

Motivation as key factor in the job performance of decentralized public officials.

La motivación factor clave en el desempeño laboral de funcionarios públicos descentralizados.

Autores:

Chamaidán-Calle, Cinthya Karina
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON
MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS
Cuenca - Ecuador



cinthya.chamaidan.76@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-0686-3555>

Alvarez-Gavilanes, Juan Edmundo
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON
MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS
Cuenca – Ecuador



juan.alvarezg@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-0978-3235>

Citación/como citar este artículo: Chamaidán, C., y Alvarez, J. (2022). La motivación factor clave en el desempeño laboral de funcionarios públicos descentralizados. MQRInvestigar, 6(3), 823-844.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.6.3.2022.823-844>

Fechas de recepción: 01-AGO-2022 aceptación: 16-AGO-2022 publicación: 15-SEP-2022



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

El presente artículo se enfoca en descubrir los factores que inciden en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del régimen descentralizado. El propósito es correlacionar las dimensiones que aporten evidencia estadística confiable de asociación bilateral con el desempeño laboral. El estudio es de tipo cuantitativo, exploratorio, descriptivo y correlacional, partiendo de una población finita de 420 funcionarios de un GAD de la provincia de Morona Santiago, la muestra objeto de estudio fue de 201 sujetos de investigación con criterio no probabilístico e intencional mediante la aplicación de encuestas. El instrumento fue validado por juicio de expertos y su fiabilidad fue medida con el coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,828. Los resultados muestran que la motivación está correlacionada al desempeño laboral de los funcionarios (0,342) y es estadísticamente significativa $0.001 < 0.05$ p-valor. Se concluye que, los planes de capacitaciones tienen que anclarse en la motivación de los funcionarios.

Palabras claves: motivación, desempeño laboral, productividad, Ecuador.

Abstract

The present article focuses on discovering the factors that affect the job performance of public officials of the decentralized regime. The purpose is to correlate the dimensions that provide reliable statistical evidence of bilateral association with job performance. The study is quantitative, exploratory, descriptive and correlational, starting from a finite population of 420 officials of a GAD of the province of the Morona Santiago, the sample under study was 201 research subjects with non-probabilistic and intentional criteria through the survey app. The instrument was validated by expert judgment and its reliability was measured with Cronbach's Alpha coefficient of 0,828. The results show that the motivation is correlated to the job performance of the officials (0,342) and is statistically significant at $0.001 < 0.05$ p-value. It is concluded that the training plans have to be anchored in the motivation of the officials.

Keywords: motivation, job, performance, productivity, Ecuador.

Introducción

De manera global, es común que las organizaciones recluten en sus procesos de selección, personal que cumpla con ciertas habilidades técnicas acordes al cargo a desempeñar; sin embargo, en la actualidad, adicionalmente se necesita que aquel personal posea también habilidades conocidas como blandas. Se dice que este último conjunto de características marca un factor diferencial en el desempeño de cada persona, de hecho, estudios de este nuevo criterio en los últimos años han mostrado que la inteligencia emocional constituye el factor común de las aptitudes personales y sociales determinantes del éxito profesional (Goleman, 1998). Dicho desempeño se traduce en la productividad que la organización busca obtener de su personal y que le permitirá crear entornos más competitivos y sostenibles pues de acuerdo a Porter (1980), la competitividad puede representar el factor determinante para el fracaso o éxito de las organizaciones.

A pesar de que el termino productividad parezca de cumplimiento natural e incluso obvio en las organizaciones, las investigaciones han demostrado que no es así. De acuerdo a información desprendida de la página de la Organización Internacional del Trabajo (ILOSTAT, 2021), la productividad laboral es un indicador que está estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida dentro de una economía. Este indicador es representado a través del volumen total de producción derivado por unidad de trabajo durante un periodo determinado, es decir, a través de este indicador, se puede obtener información valiosa para determinar la eficiencia y la calidad del capital humano en los procesos productivos de entornos económicos o sociales.

Las cifras colocan en la cima de productividad a países como Luxemburgo e Irlanda con un producto interno bruto de \$128,1 y \$122,2 respectivamente por hora trabajada versus países latinoamericanos como México o Ecuador con valores que apenas llegan a \$20,6 y \$12,4 (ILOSTAT, 2021).

Información de este tipo denota cuan amplia es la brecha productiva entre países, esta diferencia sin duda está marcada por factores de índole social, tecnológico, político o ambiental que afectan el desempeño del personal que labora en las organizaciones.

Si bien, esa brecha afecta a organizaciones de todo ámbito, privadas o públicas, existe una marcada diferencia en estas últimas, sobre todo por las políticas de estado que direccionan o rigen a las empresas, de allí la importancia de que las organizaciones diseñen e implementen políticas y prácticas que verdaderamente reconozcan y estimulen a los empleados de la organización (Bernal et al., 2018).

Por lo antes mencionado, cabe preguntarse ¿es la motivación un factor asociado al desempeño laboral del capital humano de las instituciones públicas, específicamente de un GAD municipal de la provincia de Morona Santiago? En este sentido, el objetivo del presente estudio es determinar que la motivación se relaciona de manera directa con el desempeño laboral que tiene el capital humano de las instituciones públicas.

Desempeño Laboral

De manera general se puede definir al desempeño laboral como el conjunto de actitudes, conductas y procedimientos en los individuos, que derivan en el cumplimiento de las metas u objetivos laborales encomendados.

Pedraza et al. (2010) define al desempeño laboral como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta.

Por su parte, Cajas et al. (s.f.) define al desempeño laboral como un elemento central en la organización, enfocado en como el trabajador puede alcanzar resultados específicos a través de acciones que se llevan en un contexto de políticas, procedimientos y condiciones específicas de la organización.

En el desempeño laboral, la eficiencia es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las necesidades que requieren: consecución de objetivos institucionales, acometividad, personal con alto nivel de motivación y capacitación, calidad de vida, políticas, ética y comportamiento (Castro & Delgado, 2020).

En el éxito de toda organización, el recurso humano juega un papel determinante, en este sentido, se entiende que su desempeño laboral deberá ser óptimo, sin embargo, en países en vías de desarrollo, falta mucho por gestionar, en este caso, deberá empezarse por gestionar las oportunidades de desarrollo personal que los trabajadores tengan dentro de la propia institución (Jara et al., 2018).

Teorías del Desempeño Laboral

Método Teórico de Campbell

Este método se basa en medir el desempeño laboral de manera integral, en función de componentes que permitan su medición, con la finalidad de formular estrategias orientadas al cumplimiento de objetivos (Bautista et al., 2020).

Acorde al autor, la presencia de los siguientes componentes son los que determinan el desempeño laboral, estos son: dominio de tareas específicas, dominio de tareas anexas o relacionadas, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño de los pares y equipo, supervisión y gestión o administración.

Los Experimentos de Hawthorne

Este apartado hace referencia a una serie de investigaciones realizadas por la Universidad de Harvard y la fábrica Western Electric Company en la localidad de Hawthorne, en los años 1927 a 1937.

De acuerdo a todas las pruebas experimentales desarrolladas, una de las conclusiones a las que se llegó fue que la producción o el desempeño laboral están relacionados más a los sentimientos del personal que a las condiciones objetivas de trabajo. El personal objeto de estudio comentó que sus estados de ánimo, sentimientos y actitud hacia el trabajo habían mejorado durante el experimento ya que sus supervisores les prestaban mayor atención (Hart, 2012).

Estudios Aplicados al Desempeño Laboral en Contextos Organizacionales

A través de la investigación realizada por Meza (2018), cuyo objetivo era el determinar si existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de una Universidad, se encontró que existe una correlación positiva entre esas dos variables, es decir, mientras mejor sea el clima organizacional los empleados tienen un mejor desempeño laboral.

Conforme el estudio realizado por Bohórquez et al. (2020) el 100% de los trabajadores indican que sus competencias y conocimientos contribuyen en el desarrollo de actividades encomendadas. Es decir, existe un alto grado de motivación que influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal.

Motivación

La motivación es un proceso que depende del curso, intensidad y la persistencia de los esfuerzos de las personas para alcanzar un objetivo determinado (Chiavenato, 2009). En este sentido, el autor determina que la motivación está compuesta por 3 elementos interdependientes pero que interactúan entre sí, estos son las necesidades, los impulsos y los incentivos.

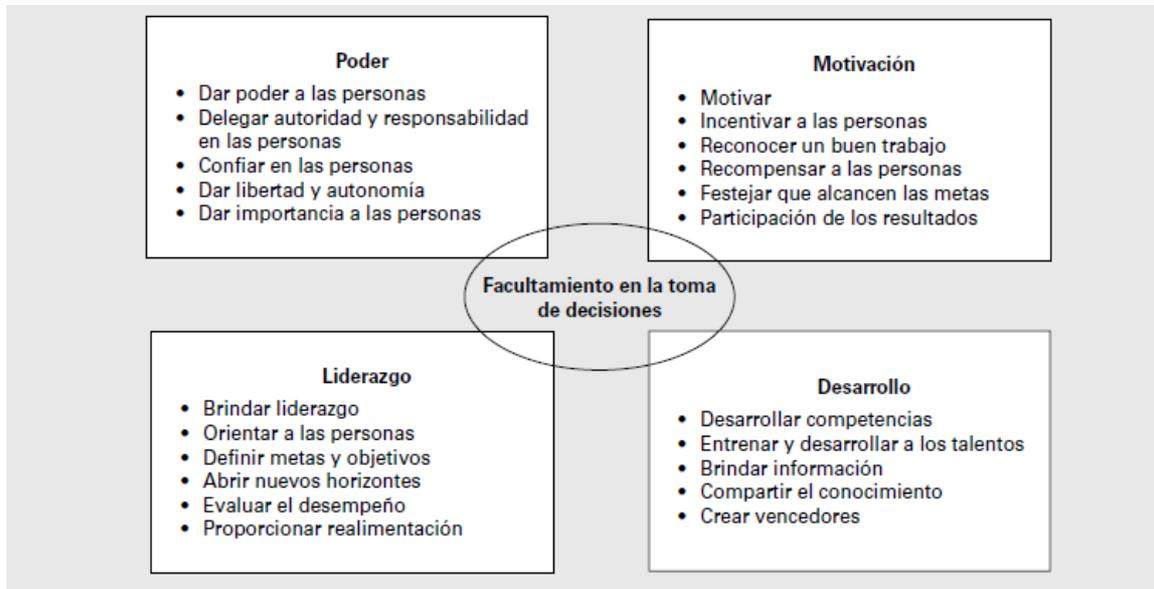
Robbins y Judge (2009), definen a la motivación como todos los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que ejecuta todo individuo para alcanzar un objetivo.

En este contexto, se incluye a la motivación laboral como aquel estímulo personal que impulsa al trabajador a querer alcanzar sus objetivos o satisfacer sus necesidades, todo esto mediante el mantenimiento de conductas durante la ejecución de sus labores (Macías & Vanga, 2021).

Es importante mencionar que, además de la motivación como factor de estímulo para el personal, se puede complementar el desarrollo del trabajo mediante el eficiente manejo de facultades en la toma de decisiones organizacional, estas facultades pueden ser el liderazgo, poder y el desarrollo.

Figura 1

Bases para el facultamiento en la toma de decisiones



Fuente: Idalberto Chiavenato (2009). Gestión del Talento Humano

Un estudio realizado a los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el estado de Zulia indicó que la mayoría de los empleados poseen grandes necesidades de logro, es decir, tienen a estar muy motivados por los retos y situaciones laborales competitivas. Este personal tiene éxito en trabajos interesantes, estimulantes y complejos (Donawa, 2019).

Teorías de la Motivación: Teoría de la jerarquía de las necesidades

Teoría ampliamente popularizada en el entorno psicológico, a través de ella, Abraham Maslow determina que todas las necesidades humanas se pueden jerarquizar iniciando por aquellas necesidades físicas tales como el alimento, aire o agua, seguido de cuatro niveles de necesidades psicológicas ordenadas de la siguiente manera: seguridad, amor, estima y la autorrealización. (Maslow, 1991). El autor también complementa lo enunciado, con el argumento que las necesidades superiores son tan importantes como las necesidades fisiológicas básicas.

En las necesidades fisiológicas, se incluyen características como hambre, sed y demás necesidades corporales. En cuanto a la seguridad, está el cuidado contra daños físicos o emocional. Las necesidades sociales hacen referencia a la amistad, afecto y aceptación. En estima se incluyen factores internos como el respeto a sí mismo y externos como el reconocimiento, atención y status. Por su parte, las necesidades de autorrealización conllevan el desarrollo de potencial propio y la autorrealización. (Robbins & Judge, 2009).

Acorde esta teoría, conforme se satisface cada necesidad, la siguiente se convierte en la dominante y aunque la teoría anuncia que, ninguna necesidad llega a satisfacerse por completo, aquella que se satisface en su mayoría, deja de motivar.

Teoría de las Necesidades Adquiridas

La teoría de las necesidades adquiridas procede del autor David. C McClelland, quien identificó tres tipos de necesidades básicas de motivación: la necesidad de poder, de asociación y de logro. (McClelland, 1961).

Necesidad de Poder: Las personas con esta necesidad se interesan por ejercer influencia y control, bajo estas características, los individuos ocupan posiciones de liderazgo, son exigentes y empeñosos. A través de esta necesidad se busca tener impacto, estar al mando, influenciar a los demás y encontrarse en situaciones competitivas.

Necesidad de Asociación: Se enfocan principalmente en ser aceptados o incluidos en los grupos sociales. Los individuos se esfuerzan por ser aceptados y optan por situaciones de cooperación a las de competición. (Schadeck et al., 2015).

Necesidad de Logro: Son personas a las que les gustan los retos y sienten el deseo de desempeñar con excelencia tareas desafiantes. (Jones & George, 2010).

Teorías X, Y

Teoría desarrollada por Douglas McGregor a través de su libro el Lado Humano de las Empresas, quien propone dos visiones diferentes de los seres humanos. En la teoría “X” los gerentes creen que a los empleados les disgusta el trabajo y por ello deben ser dirigidos para realizarlo, en cambio, con la teoría “Y”, los gerentes suponen que los empleados consideran el trabajo como algo natural.

A través de esta teoría, se tienen dos estilos de liderazgo, el participativo o “Y” y el autocrático o estilo “X”, según Douglas, cada uno de estos estilos tendrán características que repercutirán en el desempeño y motivación de sus colaboradores.

Concluyendo lo citado anteriormente, en la teoría “X”, los trabajadores prefieren ser dirigidos, no quieren tener responsabilidades, este tipo de personas trabajan por dinero y temen a la penalización. Por su parte. los trabajadores de la teoría “Y”, son mucho más responsables y no ven al trabajo como un castigo. (Schadeck el al., 2015).

Estudios aplicados a la motivación

De acuerdo a estudios realizados por Bohórquez et al. (2020) el 25% de los trabajadores mencionan estar ni satisfecho ni insatisfecho en relación a poder cubrir sus necesidades fisiológicas a través del trabajo que desempeñan.

Por su parte, Peña y Perero (2018) en el artículo Motivación Laboral, elemento fundamental en el éxito de la organización, acuerdan que la motivación laboral constituye un factor de suma importancia para que las organizaciones puedan desarrollar su máximo potencial productivo, en este sentido, un jefe debe contar con herramientas que logren una adecuada motivación de su personal.

Así mismo, Donawa (2019) concluye que la capacidad de producción de las organizaciones depende en gran medida de los esfuerzos que realice el equipo humano en función de sus necesidades, estimulando para ello la motivación laboral hacia su desempeño y el incremento de la productividad en las organizaciones.

Los autores Peña y Villón (2018) determinan que existen ciertos factores que intervienen en el proceso de motivación del personal en sus trabajos, estos factores son: una relación laboral donde exista la satisfacción, motivación y desempeño, el predominio de las expectativas y compensaciones, un clima laboral positivo, resultados de satisfacción laboral, factores que indiquen en el desempeño y finalmente, la administración de personal.

Tabla 2

Relación Estructura Marco Teórico

Referencia	Y	X1
(Pedraza et al., 2010)	x	
(Cajas et al., s.f.)	x	
(Castro & Delgado, 2020)	x	
(Jara et al., 2018)	x	
(Bautista et al., 2020)	x	
(Hart, 2012).	x	
(Meza, 2018)	x	
(Bohórquez et al., 2020)	x	
(Chiavenato, 2009).		x
(Robbins & Judge, 2009)		x

(Macías & Vanga, 2021)		x
(Donawa, 2019)		x
(Maslow, 1991)		x
(McClelland, 1961)		x
(Schadeck et al., 2015)		x
(Peña & Villón, 2018)		x

Fuente. Elaboración propia, adaptada a partir del marco teórico con las variables de investigación independiente (x1) y la variable dependiente (y)

Material y métodos

El abordaje metodológico se cimentó en el paradigma positivista y el método científico. El estudio de enfoque cuantitativo definió supuestos y midió los hallazgos desde la inmersión en campo (Sáenz & Tamez, 2014), (Lincoln & Guba, 2000). La investigación exploró los estudios teóricos y determinó el constructo teórico de causa y efecto. El muestreo que se aplicó fue no probabilístico e intencional pues la selección de los sujetos de estudio no fue al azar (Bologna, 2018). El muestreo no probabilístico o dirigido se fundamenta en un proceso de selección de datos no formal (Hernández et al., 2010). Este tipo de muestreo se lo realizó por conveniencia pues elige deliberadamente el sitio, el objeto y al sujeto de estudio para la indagación (Baca, 2016).

A fin de dar respuesta a los objetivos planteados se empleó la investigación exploratoria, descriptiva y correlacional. Exploratoria ya que el estudio estuvo enfocado en el fenómeno de investigación en un contexto específico de análisis (Hernández et al., 2010). Descriptivo pues pretendió recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables de estudio (Hernández et al., 2010) y finalmente correccional pues midió la fuerza con que la variable independiente se encuentra relacionada a la variable dependiente (Abreu, 2012). Adicionalmente, el estudio es transversal pues analizó el fenómeno en el momento en cómo se presentó en su contexto de origen.

El enfoque metodológico adaptado es mixto basado en un análisis cuantitativo y cualitativo con énfasis en la recolección de datos cuantitativos pues como lo menciona Del Canto y Silva (2013) este último se soporta en la indagación a través de elementos cognitivos y datos numéricos extraídos de la realidad, los cuales son procesados estadísticamente para demostrar teorías; este abordaje se efectuará mediante la recopilación de información de los sujetos de estudio.

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario. La preparación del instrumento de medición se basó en el análisis e investigación de la

literatura de las variables de estudio. Para ello, se revisó artículos científicos de bases de datos como Scopus, Scielo, Redalyc, Google Académico (Arribas, 2004).

La estructura del documento constó de dos partes: en la primera se midieron los factores por escala de Likert de 5 opciones siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Los ítems o variables observables se obtuvieron de la experiencia del investigador; y, en la segunda se midieron las variables de control para caracterizar el perfil del sujeto de investigación (Mendoza & Garza, 2009), (Dillman, 2000).

El instrumento se sometió a validación de contenido por consenso de expertos. Se seleccionó 3 jueces a quienes se les envió un formulario con los ítems y la definición del concepto de cada factor de investigación. Los jueces tienen 4 opciones. 1 irrelevante, 2 poco relevante, 3 relevante y, 4 muy relevante. Se obtuvo el promedio de las calificaciones. Los ítems mayores al promedio de 3 se quedan en el instrumento y las variables observables iguales o menores a 3 se eliminaron con lo que se obtuvo el instrumento de medición para prueba piloto (Ander-Egg, 2003). En el instrumento inicial se contaba con 32 ítems, sin embargo, con la validación de contenido, el número de ítems se redujo a 27.

La investigación partió de una población finita de 420 sujetos de investigación. Dichos sujetos fueron los funcionarios pertenecientes a un gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Morona Santiago. El marco muestral fue el distributivo del personal a diciembre del año 2021, proporcionado por el departamento de talento humano de dicha institución. El tamaño de la muestra correspondió al 95% de nivel de confianza y el 5% de error con 2 desviaciones estándar, la fórmula aconsejada fue: (Rositas, 2014).

$$n = \frac{Npq}{(N-1)\left(\frac{e}{z}\right)^2 + pq}$$

De donde:

Z= intervalo de confianza del 95% con un valor crítico de Z=1.96

p= probabilidad de éxito del 50%

q= (1-p) probabilidad de fracaso del 50%

N= Población finita

e= error del muestreo aceptable del 5%

n= 201

Fiabilidad del instrumento de medición con prueba piloto

La fiabilidad de la encuesta según Mendoza y Garza (2009) es la intensidad de repetencia con que un instrumento es aplicado al mismo sujeto de estudio con iguales resultados, lo que permite mejorar la encuesta en cuanto al formato, redacción y comprensión de los ítems (Hernández et al., 2010).

Se aplicó el Alpha de Cronbach, procedimiento que implica un análisis de fiabilidad orientado a medir la confiabilidad que tienen los ítems (George & Mallery, 2003). Nunnally

(1967) indica que en etapas iniciales un coeficiente de fiabilidad de 0,6 o 0,5 puede ser suficiente en estudios aplicados en ciencias sociales. En cuanto al presente estudio, este coeficiente mejoró en la medida en que se aplicó la encuesta general. La prueba piloto permitió medir la confiabilidad del instrumento y se aplicó a 33 sujetos de estudio a través de la herramienta en línea denominada Google Forms.

A continuación, los resultados una vez aplicados el Alpha de Cronbach mediante un software estadístico.

Tabla 2
Estadísticas Totales de Variable independiente

Alfa de Cronbach		0,812		
Número de elementos		14		
Variable independiente - x1		Motivación		
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	43,3	63,405	0,502	0,797
PREGUNTA 2	44,06	63,559	0,462	0,799
PREGUNTA 3	44,42	65,189	0,318	0,809
PREGUNTA 4	44,27	63,205	0,451	0,799
PREGUNTA 5	43,88	61,797	0,572	0,791
PREGUNTA 6	43,82	63,028	0,549	0,794
PREGUNTA 7	43,67	62,417	0,421	0,802
PREGUNTA 8	43,55	64,006	0,33	0,809
PREGUNTA 9	44,27	67,955	0,132	0,824
PREGUNTA 10	43,79	59,61	0,523	0,793
PREGUNTA 11	42,85	66,508	0,44	0,803
PREGUNTA 13	44,18	60,903	0,52	0,794
PREGUNTA 14	44,21	59,735	0,565	0,79
PREGUNTA 15	43,88	61,172	0,444	0,8

Fuente: elaboración propia

Tabla 3
Estadísticas Totales de Variable dependiente

Alfa de Cronbach		0,844		
Número de elementos		11		



Variable dependiente - y	Desempeño Laboral			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 16	43,52	20,695	0,38	0,842
PREGUNTA 17	43,39	20,496	0,487	0,835
PREGUNTA 18	43,82	17,966	0,588	0,827
PREGUNTA 19	43,64	19,239	0,614	0,824
PREGUNTA 20	43,64	20,426	0,494	0,834
PREGUNTA 21	43,64	18,864	0,685	0,819
PREGUNTA 22	44,03	19,218	0,403	0,846
PREGUNTA 23	43,55	19,443	0,692	0,821
PREGUNTA 24	43,79	19,61	0,54	0,83
PREGUNTA 26	43,7	19,405	0,547	0,829
PREGUNTA 27	43,61	18,996	0,488	0,836

Fuente: elaboración propia

Tabla 4

Resumen estadístico confiabilidad de instrumento con prueba de validez de contenido

<i>Variables independientes</i>	Ítems con validez de contenido	Alfa de Cronbach (prueba piloto)
X1 - Motivación	14	0,812
<i>Variable dependiente</i> Y - Desempeño Laboral	11	0,844
Alfa de Cronbach de la escala general	25	0,828

Fuente: elaboración propia

Con la prueba de validez de contenido se tuvo 27 ítems y a través de la fiabilidad del instrumento mediante Alpha de Cronbach se definieron 25 ítems, con ello, se afinó el instrumento para la encuesta general o definitiva.

Tabla 5

Preguntas del Instrumento de medición final con validación de contenido y fiabilidad mediante Alpha de Cronbach

Pregunta No.	Descripción pregunta
1	Su trabajo le brinda posibilidades para el crecimiento económico y profesional.
2	Los funcionarios de un departamento son frecuentemente reconocidos.
3	El desempeño creativo de los colaboradores recibe una recompensa por innovación.
4	Se estimula la capacitación de los funcionarios.
5	Sus aportes e ideas son tomados en cuenta y valorados por su supervisor.
6	Su puesto de trabajo le brinda seguridad y estabilidad laboral.
7	El tamaño de su espacio físico es el adecuado para el desempeño de sus actividades.
8	Su espacio físico tiene la ventilación e iluminación adecuada.
9	El nivel de ruido de su espacio de trabajo interfiere significativamente en el desarrollo de sus funciones.
10	Cuenta su área de trabajo con los equipos e insumos necesarios para el desarrollo normal de sus funciones.
11	Esta totalmente comprometido con su trabajo.
12	Siente que la Institución se preocupa por su bienestar.
13	Considera que su remuneración es la adecuada en relación a las actividades que desempeña.
14	Puede verse aquí trabajando en los próximos 5 años.
15	Domina las funciones de su puesto de trabajo.
16	Cumple a tiempo las actividades y trabajos que le designan.
17	Realiza su trabajo de acuerdo a los lineamientos establecidos en el manual de funciones.
18	Mantiene una actitud positiva ante los cambios.
19	Asume funciones con proactividad.
20	Tiene la capacidad de actuar de manera eficiente bajo situaciones de presión.
21	Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.
22	Hace buen uso del equipo y materiales de trabajo.
23	Participa con entusiasmo en las capacitaciones planificadas.
24	Tiene la capacidad de resolver cualquier problema que se le presente.
25	Tiene la capacidad de trabajar en equipo en pro de alcanzar los objetivos organizacionales.

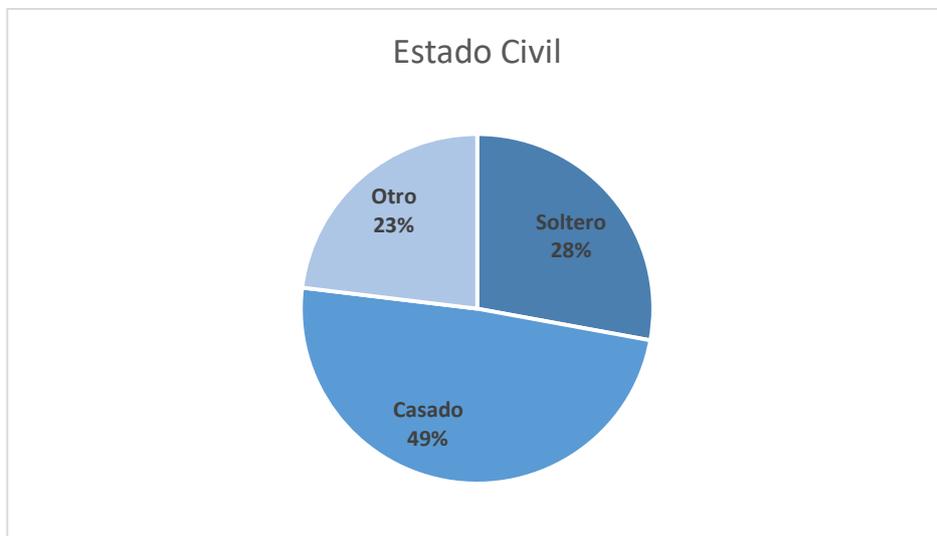
Fuente: elaboración propia

Caracterización del perfil de los sujetos de investigación

Las figuras representadas a continuación resumen las principales variables de control del estudio resultado, como parte de los datos obtenidos a través de las encuestas realizadas a la muestra de estudio.

De acuerdo a la información recopilada, el 49% de los encuestados son casados, seguido del 28% de personas que se encuentran en el segmento de solteros. El porcentaje restante representan personas divorciadas, separadas o en unión libre, (véase la figura 1).

Figura 1
Estado Civil



Fuente: elaboración propia

Los resultados reflejaron que el 84% de los encuestados tienen un nivel de escolaridad universitaria mientras que el 15% tienen culminada la formación secundaria (véase figura 2).

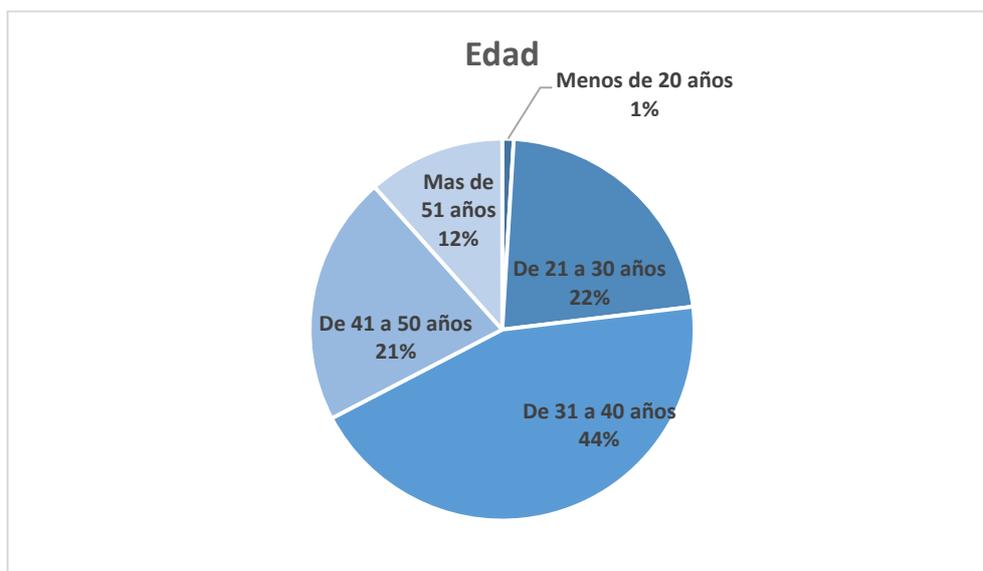
Figura 2
Nivel de Escolaridad



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la información de edad, el porcentaje mayor de los encuestados tienen un rango de 31 a 40 años de edad (véase figura 3).

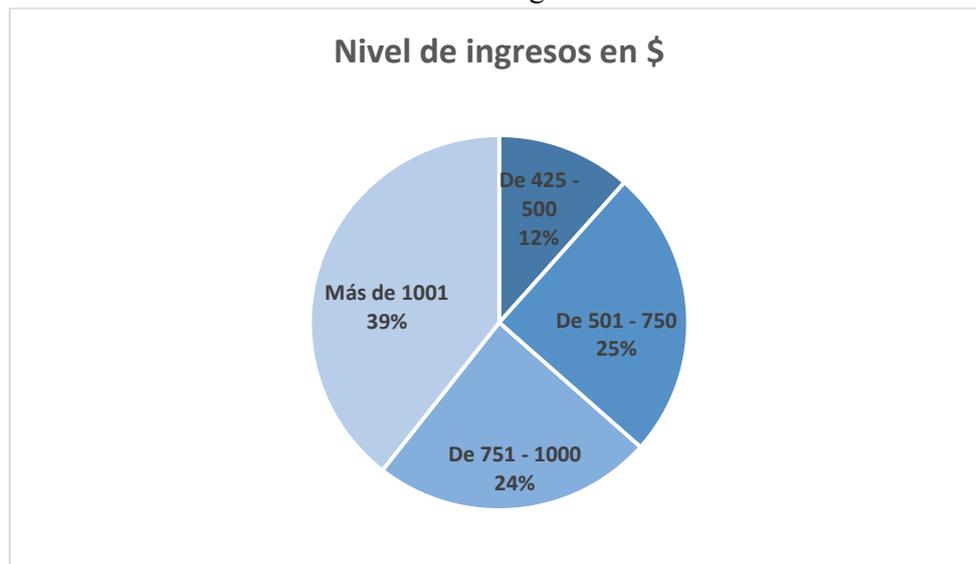
Figura 3
Edad



Fuente: elaboración propia

Finalmente, el 39% de encuestados poseen un nivel de ingresos superior a los \$1001 mensuales, seguido por un 25% cuyos ingresos van de \$501 a \$750 mensuales, (véase figura 4).

Figura 4
Nivel de Ingresos



Fuente: elaboración propia

Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la investigación con base en las salidas del SPSS (2022) y que se enmarcan en las hipótesis correlacionales:

H1: La motivación es un factor asociado al desempeño laboral de los funcionarios públicos descentralizados.

Para medir la fiabilidad del instrumento, se aplicaron las encuestas con validez de contenido y fiabilidad de Alpha de Cronbach a 104 funcionarios públicos descentralizados pertenecientes a un GAD de la provincia de Morona Santiago. En cuanto al tamaño de muestra mínimo, no existe un solo criterio sobre el tamaño muestral mínimo exigido, existe un consenso en que el tamaño de la muestra debe aumentar en función que aumenta la complejidad del modelo. Sin embargo, se han establecido los llamados mínimos muestrales para atender las particularidades de la investigación de campo. Tamaño mínimo de muestra 100 sujetos de investigación cuando las condiciones traten de modelos de cinco o menos variables de investigación (Guerra & Ponce, 2014).

Se aplicó la correlación de bilateral de Pearson con coeficientes significativos, para ello se calculó las variables considerando sus promedios, a continuación, los resultados obtenidos. La variable Motivación está fuertemente correlacionada con la variable Desempeño Laboral (0,342**) y es estadísticamente significativa porque Sig. Bilateral es 0,001 que es menor al p-valor de 0,05.

Tabla 6
 Correlaciones Bivariadas de la Motivación en el Desempeño Laboral de funciones públicos descentralizados

		Desempeño Laboral	Motivación
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,342**
	Sig. (bilateral)		< ,001
	N	104	104
Motivación	Correlación de Pearson	0,342	1
	Sig. (bilateral)	< ,001	
	N	104	104

Fuente: elaboración propia

Discusión

En la presente sección se expone un diálogo entre los resultados de la investigación con otros estudios sobre el problema analizado en diferentes contextos. Mediante el estudio realizado por Ruiz et al. (2021) sobre la motivación y el buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública, los resultados evidenciaron una relación significativa a nivel de 0,000, así mismo, esta relación se encuentra dentro de un rango de calificación positivo pues el coeficiente de correlación mostró un valor de 0,671**.

Por otra parte, a través del estudio efectuado por González et al. (2020) se determinó que la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de funcionarios públicos de una entidad del estado es estadísticamente significativa y tiene una correlación positiva de 0,959** lo que dialoga con la correlación del contexto Morona Santiago - Ecuador que es de 0,342** y con los resultados de Bohórquez et al. (2020) sobre la motivación y el desempeño laboral, en donde se determinó que existe un adecuado grado de motivación, el cual influiría positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de un GAD Municipal. Por tanto, se demuestra que a medida que incrementa la motivación en una institución, aumenta también de forma directa el desempeño laboral de sus funcionarios.

Conclusiones

La investigación sobre la relación que tiene la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos descentralizados de un GAD municipal de la provincia de Morona Santiago, satisface la pregunta y el objetivo de investigación pues se determinó que las dos variables si están correlacionadas y mantienen una relación estadísticamente significativa, evidenciando que la motivación incide directa y fuertemente en el desempeño de los funcionarios.

Complementando lo anterior, se concluye que factores motivaciones como posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional, reconocimiento, estabilidad y seguridad laboral, disponibilidad de recursos físicos, remuneración adecuada, entre otros, tienen una asociación estadísticamente significativa con el desempeño y el accionar de los funcionarios para alcanzar los objetivos institucionales.

Adicionalmente, la investigación si mueve el marco teórico del fenómeno estudiado en la medida que, desde el contexto específico de estudio se comprobó que la variable de investigación, es decir, la motivación, si está asociada al desempeño laboral de los funcionarios públicos descentralizados, resultados similares que se corroboraron con estudios científicos enfocados en la misma rama de investigación.

Finalmente, el estudio refleja los factores que inciden directamente en una alta motivación en el personal y por tanto su desempeño, ante esto, los entes del estado deben formular políticas administrativas que promuevan en su personal mayor estabilidad, planes de capacitación, puestos de trabajo idóneos con herramientas, insumos y recursos adecuados para el desempeño de funciones, un programa de incentivos y de crecimiento profesional y de manera general estrategias que permitan mayor competitividad en el personal; todas estas mejoras se evidenciarán de manera directa en progresos de los servicios que se brindan a la ciudadanía, esto en pro del desarrollo económico, social y cultural de los cantones del país.

Referencias bibliográficas

- Abreu, J. (2012). *La pregunta de investigación: alma del método científico*. Monterrey: UANL.
- Ander-Egg, E. (2003). *Métodos y técnicas de investigación social IV. Técnicas para la recogida de datos e información*. Argentina: Lumen.
- Arribas, C. (2004). Diseño y Validación de Cuestionarios. *Matronas Profesión*, 23-29.
- Baca Urbina, G. (2016). *Evaluación de Proyectos*. México D.F.: McGraw Hill Education.
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 109-121.
- Bernal Gonzáles, I., Lucio Gómez, D., & Pedraza Melo, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodriguez, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: El Capital Humano como factor clave en la organización. *Universidad y Sociedad*, 385-390.
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Cajas, M., Vasquez, G., Chorinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (s.f.). *Administración de Recursos Humanos*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión de talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 684 - 703.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Del Canto, E., & Silva Silva, A. (2013). Metodología Cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en Ciencias Sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 25-34.
- Dillman, D. (2000). Procedures for conducting government-sponsored establishment surveys: Comparisons of the total design method (TDM), a traditional

- costcompensation model, and tailored design. In Proceedings of American Statistical Association, Second International Confere. 343-352.
- Donawa Torres, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el estado Zulia de Venezuela. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 58-73.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Guerra, S., & Ponce, R. (2014). *Análisis Multivariante: Modelización de Ecuaciones Estructurales. Métodos y Técnicas Cualitativas y Cuantitativas Aplicables a la Investigación en Ciencias Sociales*. Monterrey, México: Editorial Trillas.
- Hart, C. W. (2012). Los experimentos de Hawthorne*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 156-167.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL.
- Jara Martinez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N., & Medina Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740-760.
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración Contemporánea*. México D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lincoln, Y., & Guba, E. (2000). Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences. *Handbook of Qualitative Research*, 163-188.
- Macías García, E., & Vanga Arvelo, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 548-567.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos. S.A.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, N.J., Van Nostrand.
- Mendoza, J., & Garza, J. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de Negocios*, 17-32.
- Meza Cruz, E. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric Methods*. New York: McGraw- Hill Book Co.

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 493 -505.
- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 177-192.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpán de Juárez: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rositas Martínez, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de Negocios*, 235-268.
- Sáenz López, K., & Tamez González, G. (2014). *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*. México D.F.: Tirant Humanidades.
- Schadeck Schadeck, M., Neves, J., Przychanski, R., Tybusch, T., & Rodrigues, L. (2015). Comportamiento motivacional de los colaboradores como hecho relevante en el desempeño empresarial: Concesionarias de vehículos de la ciudad de Santo Angelo. *Ciencias Administrativas*, 53-64.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

A la Jefatura de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca por permitir el desarrollo y fomento de la investigación.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior, tesis, proyecto, etc.