

Juan Enrique Guido-Jara; Zabely Marly Carbonell-García; Nelly María Pérez-De La Cruz; Manuel Antonio Alva-Olivos

<https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>

Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración

Work motivation and its relationship with the work performance of employees in the administration area

Juan Enrique Guido-Jara

jguido@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-0071-6194>

Zabely Marly Carbonell-García

rrodriguezr72@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0003-4146-5544>

Nelly María Pérez-De La Cruz

nellyperez218@gmail.com

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0001-6758-6980>

Manuel Antonio Alva-Olivos

alvaolivos@gmail.com

Universidad César Vallejo, Chimbote, Áncash
Perú

<https://orcid.org/0000-0001-7623-1401>

Recibido: 20 de agosto 2023

Revisado: 25 de septiembre 2023

Aprobado: 15 de diciembre 2023

Publicado: 15 de enero 2024

Juan Enrique Guido-Jara; Zabely Marly Carbonell-García; Nelly María Pérez-De La Cruz; Manuel Antonio Alva-Olivos

RESUMEN

Se estableció como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de la UGEL Huarmey. El tipo de fue descriptivo y un diseño de investigación no experimental, la población estuvo conformada por 20 colaboradores del área de administración de la UGEL Huarmey. Se presentó relación positiva moderada $Rho = 0,812$ entre la motivación laboral con el desempeño laboral, además se ha logrado demostrar la hipótesis propuesta, confirmando la presencia de una relación significativa en el estudio. Una técnica que propicia la motivación de los colaboradores es promover la participación bajo un consenso de las decisiones tomadas por la organización que involucran a los colaboradores mediante las sugerencias, consultas de opiniones, instrumentos de evaluación de tareas, talleres que fomenten la creatividad e iniciativa personal; que participen los colaboradores fomenta la confianza.

Descriptor: Actitud laboral; psicología ocupacional; desarrollo de recursos humanos. (Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work motivation and the work performance of employees in the administration area of the UGEL Huarmey. The type of study was descriptive and a non-experimental research design, the population consisted of 20 collaborators of the administration area of the UGEL Huarmey. There was a moderate positive relationship $Rho = 0.812$ between work motivation and work performance, and the proposed hypothesis was demonstrated, confirming the presence of a significant relationship in the study. A technique that favors employee motivation is to promote participation under a consensus of the decisions taken by the organization that involve the employees through suggestions, consultation of opinions, task evaluation instruments, workshops that encourage creativity and personal initiative; the participation of employees fosters trust.

Descriptors: Work attitudes; occupational psychology; human resources development. (UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral representa la calidad de las actividades laborales que realiza el colaborador para cumplir con las tareas asignadas en su puesto de trabajo, a su vez el desempeño laboral representa el proceso mediante el cual se determina que tan exitosa es una organización para que cumplan sus metas establecidas, así como también las actividades laborales (Robbins y Judge, 2013; Ramírez Hernández y Comas Rodríguez, 2023).

El desempeño laboral de los colaboradores en una institución juega un papel crucial en el logro de los objetivos y resultados establecidos. Este desempeño está estrechamente ligado a la satisfacción y motivación de los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades, así como al nivel de compromiso, dedicación y esfuerzo que dedican a sus labores dentro de la empresa.

La motivación se presenta como un factor fundamental, ya que influye directamente en la capacidad del personal de ventas para promover innovaciones y resolver eficazmente los problemas empresariales de los clientes. Es por ello por lo que garantizar la motivación del equipo de trabajo se convierte en un desafío clave para el éxito organizacional (Hoegerl, 2021; Brief y Weiss, 2002; Spain y Harms, 2014).

La motivación de los colaboradores es importante para que desarrolle eficientemente sus actividades; les otorga las herramientas necesarias para que cumplan con las especificaciones y requerimientos de las instituciones; es relevante que las organizaciones apliquen distintas herramientas y estrategias para mantener motivados a sus colaboradores; de esta manera garantizan el cumplimiento de los objetivos y alcanzan una mayor productividad (Thalman y Ford, 2004; Ziapour *et al.*, 2014; Barikani *et al.*, 2012; Kanfer *et al.*, 2017; Steinbauer *et al.*, 2018).

En la ciudad de Huarmey se encuentra ubicada la UGEL, ente de gestión de los servicios educativos; dentro de su estructura jerárquica se encuentra el área de administración encargada de ejecutar cada uno de los requerimientos solicitados por las demás áreas, en mencionado departamento se percibe que existe

Juan Enrique Guido-Jara; Zabely Marly Carbonell-García; Nelly María Pérez-De La Cruz; Manuel Antonio Alva-Olivos

desmotivación en los colaboradores, no existe trabajo en equipo en la organización, no se cumplen con las funciones asignadas, no se llega a la meta y objetivos preestablecidos.

Por lo cual se planteó como problema ¿De qué manera la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de la UGEL Huarmey?

Se estableció como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración de la UGEL Huarmey.

MÉTODO

El enfoque de investigación es cuantitativo dado que se sustentó con resultados estadísticos para la medición de variables y procesamientos de los resultados que se recopilaron de la ejecución de los cuestionarios (Ramos, 2020). La población estuvo conformada por 20 colaboradores del área de administración de la UGEL Huarmey.

El tipo de fue descriptivo y un diseño de investigación no experimental, las variables fueron estudiadas en el lugar donde se están desarrollando sin manipular o alterar el procedimiento originario de las mismas, su modalidad fue transversal correlacional recogiendo información en un momento dado a fin de determinar la relación existente entre las variables de investigación (Mora y Mariscal, 2019).

Se aplicó encuesta y cuestionario en escalamiento Likert de 15 ítems con cinco alternativa de respuesta, validado por juicio de expertos y confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,89 siendo considerado como confiable para su aplicación.

Una vez procesados los datos, fueron calculados mediante coeficiente de correlación de Rho de Spearman, con apoyo del programa estadístico SPSS V25.

Juan Enrique Guido-Jara; Zabely Marly Carbonell-García; Nelly María Pérez-De La Cruz; Manuel Antonio Alva-Olivos

RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación:

Tabla 1.

Relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral.

Rho de Spearman		Desempeño laboral
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,812**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

Elaboración: Los autores.

En la tabla 1, se ha calculado una relación de 0.812 que es interpretado de manera positiva y alta entre la motivación que se presentan los trabajadores y el desempeño. Además, al realizar el análisis de significancia se ha logrado calcular un valor de 0.000 situado por debajo del 0.05, confirmando la presencia de una relación significativa en el estudio.

Se identificó que la motivación laboral incide de forma regular en el clima organizacional, por cuanto está conformada por la agrupación de diversos factores dinámicos que inciden en el accionar de las personas respecto a un determinado objetivo y grados de esfuerzo o persistencia; asimismo, el desempeño laboral es un proceso que determina que tan exitosa es la organización en base al cumplimiento de los objetivos laborales y actividades (Banegas Campoverde y Cardona Mendoza, 2017).

Por otro lado, existen técnicas para optimizar la motivación laboral de los colaboradores en las empresas, dividiéndose en dos grupos generales que son: primero, las técnicas de carácter permanente, cuyas políticas de la empresa deben ser comunicadas a todos los colaboradores, sin importar el nivel jerárquico, cargo u ocupación; por lo tanto, los objetivos establecidos deben ser fáciles de entender y

Juan Enrique Guido-Jara; Zabely Marly Carbonell-García; Nelly María Pérez-De La Cruz; Manuel Antonio Alva-Olivos

factibles para su ejecución; dentro de este grupo se encuentran las técnicas de búsqueda de ubicación ideal, esta técnica consiste en la ubicación de los colaboradores en los puestos de trabajo correctos previa evaluación de los perfiles profesionales (Macías García y Vanga Arvelo, 2021).

El departamento de recursos humanos desempeña un papel crucial en la adecuación del trabajador a su puesto, enfocándose en garantizar que el empleado se sienta cómodo en su entorno laboral para alcanzar un rendimiento óptimo. Esto implica asignar tareas que estén alineadas con sus conocimientos, formación, competencias y experiencia.

Es fundamental que el trabajo asignado sea acorde con las habilidades del trabajador, ya que realizar tareas que no estén relacionadas con sus capacidades puede generar desmotivación, frustración e infravaloración. Por otro lado, si se le asignan responsabilidades que superan sus capacidades, el trabajador puede experimentar estrés, inseguridad y sentirse no preparado o capacitado para cumplir con los requisitos del puesto.

Por lo tanto, el departamento de recursos humanos debe realizar una evaluación detallada de las habilidades y competencias de cada empleado para garantizar una asignación adecuada de tareas, lo que contribuirá a un ambiente laboral más satisfactorio y productivo.

Luego, la técnica de inducción que facilita la incorporación de un individuo a la organización siendo necesario informar a los colaboradores sobre el funcionamiento de la organización y las expectativas que tienen sobre el desempeño de los trabajadores; por consiguiente, la técnica de evaluaciones periódicas que son ejecutadas a fin de conocer y mejorar el rendimiento de los colaboradores y por último, reconocimiento al trabajo ejecutado por los colaboradores dado que si realiza bien su trabajo la empresa estará conforme con el trabajo desarrollado por los colaboradores y esto motiva a los trabajadores a que continúen desarrollando su labor; en segundo lugar, se encuentran las técnicas de carácter puntual que son

Juan Enrique Guido-Jara; Zabely Marly Carbonell-García; Nelly María Pérez-De La Cruz; Manuel Antonio Alva-Olivos

atractivas para el logro del éxito de la empresa, incrementan la participación, poder de captación y comunicación.

Dentro de este grupo se encuentran las técnicas de promover la formación constante de los colaboradores, a fin de lograr una mayor calidad de trabajo con los profesionales más capacitados, con buena autoestima y que se encuentran satisfechos laboralmente; seguido, los talleres y reuniones albergando una serie de dinámicas que son elaboradas por especialistas para orientar a los colaboradores; por consiguiente, la técnica de premiar los logros en el trabajo motivan a los colaboradores mediante incentivos o reconocimientos económicos; y por último, proponer retos donde se demuestre su valía, tal como sostiene (Arrogante, 2018).

CONCLUSIONES

La investigación reveló una relación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de $Rho = 0.812$, entre la motivación laboral y el desempeño laboral, lo que confirma la hipótesis propuesta y evidencia la existencia de una relación significativa en el estudio.

Una técnica efectiva para fomentar la motivación de los colaboradores es promover su participación en las decisiones organizativas. Esto se logra mediante la inclusión de los empleados en procesos de toma de decisiones, como la generación de sugerencias, la consulta de opiniones, la implementación de instrumentos de evaluación de tareas y la realización de talleres que estimulen la creatividad y la iniciativa personal.

La participación de los colaboradores en estas actividades no solo promueve un ambiente de confianza y fidelidad, sino que también fortalece su identificación y sentimiento de pertenencia con la organización. Por lo tanto, se propone la técnica de asignación de responsabilidades que constituyan oportunidades y retos atractivos para los colaboradores, lo que contribuirá a mantener altos niveles de motivación y desempeño laboral en la empresa.

Juan Enrique Guido-Jara; Zabely Marly Carbonell-García; Nelly María Pérez-De La Cruz; Manuel Antonio Alva-Olivos

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a los actores que estuvieron involucrados en este estudio.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Arrogante, A. (2018). *Organización de eventos empresariales [Organization of corporate events]*. Ediciones Paraninfo S.A.

Banegas Campoverde, C. M., y Cardona Mendoza, D. C. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca [Incidence of the Organizational Climate on Employee Motivation at the Catholic University of Cuenca]. *PODIUM*, 101-129. <https://n9.cl/kkpy78>

Barikani, A., Javadi, M., Mohammad, A., Firooze, B., y Shahnazi, M. (2012). Satisfaction and motivation of general physicians toward their career. *Global journal of health science*, 5(1), 166–173. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v5n1p166>

Brief, A. P., y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53, 279–307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>

Hoegerl C. (2021). Organizational behavior among academic medical school faculty. *Journal of osteopathic medicine*, 121(5), 483–487. <https://doi.org/10.1515/jom-2020-0065>

Kanfer, R., Frese, M., y Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *The Journal of applied psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>

Macías-García, E. K., y Vanga-Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional [Organizational climate and work motivation as inputs for institutional improvement plans]. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

Juan Enrique Guido-Jara; Zabely Marly Carbonell-García; Nelly María Pérez-De La Cruz; Manuel Antonio Alva-Olivos

- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral [Correlation between job satisfaction and job performance]. *Dilemas Contemporáneos*, 7, 1–11. <https://n9.cl/l42ik>
- Ramírez Hernández, Y., y Comas Rodríguez, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA*, 9(1), 982-1000. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1112>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación [The scope of an investigation]. *CienciAmérica*, 9(3). <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* [Organizational behavior]. (Tercera). Pearson Educación de México.
- Spain, S. M., y Harms, P. D. (2014). A sociogenomic perspective on neuroscience in organizational behavior. *Frontiers in human neuroscience*, 8, 84. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.00084>
- Steinbauer, R., Renn, R. W., Chen, H. S., y Rhew, N. (2018). Workplace ostracism, self-regulation, and job performance: Moderating role of intrinsic work motivation. *The Journal of social psychology*, 158(6), 767–783. <https://doi.org/10.1080/00224545.2018.1424110>
- Thalman, J. J., y Ford, R. M. (2004). Labor and productivity measures. *Respiratory care clinics of North America*, 10(2), 211–221. <https://doi.org/10.1016/j.rcc.2004.01.005>
- Ziapour, A., Khatony, A., Kianipour, N., y Jafary, F. (2014). Identification and analysis of labor productivity components based on ACHIEVE model (case study: staff of Kermanshah University of Medical Sciences). *Global journal of health science*, 7(1), 315–321. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n1p315>

Juan Enrique Guido-Jara; Zabely Marly Carbonell-García; Nelly María Pérez-De La Cruz; Manuel Antonio Alva-Olivos

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)