en forma justa, siendo reconocidos por las actividades adicionales que realizan, además son capacitados frecuentemente, que sus oficinas brindan una salubridad pertinente a los trabajadores, siendo motivados con ascensos por parte de sus jefes de área. Así mismo, en la dimensión motivación



intrínseca, se obtuvo que el 40.0% de los beneficiarios, lo que constituye que la mayoría opinó que a veces su trabajo los motiva en sus aspiraciones personales y profesionales, cuya labor lo realizan con vocación de servicio, lo que les motiva a brindar un buen servicio, invirtiendo todas sus capacidades en cumplimiento de sus metas y objetivos, asumiendo con responsabilidad las tareas que les da su jefe.

En lo que respecta a la dimensión motivación transitiva, se obtuvo un 40.0%, que viene a constituir que la mayoría opinó que casi siempre existe colaboración por parte de sus compañeros en el trabajo, lo cual lo realizan con voluntad, existiendo puntualidad y disciplina en sus labores cotidianas, realizando con honestidad su trabajo principal al utilizar los recursos del Estado.

Así mismo, en cuanto a la dimensión motivación trascendente se obtuvo que el 42.9% opinaron que casi siempre el jefe muestra características de liderazgo y gerencia, siendo favorables las relaciones interinstitucionales con otras entidades gubernamentales, donde se observa que el jefe demuestra una actitud ética con sus trabajadores y la sociedad, percibiéndose casi siempre un clima de armonía y organización dentro de la Municipalidad, de todo lo anterior llegamos a determinar en la Tabla N° 11, en resumen, que el 57.1% de los trabajadores indicaron que los factores motivacionales son favorables y significativos, en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

## CONCLUSIONES

La presente investigación afirma que con la aplicación de la prueba estadística Chi cuadrada se demostró la relación de dependencia entre ambas variables y su significancia entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, esto se advierte en la Tabla N.º 17, considerando que el nivel de significancia (alfa):  $\alpha = 5\%$  (0.05) es mayor al p-valor ( $0.007 < 0.05$ ); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Entonces, estos resultados nos demuestran que el grado de relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral

de los servidores públicos de 0.603 es alta y significativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de Andahuaylas.

Así mismo, se llega a la conclusión de la importancia que tienen los factores motivacionales que deben practicar de manera permanente en las organizaciones para lograr un alto nivel de desempeño laboral, clima organizacional y satisfacción laboral.

El presente trabajo de investigación permite concluir afirmando que a mayor motivación laboral mayor será el desempeño laboral del personal, de manera general, en todas las organizaciones públicas y privadas o mixtas.

Finalmente, se concluye indicando que el desempeño laboral está relacionado directamente con las condiciones favorables de la organización, como la infraestructura, la iluminación, ventilación, la cultura organizacional, la motivación, los incentivos y el buen trato.

## REFERENCIAS

- Apaza, O. (2013). *Nuevos enfoques de la administración de personal en el siglo XXI*, Primera edición, Editorial Invergraf Evezezer, Apurímac-Perú.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Sexta Edición, Editorial Episteme. Venezuela.
- Bedodo, V. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*, Santiago de Chile, 2006.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Segunda edición, Editorial San Marcos, Lima-Perú.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Editorial Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (1999). *Comportamiento organizacional*: Segunda edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento humano*. Tercera edición Editorial Mc Graw-Hill. México.
- Gómez, L. (2008). *Gestión de recursos humanos*, Quinta edición, Editorial

- Pearson educación, S.A., Madrid, 2008.
- Hernández, R. & Fernandez, C. (2014). *Metodología de Investigación Científica: Sexta edición*. Ju Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores. S.a. de C:V. México.
- Hernandez, s. & Rodriguez. (2005) *Administración (Teoría, proceso, áreas funcionales y estratégicas para la competitividad)*. Segunda edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Herzberg, F. (1968). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Chile.
- McClelland, D. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence, in American Psychologist*, January 1973.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* Madrid: Ediciones Díaz de Santos, 1991.
- Milkovich y Boudreau, (2010). Artículo; *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso Empresa de Retail, España*.
- Quintero, L. (2010). *Los entornos personales de aprendizaje (PLES)*. Una nueva manera de entender el aprendizaje.
- Rodriguez, J. (2000). *Administración moderna de personal: Relaciones laborales*. México: ECAFSA, 2000.