

**MOTIVACIÓN LABORAL Y RENDIMIENTO EN EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DE LAS
MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE ÁNCASH**

*Work motivation and job performance of employees of the district
municipalities of Ancash*

EDWIN HERNÁN RAMÍREZ ASÍS

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.

Contacto: ehramireza@unasam.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-9918-7607>

JORGE BRONCANO GALA

Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú.

jbroncanoga@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-5918-0956>

CARLOS CHUNGA ANTÓN

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.

cchungaa@unasam.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-8131-6685>

MARÍA GARCÍA FIGUEROA

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.

mgarciaf@unasam.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-9939-8674>

ROBERT CONCEPCIÓN LÁZARO

Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.

conc7000@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-1996-7767>

JOSÉ JAIME EDMUNDO DEL CARPIO GARCÍA

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú.

jdelcarpiog@unasam.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-0131-2466>

RESUMEN

La motivación en el trabajo es la clave del éxito institucional y, dado que tanto la motivación como el rendimiento laboral son de gran interés en las instituciones públicas, se deduce que la primera es crucial para la segunda. El objetivo del estudio fue determinar si la motivación intrínseca tenía alguna relación con el rendimiento en el trabajo de los colaboradores en los municipios rurales de Ancash. El estudio es descriptivo-correlacional no experimental, con un tamaño de muestra estadísticamente determinado de 132 trabajadores de 6 distritos rurales (Olleros, Pira, Ataquero, Amashca, Yanama y Huata) que respondieron a un cuestionario compuesto por 77 preguntas (59 sobre motivación laboral y 18 sobre rendimiento en el trabajo). Se evidencia que las municipalidades distritales de Olleros y Yanama se encuentran mejor posicionadas en ambas variables y las municipalidades Pira y Ataquero tienen la posición más baja. Se concluye que los trabajadores de las municipalidades distritales rurales de Ancash tienen una asociación moderadamente positiva entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo.

Palabras Clave: Auto competencia; rendimiento en el trabajo; motivación laboral; motivación intrínseca; municipalidades distritales

ABSTRACT

Employee motivation is the key to institutional success and, given that both motivation and job performance are of great interest in public institutions, it follows that the former is crucial to the latter. The main objective of the study was to determine whether intrinsic motivation had any relationship with job performance of individuals in rural municipalities of Ancash. A descriptive correlational non-experimental study was conducted, with a statistically determined sample size of 132 workers from 6 rural districts (Olleros, Pira, Ataquero, Amashca, Yanama and Huata) who responded to a questionnaire composed of 77 questions (59 on work motivation and 18 on job performance). It is evident that the district municipalities of Olleros and Yanama are better positioned in both variables and the municipalities of Pira and Ataquero have the lowest position. It is concluded that workers in rural district municipalities in Ancash have a moderately positive association between work motivation and job performance.

Keywords: Self-competence; job performance; work motivation; intrinsic motivation; district municipalities.

INTRODUCCIÓN

Toda organización necesita recursos humanos para funcionar bien, pero, si se quiere trabajar a un nivel alto, ese recurso humano debe estar motivado; la clave del éxito y las recompensas óptimas para los empleados se encuentra en la motivación (Kocman & Weber, 2018). Por tanto, en la actualidad, una buena gestión depende en gran medida de la motivación de sus empleados, en virtud de lograr los objetivos de la misma. Además, hoy en día se vive en un contexto no muy favorable, donde la actitud de muchos trabajadores y su productividad en el trabajo se han resentido como consecuencia directa del bajo nivel de motivación. De igual manera, no se presta suficiente atención a este asunto en los organismos públicos, a pesar de que la motivación intrínseca de los empleados es crucial para maximizar la productividad y, por extensión, el éxito institucional.

Alvarado *et al.* (2016), en su investigación “Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio Miranda” describen cómo el deseo de los trabajadores de hacer algo se basa en su confianza en sus capacidades para llevar a cabo la acción y satisfacer una demanda en el trabajo. Por otra parte, Çetin & Aşkun, (2018) indican que la motivación laboral son los procesos que consideran la intensidad, dirección y tenacidad con la que un individuo trabaja para alcanzar una meta. En ese sentido, la motivación tiene como fin ejercer el esfuerzo necesario para alcanzar un objetivo; respecto a ello, Robbins & Judge (2017) afirman que un individuo dirige todos sus recursos y habilidades para alcanzar lo planteado, desarrollándolo de la manera más eficiente posible. Esto denota la influencia y relación que tiene esta variable con el rendimiento en cualquier ámbito (Huerta, 2017).

La motivación y el rendimiento en el trabajo son factores de interés en numerosas investigaciones y se afirma que la motivación es importante para alcanzar los objetivos de acuerdo con una jerarquía de demandas, que se logra mediante un comportamiento definido en los colaboradores (Herrera et al., 2018). Por otro lado, las organizaciones son entidades que, por sí mismas, nunca podrán alcanzar sus objetivos, porque requieren la ayuda de otros (Peña & Villon, 2018). Por consiguiente, se necesitan personas para realizar funciones con normalidad, pero esas personas deben estar motivadas si se desea que se desempeñen de manera óptima. De igual modo, la motivación en el trabajo es la clave para el éxito organizacional (Johari & Jha, 2020). Cuando los trabajadores no están inspirados en sus esfuerzos para completar sus trabajos, se pueden ocasionar dificultades en sus vidas personales, así como en sus carreras, lo que es malo para todos los involucrados (Peña & Villon, 2018).

Para comprender mejor la motivación laboral, se abordarán algunas teorías importantes sobre este tema: iniciaremos con la definición de Robbins & Judge (2017), quienes conciben que la motivación se define como el atrevimiento de esforzarse mucho para lograr los fines organizacionales, restringida por la capacidad de trabajar mucho para compensar cierta necesidad personal. Según los autores, una condición interna que fomenta que ciertos resultados parezcan atractivos es un requisito en esta situación. Una necesidad insatisfecha o la falta de algo provocan que una persona se sienta tensa e incómoda, lo que motiva que se dedique a actividades específicas. Estos comportamientos, luego desencadenan una actividad de búsqueda para localizar objetivos específicos que, si se logran, satisfarán las demandas y reducirán el estrés (Çetin & Aşkun, 2018). La implicación es que los empleados motivados están tensos y se esfuerzan por aliviar esta tensión. A mayor ansiedad, mayor esfuerzo.

En ese mismo sentido, se aborda la teoría de la equidad de Adams: de acuerdo con el paradigma de equidad, los sentimientos de una persona con respecto a qué tan justamente es tratada en comparación con los demás son el centro de atención (Jordan *et al.*, 2019). Para ello, el individuo contrasta sus aportes (costumbre, edad, estudios/formación, destrezas, creatividad, apariencia física personal, caracteres de personalidad, dedicación a la voluntad) con los de las demás personas. Si la organización no otorga salarios/bonificaciones, promociones, beneficios, asignaciones interesantes, reconocimiento, seguridad laboral, símbolos de estatus, y participación en decisiones cruciales, los trabajadores no se ven obligados a actuar. Si hay inequidad, la persona puede involucrarse en comportamientos particulares para aliviarla (Herrera et al., 2018).

Según Robbins & Judge (2017), la teoría de las necesidades de McClelland está determinada por tres necesidades que se desarrollan a lo largo del tiempo, como resultado del conjunto de experiencias únicas de una persona: la necesidad de tener éxito, el deseo de evitar el fracaso, el deseo de realizarse de acuerdo con un modelo, el deseo de ejercer influencia sobre los demás y el deseo de formar conexiones significativas con los demás. Seguidamente, la teoría de la expectativa de Vroom. Según Widodo (2021), el grado de tendencia a actuar de alguna manera está determinado por la fuerza que cobra una expectativa, la acción acompañada por un resultado dado y lo atractivo que es para la

persona; esta teoría se fundamentó en tres nociones clave: expectativa, la convicción de un individuo de que poner una cantidad específica de esfuerzo resultará en un cierto grado de rendimiento y la instrumentalidad, que involucra el grado en que un individuo cree que se requiere obtener un determinado nivel de rendimiento para lograr un resultado deseado. Robbins & Judge (2017) ilustran cómo las preferencias de las personas por determinados resultados influyen en el peso que dan a esos resultados. Esto significa que el valor del símbolo indica el grado de satisfacción de las demandas de los trabajadores con los resultados y beneficios que experimentan.

Para terminar, la teoría de la acción humana. Dentro de esta teoría se presentan tres tipos de razones por las que nos comportamos: la motivación extrínseca, la motivación intrínseca y la motivación trascendental. En cuanto a la motivación extrínseca, se produce mediante una evaluación “a priori” de las percepciones aceptables de las que puede surgir el plan de acción, es decir, son motivos que nada tienen que ver con el individuo que está ejecutando la actividad; son circunstancias externas (Jordan *et al.*, 2019). Puede tratarse de cualquier cosa, desde una ganancia monetaria hasta la aclamación pública, pasando por un puesto más alto o un trabajo de ensueño. Las consecuencias que los demás experimentan como resultado de nuestras acciones podrían, y a menudo lo hacen, empujarnos a cambiar esas acciones (Huerta, 2017). Estos factores de motivación extrínsecos son como una droga altamente adictiva: una vez consumida, se produce el síndrome del hábito y se necesitan dosis cada vez mayores para obtener el mismo efecto, lo que acaba por dificultar o hacer inviable la constancia, de manera productiva, inspiradora y rentable para la organización de la persona en el cargo (Johari & Jha, 2020).

Por otra parte, tenemos a la motivación intrínseca; esta hace referencia a que son los motivos que se forman por el individuo que realiza la acción, y se basan en las visiones, valores y actitudes (Acquah *et al.*, 2021). Aquí la tarea o el proyecto en sí es lo que motiva, lo que ofrece placer y lo que da energía; por lo tanto, no importa tanto el tiempo que se tarda ni el horario ni el salario; más bien, lo que impulsa a realizarlo es el placer y el reto de la propia tarea (Kocman & Weber, 2018), porque en tal circunstancia, la persona no se limita a cumplir lo mínimo para obtener la recompensa, sino que se interesa por la actividad y decide dedicarle gran parte de su tiempo y energía. Finalmente, tenemos a la motivación trascendental; este es el motivo que impulsa a la otra persona a actuar; pueden ser los valores que transmitimos, como la solidaridad o la amistad, que se convierten en factores de la actitud positiva del individuo hacia el trabajo (Widodo, 2021).

En el presente estudio se consideran dos dimensiones, la motivación intrínseca y la autocompetencia. La primera, expuesta anteriormente, se define como la motivación que se origina en el interior y no en fuentes externas. Los beneficios de cultivar este impulso son esencialmente personales: mayores niveles de autoestima, placer con uno mismo, autonomía, fortaleza interior y seguridad; se consideran como principales indicadores al poder, logro, afiliación-intimidad y progreso-crecimiento. Por su lado, la autocompetencia viene a ser la idea de desafiarse a sí mismo; en esencia, se trata de una competición con uno mismo (Díaz *et al.*, 2013). Imagínese poder hacer sus tareas de manera eficiente y mejor que los demás, pero todavía puedes exigirte más y superar tus indicadores de rendimiento. Asimismo, se debe tener en cuenta que la forma en que una persona responde a un nuevo reto nunca es la misma que la de otra. Con tantos factores a tener en cuenta, no hay dos personas en el mundo que tengan la misma respuesta a un determinado asunto. De hecho, es tan abrumador que algunas personas pueden optar por no hacer nada, lo que no deja de ser una acción.

Al-Malki & Wang (2018) definen el rendimiento como un proceso estructural y sistemático que analiza y evalúa los factores que influyen en los comportamientos y resultados en el lugar de trabajo. De la misma forma, Chiavenato & González (2017) indican que el rendimiento laboral depende de los talentos intelectuales o físicos del trabajador, los cuales son necesarios para el rendimiento

eficiente de sus funciones, requiriendo una revisión de su perfil. Castro & Delgado (2020) definen el rendimiento laboral como la aptitud demostrada por el trabajador durante la realización de su deber. Esta es una evaluación uno a uno, basada en el esfuerzo personal. Por lo tanto, Nguyen *et al.* (2021) aceptan el concepto de rendimiento, vinculándolo a las competencias que necesita el empleado para desempeñar su trabajo con eficacia. Los investigadores están de acuerdo en que el rendimiento es un factor clave en cualquier entorno laboral y que se ha convertido en una métrica crucial para medir el éxito de las empresas. Aunque las métricas financieras se utilizan habitualmente para juzgar el éxito de los empleados, los comportamientos esperados y los factores relacionados con la tarea también pueden utilizarse para medir el rendimiento.

Según Indacochea *et al.* (2018), el rendimiento de los empleados se mide en función de cómo ayudan a la institución a alcanzar sus objetivos. Igualmente, un extraordinario rendimiento en el trabajo merece ser analizado para poder afinar los procesos operativos de acuerdo con patrones mejor determinados, mejorando así el ya excelente rendimiento de la empresa. En ese sentido, el rendimiento en el trabajo tiene características específicas, como habilidades, capacidades y atributos que producen comportamientos que afectan las consecuencias del rendimiento; como resultado, la naturaleza del rendimiento, tanto de la empresa como de los empleados, está siempre entrelazada. Por su parte, Biščak & Benčina (2019) sostienen que las expectativas del lugar de trabajo, en términos de trabajo, las cualidades hacia el logro de objetivos y el deseo de un ambiente armonioso influirán en su rendimiento. El rendimiento está ligado a los conocimientos y habilidades del trabajador, las mismas que apoyan sus actividades en el logro de las metas. Las actitudes, los conocimientos y habilidades que tiene el subordinado para obtener los objetivos siempre estarán emparentados e influidos por el buen rendimiento.

La gestión institucional se basa, en gran medida, en las evaluaciones del rendimiento de los empleados, lo que implica determinar la calidad y eficiencia con que se llevan a cabo las acciones de los colaboradores. Varias características de la motivación laboral tienen un impacto en el rendimiento del trabajo y, como resultado, en el logro de metas personales y organizacionales. Considerando todas las competencias personales y habilidades interpersonales que puedan tener un impacto en el rendimiento, deben examinarse como parte de la evaluación. Además, la importancia de este tipo de evaluaciones es que brinda información a la empresa, lo que le permite tomar las mejores decisiones, desde diversas perspectivas, para el lugar de trabajo. Si el rendimiento del empleado cumple o supera las expectativas, es vital alentarlos a seguir trabajando de la misma manera o copiar sus métodos. Incluso adquirir este tipo de datos permitiría la implementación de planes de incentivos que recompensarían el buen rendimiento o una actitud positiva con la esperanza de que más empleados se enfocaran en obtenerlos y así mejorar tanto su bienestar como el éxito de la organización (Al-Malki & Wang, 2018).

El rendimiento da como resultado una actividad y permite llevar a cabo compromisos profesionales de forma tan eficiente y eficaz como sea posible (Velásquez-Durán, 2017). La conducta de las personas en el curso de su trabajo, es decir, lo que hacen, contribuye al logro de cada uno de los objetivos de la empresa (Nguyen *et al.*, 2021). También, como resultado, el rendimiento laboral se define como la manera en que los miembros de una entidad colaboran exitosamente para lograr objetivos comunes (Ke *et al.*, 2022). El rendimiento también se define como la progresión de las tareas y actividades de un empleado con respecto a las metas y objetivos de la organización. Esto está influenciado por la experiencia y las habilidades del colaborador en la resolución de problemas, así como por su devoción y por la productividad o los resultados logrados. Por tanto, la evaluación del rendimiento proporciona una valiosa fuente de retroalimentación para el empleado y, más ampliamente, para los colaboradores de la institución.

A pesar de esto, sigue siendo un método para determinar si las personas permanecerán o no en sus puestos de trabajo en ocasiones. No obstante, las empresas pueden evitar esto implementando procesos efectivos de evaluación, seguimiento, capacitación y *coaching*, con el fin de reconocer en todas las personas poseen un talento que contribuye en alguna forma a la obtención de los objetivos del área en la que se desempeña (Al-Malki & Wang, 2018). Por otra parte, Ke *et al.* (2022) subrayan la importancia de las revisiones del rendimiento para fomentar la satisfacción y elevar la imagen de la organización entre el personal. Igualmente, se cree que la identificación del nivel de rendimiento de un empleado en el lugar de trabajo tiene lugar a través de un proceso dinámico conocido como “evaluación del rendimiento” (Chiavenato & González, 2017). El análisis del puesto de trabajo proporciona información para evaluar el rendimiento de un servidor en función de lo que ha logrado, de los progresos que puede realizar y del margen de mejora que tiene; sin embargo, el rendimiento en el trabajo se determina combinando cinco factores, entre ellos: habilidades, conocimientos, personalidad y el compromiso. Las habilidades son las capacidades mentales o psicomotoras que se requieren para completar una tarea o practicar una determinada ocupación. Esto está relacionado con el deseo de una persona de mejorar su rendimiento, lo que le permite adaptarse mejor a la profesión u oficio que eligió. El conocimiento significa que, para poder realizar una tarea, un individuo debe poseer aspectos conceptuales; esto le permitirá operar o manipular equipos o materiales, interpretar procedimientos y procesar la nueva tecnología que se le ha proporcionado, así como el desarrollo de oportunidades que existen. La personalidad se refiere a los rasgos con los que las personas perciben el mundo y les permite desenvolverse sobre él; estos estilos afectan la forma en que manejan las relaciones personales, los sentimientos y los pensamientos. El compromiso es una cualidad afectiva que fomenta que una persona se sienta comprometida con el cumplimiento de metas y ambiciones institucionales. Según Deng *et al.* (2022), los resultados esperados del rendimiento de cada colaborador pueden determinar los comportamientos del individuo, ya sea a través del pensamiento, comprensión y percepción de las obligaciones o desafíos impuestos en el trabajo realizado.

Los municipios se enfrentan, actualmente, a problemas de rendimiento laboral de los empleados, debido a una poca motivación que dificulta el impacto de las instituciones públicas. Por ello, los municipios rurales de distrito no son ajenos a esta realidad, ya que los empleados carecen de motivación debido a la falta de reconocimiento por el trabajo realizado, la ausencia de ascensos en la institución, la carencia de capacitación, los bajos salarios, la falta de formación, la rotación y el cambio constante de personal, todo lo cual conduce a un aumento de la rotación (Herrera *et al.*, 2018). El rendimiento laboral se ve afectado negativamente porque los empleados carecen de disciplina, tienen muy poca iniciativa en la ejecución de las tareas asignadas, muestran una falta de creatividad y responsabilidad, y trabajan en condiciones inferiores debido a la ausencia de seguridad laboral.

Los factores intrínsecos referidos se ven agravados por la insuficiente supervisión técnica, la falta de responsabilidad y las malas condiciones de trabajo (Peña & Villon, 2018). Ahora bien, de seguir esta situación con respecto a la limitación del rendimiento laboral que existe, generada gracias a que dentro de estas municipalidades no brindan una motivación laboral adecuada a sus colaboradores, el rendimiento de estos seguirá siendo pésima y no podrán llegar a cumplir con su visión y misión institucional. La situación generada por una mala aplicación de la motivación laboral, que causa un bajo rendimiento en los trabajadores, se podrá cambiar cuando las municipalidades apliquen adecuadamente la motivación laboral en los colaboradores, para así contar con trabajadores competentes, con ánimo y que puedan trabajar en equipo para un buen rendimiento laboral. Se determina la necesidad de capacitar y fiscalizar a los altos mandos para que sepan la adecuada manera de motivar a sus subordinados, quienes puedan tener un buen rendimiento laboral para los distritos.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio, desarrollado a nivel cuantitativo, es de diseño no experimental-correlacional, ya que se identificará la relación existente entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo. Asimismo, se trabajó de la mano con la estadística y la medición numérica para corroborar la hipótesis. Es un estudio no experimental, porque no se pudo manipular deliberadamente las dos variables trabajadas. Cuenta con un diseño transeccional, pues los instrumentos fueron aplicados a la muestra para levantar la información requerida para la investigación y este levantamiento de información se dio en un solo momento. En otras palabras, el objetivo de la investigación no experimental es determinar la relación entre las variables desarrolladas, mediante el análisis de los fenómenos observados en su contexto natural (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se describieron los problemas de motivación que afectan a los colaboradores de las municipalidades distritales rurales de Áncash y cómo esto repercute en su rendimiento.

La población está conformada por los trabajadores de seis distritos rurales: Olleros, Pira, Ataquero, Amashca, Yanama y Huata, de los cuales se ha establecido una muestra de 132 trabajadores. Se empleó la técnica de la encuesta, con su instrumento, el cuestionario, el cual fue aplicado de manera presencial en base a 77 preguntas, 59 sobre motivación laboral en base a lo propuesto por Díaz *et al.* (2013), las cuales tienen un nivel de confianza a través del alfa de Cronbach de 0.752, y las otras 18 preguntas correspondieron al rendimiento de los colaboradores a partir de Ramos-Villagrasa *et al.* (2019); estas últimas tienen un nivel de confianza a través del alfa de Cronbach de 0.761. Cabe mencionar que las personas encuestadas respondieron a nuestro instrumento de manera voluntaria, manteniendo los parámetros de ética existentes en la investigación. La fiabilidad es aceptable, dado que el valor del Alfa de Cronbach es mayor a 0.60, valor que es un resultado mínimo de aceptación dentro de la investigación (Supo & Zacarías, 2020).

En cuanto al procesamiento de los datos, estos fueron procesados mediante a estadística descriptiva. En relación al análisis de los datos, se empleó la herramienta IBM SPSS V26; con este programa se pudo obtener las tablas de las dos variables para luego ser procesadas en forma cruzada, las que arrojaron datos analíticos para la investigación. Finalmente, la correlación fue realizada mediante el coeficiente de correlación Rho Sperman; esto se estableció de este modo porque el comportamiento de las variables es no paramétrico. Como primera acción se insertaron los datos en el Excel 2019 y se exportó al SPSS V26; de esa manera se pudo calcular los coeficientes correspondientes.

RESULTADOS

El promedio de edad de los trabajadores municipales es de 31 años. De la muestra se aprecia que el 61,6% encuestados son del género masculino, el 46,0% son solteros, el 62,6% son contratados y solo el 34,9% de los colaboradores son del mismo distrito.

Tabla 1

Datos socio-demográficos

Variables	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Edad	menos a 30	103	48,0
	31 – 49	57	28,0
	50 a mas	38	19,2
	Total	198	100,0
Género	Masculino	122	61,6
	Femenino	76	38,4
	Total	198	100,0
Estado civil	Solteros	91	46,0
	Casado	36	18,2
	Conviviente	35,8	35,8
	Total	198	100,0
Condición	Nombrado	74	37,4
	Contratado	124	62,6
	Total	198	100,0
Procedencia	Del Distrito	69	34,9
	De la Provincia	43	21,7
	De otra Provincia	86	43,4
	Total	198	100,0

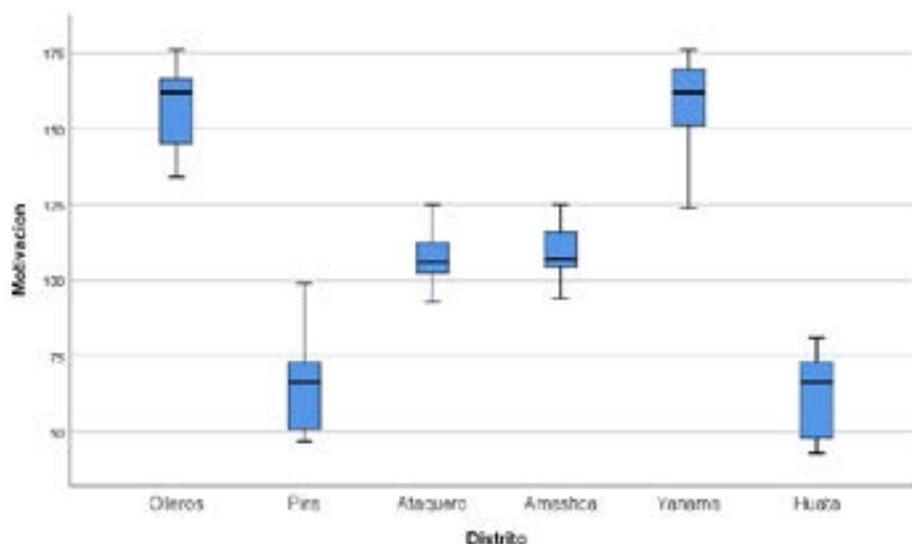


Figura 1. *Nivel de motivación laboral*

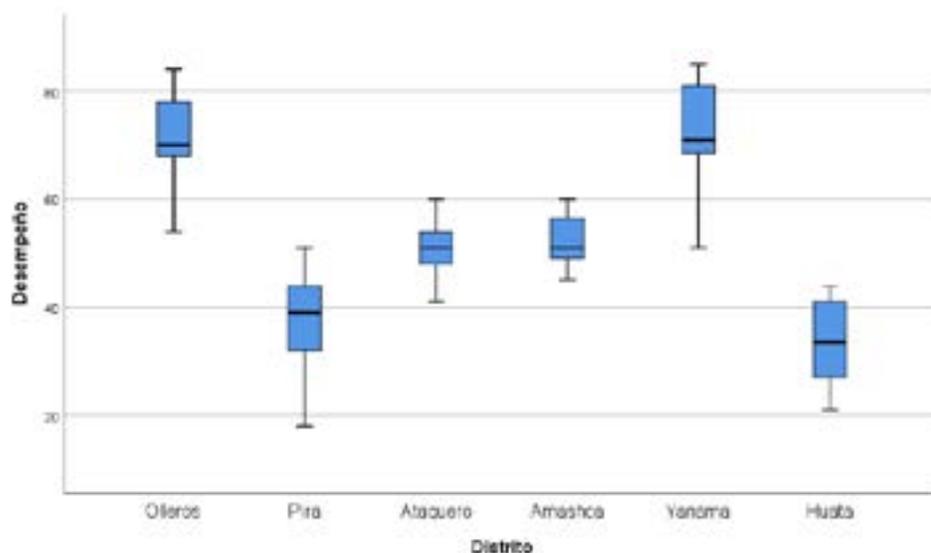


Figura 2. Nivel de rendimiento en el trabajo

En las figuras 1 y 2 se observa que las municipalidades distritales de Olleros y Yanoma se encuentran en mejor posición en ambas variables; por el contrario, se visualizan las posiciones más bajas en las municipalidades de Pira y Huata. En términos generales, los colaboradores de las municipalidades presentan un nivel de rendimiento en el trabajo medio y estos manifiestan que poseen un nivel de motivación laboral medio.

El supuesto de normalidad no se cumple, como revela la prueba de Kolmogorov-Smirnov con un valor de 0,00^{**}; por lo tanto, debe utilizarse la prueba estadística de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis.

Tabla 2

Correlaciones de motivación laboral y rendimiento en el trabajo

			Motivación Laboral	Rendimiento en el trabajo
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,743 ^{**}
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	132	132
	Rendimiento en el trabajo	Coefficiente de correlación	,743 ^{**}	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	132	132

^{**}. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En base a los resultados de la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman, podemos establecer que existe una asociación significativa entre la motivación laboral y el rendimiento en el trabajo en los municipios rurales de distrito, ya que el nivel de significación $p = 0,000$ es inferior a $\alpha = 0,01$. Debido a que la correlación es significativa y directa, podemos determinar que la hipótesis de investigación es correcta.

DISCUSIÓN

El presente estudio se centra en la relación entre la “motivación” y el “rendimiento en el trabajo” de los colaboradores en los municipios rurales de la zona de Áncash. El objetivo principal fue identificar en qué medida los trabajadores de las municipalidades rurales del distrito inciden en cada variable y dimensión. Esto nos ha permitido examinar cómo los hallazgos del cuestionario se comparan con las teorías y los estudios anteriores sobre el tema de la motivación laboral y su relación con el rendimiento de los trabajadores en las municipalidades distritales rurales de Ancash. El debate se realiza de acuerdo con el orden cronológico de los objetivos. Según los resultados, la motivación laboral de los empleados y el rendimiento en el trabajo en las municipalidades del área rural de Ancash están interrelacionadas, lo que coincide con la información obtenida en las distintas investigaciones consideradas, como son las de Acquah *et al.* (2021), Castro & Delgado (2020) y Jordan *et al.* (2019), entre otras.

Como resultado sobre la variable “motivación laboral”, se obtuvo que el 45,30% de los trabajadores de las municipalidades distritales rurales de Áncash percibieron que el nivel de la motivación es medio. Estos resultados obtenidos coincidieron relativamente con Machuca (2019), quien en su investigación “Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas”, manifiesta que el 88,67 % de los empleados dijo que su motivación laboral es de nivel medio, mientras el 10,67% de los empelados encuestados contestaron tener un nivel bajo de motivación laboral, y solo el 0.67% consideran tener un nivel alto de motivación laboral. En ese mismo sentido, Huerta (2017), en su investigación “la motivación y rendimiento laboral del personal de la municipalidad provincial de Yungay”, señala que el 44,6% de sus encuestados respondieron que la motivación laboral que tienen es de un nivel medio, mientras que el 25,7% de los encuestados manifestaron que consideran tener un nivel de motivación laboral bajo. Adicionalmente, Alvarado *et al.* (2016) nos indican, en la investigación “estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio Miranda”, que el 36,9% de los trabajadores encuestados tiene un nivel motivación laboral medio, mientras que el 26,9% de los encuestados tienen un nivel de motivación bajo, y solo el 16,2% tiene un nivel de motivación alto.

Por otro lado, se puede observar en los resultados sobre la variable “rendimiento en el trabajo” percibido por los empleados de las municipalidades distritales rurales de Áncash, que el 40,30% de los colaboradores de las municipalidades notaron que el rendimiento en el trabajo es de un nivel medio. Estos resultados obtenidos coincidieron relativamente con Ríos & Vigo (2018), quienes en su investigación *La motivación y su relación con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo* observaron que el 76 % de los empleados manifestó que su rendimiento laboral es de nivel alto. Complementando esta información, Huerta (2017) señala que el 41,9% de los empleadores encuestados manifestaron que su rendimiento en el trabajo es de un nivel alto, mientras que el 28,4% aprecia que tienen un nivel de rendimiento en el trabajo medio y un 29,7% expresó tener un nivel bajo en el rendimiento en el trabajo.

Según Barrios *et al.* (2019), es necesario conocer a los trabajadores, cuáles son sus pensamientos; sin embargo, se debe conocer, sobre todo, cuáles son sus motivaciones, con el objetivo de tener un mejor

panorama para lograr planificar tácticas que logren promover, tanto el desarrollo personal como en grupo de los mismos, y de esta forma afectar en la optimización del desarrollo de funcionalidades. De esa manera, se considera que la motivación de los trabajadores es relevante para la optimización de sus tareas y es fundamental que se consideren dichas percepciones con la importancia debida, pues hay una interacción entre la motivación de estas novedosas necesidades con la optimización en el rendimiento en el trabajo (Al-Malki & Wang, 2018); para eso indicaron que lo de mayor relevancia se enfoca en el componente “políticas administrativas” existente en la organización; por tanto, dichos puntos resultan muy importantes para llegar a consumir las metas instruccionales.

CONCLUSIÓN

Se estableció que existe relación directa y significativa entre la motivación con el rendimiento en el trabajo; es decir, que, a mayores niveles de motivación, mayores serán los niveles de rendimiento en el trabajo. En el contexto en donde se llevó a cabo el estudio, se mostró que existen altos niveles en cuanto a los problemas de motivación intrínseca. Además, se considera que el rendimiento en el trabajo es medio; esto manifiesta que el rendimiento en el trabajo sería un factor de relevancia para que los empleados de las municipalidades en estudio se sientan motivados, ya que considerarían que la motivación intrínseca y la motivación trascendente son aspectos de prioridad que les permite sentirse motivados a la hora de realizar sus deberes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories of Motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25-29. <https://doi.org/10.36713/epra6848>
- Al-Malki, M., & Wang, J. (2018). Leadership styles and job performance: A literature review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40-49. <http://dx.doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>
- Alvarado, S. D., Quero, Y. M., & Bolívar, M. E. (2016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio miranda. *Negotium*, 12(35), 56-79. <https://www.proquest.com/openview/e30968086e958b0f7fed609f133fed67/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2045792>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Biščak, M., & Benčina, J. (2019). The Impact of HRM Practices on the Performance of Municipalities. The Case of Slovenia. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 15(58), 5-23. <http://dx.doi.org/10.24193/tras.58E.1>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el rendimiento laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Castro, K. O., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el rendimiento laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107_
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*. 41(2), 186-201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Chiavenato, I., & González, E. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ra. ed.). Mc Graw Hill.
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2022). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- Díaz, J., Díaz, M. P., & Morales, S. B. (2013). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 6(1), 85-94. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.6109>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Indacochea, B. Á., Porraspita, D. A., & Ganchozo, B. I. (2018). El rendimiento laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: didáctica y educación*, 9(2), 147-158. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758>
- Johari, S., & Jha, K. N. (2020). Impact of work motivation on construction labor productivity. *Journal of management in engineering*, 36(5), 04020052. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000824](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824)
- Jordan, S. L., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., & Wright, T. A. (2019). Toward a work motivation conceptualization of grit in organizations. *Group & Organization Management*, 44(2), 320-360. <https://doi.org/10.1177/1059601119834093>

- Ke, J., Zhang, J., & Zheng, L. (2022). Inclusive Leadership, Workplace Spirituality, and Job Performance in the Public Sector: A Multi-Level Double-Moderated Mediation Model of Leader-Member Exchange and Perceived Dissimilarity. *Public Performance & Management Review*, 1-34. <https://doi.org/10.1080/15309576.2022.2069138>
- Kocman, A., & Weber, G. (2018). Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/jar.12319>
- Machuca, W. (2019). *Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas – 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27251>
- Nguyen, P. V., Nguyen, L. T., Van Doan, K. N., & Tran, H. Q. (2021). Enhancing emotional engagement through relational contracts, management receptiveness, and employee commitment as a stimulus for job satisfaction and job performance in the public sector. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(1), 203-224. https://doi.org/10.24136/eq.2021.008_
- Herrera, L. M., Naranjo, P. A., Betancur, L. M., & Hurtado, L. M. (2018). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES Escolme*, 8(01), 23-42. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/109>
- Huerta, F. (2017). *Motivación y rendimiento laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Yungay, Ancash-2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11993>
- Peña, H., & Villon, S. (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_
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rios, I., & Vigo, Y. (2018). *La motivación y su relación con el rendimiento laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://hdl.handle.net/11458/3278>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17.ª ed.). Pearson Educación.

Supo, J., & Zacarias, H. (2020). *Metodología de la investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. Sociedad Hispana de Investigadores Científicos, Sincie.

Velásquez-Durán, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y rendimiento laboral. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 18(4), 53-73. https://doi.org/10.14201/eks20171845373_

Widodo, D. S. (2021). Influence of managerial performance: work motivation, leadership style and work experience (literature review study). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1079-1089. https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i6.1297_

Fecha de recepción: 15-10-2022

Fecha de aceptación: 10-11-2022

Correspondencia:

Edwin Ramírez Asís

ehramireza@unasam.edu.pe