

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL GERMAN CUELLO DEL MUNICIPIO DE
CHIRIGUANA- CESAR

LILIAN BAQUERO PEÑATE
YEIMIN BARAHONA HERNÁNDEZ

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
VALLEDUPAR

2021

TRABAJO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL GRADO DE
PSICÓLOGA.

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL GERMAN CUELLO DEL MUNICIPIO DE
CHIRIGUANA- CESAR

LILIAN BAQUERO PEÑATE

YEIMIN BARAHONA HERNÁNDEZ

DIRECTORA

LEIDY ANDREA NÚÑEZ BAUTISTA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR / CESAR

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mi hijo, familia, amigos quienes me han motivado y acompañado incondicionalmente durante este proceso tan importante para mi vida.

Yeimin Katherine Barahona Hernández

Al amor infinito de Dios quien me guio en la realización de mis sueños.

A mi familia la cual me otorgo su apoyo incondicional y han creído y puesto su confianza en mí.

Lilian Carolina Baquero Peñate

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios por brindarme la oportunidad de poder llevar a cabo este proyecto, a nuestra docente Doris Colina y Directora Leidy Andrea Núñez Bautista por guiarnos y acompañarnos durante este proceso.

Le doy las gracias a mis padres y hermanos por apoyarme en cada momento, sin ustedes no hubiese podido lograrlo, los amo.

Yeimin Katherine Barahona Hernández

Gracias a Dios por guiarme en cada paso que di durante este arduo camino.

Gracias a mi compañera de tesis y amiga Yeimin Barahona Hernández por su paciencia y entrega a lo largo este proceso de formación académica.

A mi mamá y mis hermanos, gracias por el apoyo y constancia en este proceso.

Y por último pero no menos importante, a mis docentes Doris Colina y Directora Leidy Andrea Núñez Bautista. Gracias por brindarme sus experiencias y conocimientos y excelente trabajo.

Lilian Carolina Baquero Peñate

TABLA DE CONTENIDO

_Toc81575243	
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	14
1. Planteamiento del problema	14
1.1. Pregunta problema	17
2. Objetivos de la investigación	17
2.1. Objetivo general	17
3. Justificación	17
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	20
4. Antecedentes	20
4.1. Antecedentes internacionales	20
4.2. Antecedentes internacionales	24
4.3. Antecedentes locales	28
5. Bases teóricas	30
5.1. Motivación	30
5.1.1. La motivación desde el modelo cognitivo conductual	31
5.1.2. La motivación desde la perspectiva humanista	32
5.1.3. Motivación laboral	33
5.1.4. Tipos de motivación según Soriano (2011)	33
5.2. Desempeño laboral	36
6. Hipótesis	41
7. Marco legal	42
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	43
8. Enfoque de investigación	43
9. Tipo de investigación	43
10. Diseño de la investigación	43
11. Población, muestra y muestreo	44
12. Técnica e instrumento de recolección de datos	44

12.1.	Cuestionario de motivación laboral	45
12.2.	Cuestionario de desempeño laboral	47
13.	Técnicas de análisis de datos	50
13.1.	Baremos de correlación	50
14.	Consideraciones éticas	51
CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		52
15.	Análisis de los datos	52
15.1.	Características sociodemográficas	52
15.2.	Estadísticos descriptivos de la variable motivación laboral	54
15.3.	Estadísticos descriptivos de la variable desempeño laboral	60
15.4.	Correlación de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral	65
16.	Discusión de los resultados	77
17.	Conclusiones	80
18.	Recomendaciones	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		82

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable motivación laboral</i>	45
Tabla 2 <i>Baremos de calificación de la variable motivación</i>	47
Tabla 3 <i>Operacionalización de la variable desempeño laboral</i>	48
Tabla 4. <i>Baremos de calificación de la variable desempeño laboral.</i>	49
Tabla 7. <i>Estadísticos descriptivos de la dimensión incentivos</i>	55
Tabla 8. <i>Estadísticos descriptivos de la dimensión salario y/o beneficios del trabajo</i>	56
Tabla 9. <i>Estadísticos descriptivos de la dimensión capacitaciones</i>	57
Tabla 10. <i>Estadísticos descriptivos de la dimensión ambiente laboral</i>	58
Tabla 11. Estadísticos descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales	59
Tabla 12. Estadísticos descriptivos de la escala de motivación laboral.	60
Tabla 13. <i>Estadísticos descriptivos de la dimensión productividad</i>	61
Tabla 14. <i>Estadísticos descriptivos de la dimensión productos y servicios</i>	62
Tabla 15. <i>Estadísticos descriptivos de la dimensión rendimiento</i>	63
Tabla 16. <i>Estadísticos descriptivos de la dimensión actitud</i>	64
Tabla 17. Estadísticos descriptivos de la escala desempeño laboral	65
Tabla 18. <i>Prueba de normalidad de las variables motivación y desempeño laboral</i>	65
Tabla 19. Prueba de homogeneidad de las variables	66
Tabla 20. Prueba de homogeneidad ANOVA	66
Tabla 21. <i>Correlación entre la dimensión incentivos y productividad</i>	66
Tabla 22. <i>Correlación entre la dimensión incentivos y productos o servicios</i>	67
Tabla 23. Correlación entre la dimensión incentivos y rendimiento	67
Tabla 24. <i>Correlación entre la dimensión incentivos y actitud</i>	68
Tabla 25. <i>Correlación entre las dimensiones salario y/o beneficios y productividad</i>	68

Tabla 26. <i>Correlación entre la dimensión salario y/o beneficios y productos o servicios</i>	69
Tabla 27. <i>Correlación entre la dimensión salario y/o beneficios y rendimiento</i>	69
Tabla 28. <i>Correlación entre la dimensión salario y/o beneficios y actitud</i>	70
Tabla 29. <i>Correlación entre la dimensión capacitaciones y productividad</i>	70
Tabla 30. <i>Correlación entre la dimensión capacitaciones y productos o servicios</i>	71
Tabla 31. <i>Correlación entre la dimensión capacitaciones y rendimiento</i>	71
Tabla 32. <i>Correlación entre la dimensión capacitaciones y actitud</i>	72
Tabla 33. <i>Correlación entre la dimensión ambiente laboral y productividad</i>	72
Tabla 34. <i>Correlación entre la dimensión ambiente laboral y productos o servicios</i>	73
Tabla 35. <i>Correlación entre las dimensiones ambiente laboral y rendimiento</i>	73
Tabla 36. <i>Correlación entre las dimensiones ambiente laboral y actitud</i>	74
Tabla 37. <i>Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y productividad</i>	74
Tabla 38. <i>Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y productos o servicios</i>	75
Tabla 39. <i>Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y rendimiento</i>	75
Tabla 40. <i>Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y actitud</i>	76
Tabla 41. <i>Correlación entre la variable motivación laboral y desempeño laboral.</i>	76

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Sexo de los docentes</i>	52
Figura 2. <i>Edad de los docentes</i>	53
Figura 3. <i>Nivel de estrato socioeconómico de los docentes</i>	53
Figura 4. <i>Estado civil de los docentes</i>	54
Figura 5. <i>Frecuencia de respuestas dimensión incentivos</i>	54
Figura 6. <i>Frecuencia de respuestas de la dimensión salario y/o incentivos económicos</i>	55
Figura 7. <i>Frecuencia de respuestas de la dimensión capacitaciones</i>	56
Figura 8. <i>Frecuencia de respuestas de la dimensión ambiente laboral</i>	57
Figura 9. <i>Frecuencia de respuestas de la dimensión relaciones interpersonales</i>	58
Figura 10. <i>Frecuencia de respuestas de la escala motivación laboral</i>	59
Figura 11. <i>Frecuencia de respuestas de la dimensión productividad</i>	60
Figura 12. <i>Frecuencia de respuestas de la dimensión productos o servicios</i>	61
Figura 13. <i>Frecuencia de respuestas de la dimensión rendimiento</i>	62
Figura 14. <i>Frecuencia de respuestas de la dimensión actitud</i>	63
Figura 15. <i>Frecuencia de respuestas de la dimensión desempeño laboral</i>	64

LISTA DE APÉNDICE

Apéndice A. Carta de permiso aprobada	87
Apéndice B. Consentimiento informado	88
Apéndice C. Cuestionario de motivación	89
Apéndice D. Cuestionario de desempeño laboral	92
Apéndice E. Cronograma de actividades	94

RESUMEN

En esta investigación se determinó la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello del Municipio de Chiriguaná- Cesar, a través de las siguientes fases metodológicas: La primera de ellas, fue la descripción de las características sociodemográficas, la segunda fue la identificación de la motivación laboral según las dimensiones: incentivos, salario y/o beneficios del trabajo, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales. La tercera consistió en establecer el desempeño laboral según las dimensiones: productividad, actitud, productos o servicios y rendimiento. Finalmente, la última fase consistió en establecer la correlación entre cada subescala de las variables. Los resultados obtenidos arrojaron que la mayoría de encuestados son mujeres (60%), la edad promedio oscila entre los 20 a los 30 años, el estrato socioeconómico predominante fue el nivel 1 y en general, la mayoría de los encuestados se encuentra soltero (40). Con respecto a los resultados sobre la variable motivación laboral y sus dimensiones, en general, todas puntuaron una calificación alta, por su parte, el desempeño en términos generales es adecuado según todas sus dimensiones y en cuanto a la correlación de dimensiones y variables, es destacable que en la mayoría de dimensiones se encontró una asociación significativa. Por tanto, se concluyó que existe una correlación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, indicando que los trabajadores perciben como importante su aporte a la institución, así mismo esta investigación puede ser tomada como referente para aplicarse en otras instituciones y/o empresas.

Palabras clave: docentes; dimensiones; motivación laboral; desempeño; correlación; variables.

ABSTRACT

In this research, the existing relationship between motivation and work performance of the teachers of the Manuel German Cuello Educational Institution of the Municipality of Chiriguana-Cesar was determined, through the following methodological phases: The first of them was the description of the sociodemographic characteristics, the second was the identification of work motivation according to the dimensions: incentives, salary and / or benefits from work, training, work environment and interpersonal relationships. The third consisted of establishing job performance according to the dimensions: productivity, attitude, products or services, and performance. Finally, the last phase consisted of establishing the correlation between each subscale of the variables. The results obtained showed that the majority of respondents are women (60%), the average age ranges from 20 to 30 years, the predominant socioeconomic stratum was level 1 and in general, most of the respondents are single (40). With regard to the results on the work motivation variable and its dimensions, in general, all scored a high score, for its part, performance in general terms is adequate according to all its dimensions and in terms of the correlation of dimensions and variables, it is It is noteworthy that in most dimensions a significant association was found. Therefore, it was concluded that there is a positive correlation between motivation and job performance, indicating that workers perceive their contribution to the institution as important, likewise this research can be taken as a reference to be applied in other institutions and / or companies.

Keywords: teachers; dimensions; work motivation; performance; correlation; variables.

INTRODUCCIÓN

La motivación y el desempeño laboral son dos aspectos que están directamente relacionados, entre más motivados se encuentren los empleados, mejor será su desempeño laboral y por lo tanto la productividad de la entidad o institución aumentará. En la Institución Educativa Manuel German del Cuello, de acuerdo a lo referido en el acercamiento al colegio, los docentes expresaron sentirse poco incentivados y compensados por parte de la administración, algunos profesores con posgrados no se sienten bien remunerados por su trabajo, y en el marco del teletrabajo, cabe resaltar que el desempeño laboral disminuyó de manera notable. Por tanto, este estudio estuvo enfocado en determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de dicha institución.

Es importante ahondar esta problemática, ya que le permite a la institución saber cómo se encuentra la motivación de los profesores y si esto está afectando en el desempeño de sus funciones para que la entidad educativa pueda implementar las estrategias que considere pertinente para mejorar la consecución de objetivos organizacionales. Para el desarrollo de esta investigación se planteó como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución. Para dar cumplimiento a lo anterior, se trazaron los siguientes objetivos: En primer lugar, describir las características sociodemográficas de sexo, edad y estado civiles de los docentes mediante una ficha de caracterización. El segundo objetivo fue identificar la motivación laboral según los incentivos, salario/beneficios, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales de los docentes mediante el cuestionario de motivación laboral. El tercero, consistió en establecer el desempeño laboral en función a la productividad, productos o servicios, rendimiento en el trabajo y actitud de los docentes a través del cuestionario de desempeño laboral. Y el último, analizar las correlaciones estadísticas de las diferentes dimensiones de la variable motivación y desempeño laboral.

La investigación se ejecutó en un tiempo delimitado para ello, el cual fue desde marzo de 2020 hasta octubre de 2021. De igual forma, el alcance de la misma estuvo enmarcada en determinar la correlación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral, de la planta docente de la institución objeto de estudio del municipio de Chiriguaná, Cesar.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

La motivación es un punto elemental para la eficacia de las organizaciones, existen diferentes formas de motivar como incentivos económicos, beneficios sociales, valoración de las capacidades o ascensos, y cada persona tiene fortalezas para desarrollar en beneficio de los objetivos de la empresa, se debe tener en cuenta que el recurso humano es el patrimonio más valioso de una organización, las empresas deben invertir en sus empleados, pues de ellos depende en gran parte el buen funcionamiento de los procesos y el óptimo rendimiento laboral para cumplimiento de los objetivos de la empresa. El desempeño laboral y la motivación en los docentes es imprescindible para buenas prácticas que fomenten la mejora a los sistemas de gestión.

De acuerdo con Arias y Heredia (2004), la motivación hace referencia a factores que pueden generar conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural; es lo que impulsa al ser humano a actuar y varía en cada persona en función a sus necesidades. Respecto al desempeño laboral Whetten y Cameron (2005), refieren que es el resultado de la experiencia desarrollada por la motivación. La experiencia es el resultado de la aptitud desarrollada por el entrenamiento y los recursos; y la motivación es el resultado derivado del deseo y el compromiso. Un desempeño elevado en cualquier trabajo se logra si las personas poseen todos los elementos esenciales antes mencionados.

La motivación laboral es un aspecto que incrementa las probabilidades de mejorar el desempeño y, por ende, la productividad, de acuerdo con Workplace de Zuckerberg (2020), un empleado incentivado se encuentra mucho más comprometido con la organización, para la empresa, contar con trabajadores no comprometidos, según estadísticas mundiales, cuesta un promedio de 550 millones de dólares al año que representa una pérdida en la productividad. García (2019) asegura que, más de 800 líderes de recursos humanos a nivel mundial, están de acuerdo en priorizar la experiencia de los empleados para incrementar el desempeño laboral; los empleados se encuentran más motivados a laborar cuando se evidencia un aprecio por su trabajo, mismo que se refleja en el desempeño laboral.

En esta misma línea, de acuerdo con Ramírez (2020), el rendimiento decae cuando un empleado no se encuentra motivado por lo cual, no se compromete con los objetivos de la organización, esto, ocasionado por un desgaste emocional y estrés crónico en el lugar de trabajo, de acuerdo con esto, la motivación no radica únicamente en la remuneración

monetaria, sino en aquellos aspectos relacionados con el clima organizacional y el sentirse valorado por la empresa.

El desempeño laboral de acuerdo con Chiavenato (2000), es el comportamiento de los empleados en la búsqueda del cumplimiento de objetivos fijados en la empresa, es decir, el compromiso que tienen los mismos con la organización, en sentido a esto Oxford Economics (2020) en su informe Workforce, manifiesta que en promedio, solo el 13% de los empleados a nivel mundial manifiesta sentirse comprometido con la empresa y que el 75% de los empleados son parte de la generación conocida como millennials apuntado a estos como el sector con menor compromiso empresarial, contar con empleados comprometidos es un componente que impulsa la productividad y la consecución de resultados y esto es algo que se encuentra influenciado por la motivación y la satisfacción.

Cuando se presentan empleados pocos motivados se puede evidenciar un desempeño laboral deficiente, son comunes problemas como el ausentismo, la baja productividad y los conflictos en el equipo. También se dan situaciones en las que la dirección de la empresa no escucha y no apoya adecuadamente a los líderes y este tipo de situaciones genera un desgaste y luego de diversos intentos viene la frustración.

En Latinoamérica, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), sobre el panorama laboral en la región caribe y el continente, en el último año ha incrementado la contracción del empleo, las horas trabajadas y los ingresos reflejando una disminución en el desempeño laboral del empleado. En promedio, hubo una pérdida del 33,5% de horas trabajadas en los tres primeros trimestres, también se ha presentado un incremento en el ausentismo laboral. Un empleado desmotivado genera un impacto negativo dentro de la empresa ocasionando problemas de rotación, absentismo, deterioro en el entorno laboral, pérdida de talento humano, aumento de costo y disminución de la productividad, estos factores eventualmente interrumpen la actividad laboral.

El Banco de desarrollo de América Latina (2020), afirma que la región presenta desde el 2011 hasta la actualidad una desaceleración generalizada en cuanto a desempeño laboral, lo que supone un gran problema para las empresas y por lo cual, diversas investigaciones han propuesto centrar la atención en el talento humano para disminuir este impacto. En el marco de la docencia, esto es un problema prevaleciente y que muchos países latinoamericanos no suelen evaluar adecuadamente, solo se realizan pruebas de conocimiento curricular, algunos lo consideran teniendo en cuenta guías establecidas por el ministerio de educación. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2016).

En Colombia, el problema del desempeño y su mermó debido a la actual pandemia, también es un panorama complejo, Santa María (2020), afirma que el mercado laboral en el país es un sector de gran preocupación macroeconómica, comenzando por la tasa de desempleo promedio de 12,2% y que la generación del mismo es cada vez más precaria. En sentido a esto, los sectores que mayor complicación presentan respecto al desempeño laboral es el de industria, comercio y servicios, que es donde se ubica la docencia. En el desempeño urbano se presentan cifras favorables solo en las principales ciudades, pero en el resto de ciudades como en Armenia, Neiva, Tunja, Valledupar y Santa marta ha disminuido notablemente el desempeño de los trabajadores y no se ha logrado contrarrestar este problema, sino que en la organización se han incrementado los casos de estrés y desmotivación.

La motivación laboral es un medio que los líderes poco utilizan para alcanzar los objetivos empresariales, una eficiente gestión de los recursos humanos representa una buena ventaja competitiva para enfocar una organización hacia el éxito, especialmente en el entorno competitivo y global en el que se ubican las organizaciones, las personas que trabajan forzadas, por necesidad o sin mayor motivación, no ofrecen a la compañía todo su potencial; las empresas retrogradadas y con sistemas administrativos rígidos, antes que capacitar o motivar a sus colaboradores prefieren mantener reglas y conservar las formas de hacer las cosas, con ese pensamiento solo están logrando que se pierda la oportunidad de maximizar el rendimiento de los empleados y que se coapte la innovación empresarial y la diferenciación. (Pineda, 2017).

Lo anterior permite inferir que un personal desmotivado, puede encaminar a la empresa al fracaso o a no alcanzar las metas de la organización, debido a que las ganancias disminuyen si no se hace un trabajo eficaz, también afecta el rendimiento laboral de los empleados, y se pierde la oportunidad de alcanzar los objetivos de la organización, puesto que quienes lideran en el área laboral no influncian o motivan de manera positiva a sus trabajadores.

En la Institución Educativa Manuel German del Cuello, de acuerdo a lo referido en el acercamiento al colegio, los docentes expresan sentirse poco incentivados por parte de la administración para mejorar en la implementación de sus quehaceres, sus esfuerzos escasamente suelen ser compensado y reconocidos, principalmente, los profesores con maestría no se sienten bien remunerados por su trabajo, también en el marco del teletrabajo el desempeño laboral ha disminuido de manera notable.

De acuerdo a los registros en la observación a la institución, los docentes se sienten poco incentivados, la institución no les proporciona estímulos suficientes que les permitan mejorar su desempeño laboral, según lo manifestado, no es frecuente que se les proporcione capacitaciones para fortalecer sus competencias, no sienten recibir un salario adecuado a sus funciones y conocimientos y esto ocasiona que, los docentes perciben no rendir plenamente con sus funciones. Por las manifestaciones de este problema llevan a las investigadoras a plantear como problema de investigación si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

1.1.Pregunta problema

¿Cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello del Municipio de Chiriguana- Cesar?

2. Objetivos de la investigación

2.1.Objetivo general

Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello del Municipio de Chiriguana-Cesar.

2.1.1. Objetivos específicos

Describir las características sociodemográficas de sexo, edad y estado civiles de los docentes mediante una ficha de caracterización.

Identificar la motivación laboral según los incentivos, salario/beneficios, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales de los docentes mediante el cuestionario de motivación laboral.

Establecer el desempeño laboral en función a la productividad, productos o servicios, rendimiento en el trabajo y actitud de los docentes a través del cuestionario de desempeño laboral.

Correlacionar estadísticamente las diferentes dimensiones de la variable motivación y desempeño laboral.

3. Justificación

La motivación laboral alude al estímulo, al incentivo que proporciona la organización para que el talento humano desempeñe adecuadamente sus labores. Teniendo en cuenta la problemática descrita, es evidente que carecer de motivación laboral es un aspecto que impacta significativamente en el rendimiento de los empleados,

especialmente, en el cuerpo docente si se pone a consideración que es este personal el encargado de la enseñanza y aprendizaje, de dar cumplimiento a lo establecido en el proyecto educativo institucional, por esto, contar con un profesorado desmotivado, afecta la calidad del proceso educativo, que el docente no implemente las didácticas o metodologías adecuadas y genera que el rendimiento de los estudiantes también disminuya, por esto, es sustancial concebir que un trabajador motivado, que se sienta a gusto con su cargo desempeña sus funciones con mayor eficacia, proporciona a la institución mejores ideas y transmite mejor la enseñanza.

Estudiar la motivación en docentes es un tema de gran importancia, pues, propicia el conocimiento de cómo los estímulos basados en los sentimientos, comportamientos y deseos de los individuos impactan o no en el desempeño laboral. Este trabajo tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello, además, el abordar esta problemática, permite a la institución saber cómo se encuentra la motivación de los profesores y si esto está afectando en el desempeño de sus funciones para que la entidad educativa pueda implementar las estrategias que considere pertinente para mejorar la consecución de objetivos organizacionales.

De acuerdo con Medina *et al.* (2008), es importante estudiar la motivación en las organizaciones, debido a que un empleado motivado aumenta las probabilidades de las ganancias económicas, y contextualizando esta concepción en las entidades educativas, potencia principalmente que los docentes desempeñen de forma óptima sus funciones y por ende, favorezca un pilar elemental en toda la sociedad que es la educación. La motivación impulsa a los docentes a cumplir con los objetivos y expectativas de la institución, una empresa que se interesa por la motivación del talento humano, que percibe expectativas que generen valor a la organización, conozca y comprenda las necesidades de su equipo y responda (incentive) de la mejor forma posible ante las mismas, asegura el éxito empresarial.

Los aportes sociales de este estudio se relacionan con el beneficio que genera principalmente a la población estudiada que son los docentes, conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral, permite que las entidades educativas fortalezcan sus estrategias organizacionales para incentivar la labor docente, esto, bajo una concepción de que un profesorado motivado, puede ejercer adecuadamente sus funciones generando

también un beneficio a la comunidad en general en medida que propicia ejecutar los procesos de enseñanza con una mejor calidad. Este trabajo actúa como un motivado para que las instituciones generen acciones para fomentar el estímulo dentro del cuerpo docente, generando alternativas para el fortalecimiento continuo en el desempeño del personal laborando en la organización, logrando así, desarrollo y competitividad tanto en la empresa como para el resto de las organizaciones.

Manjarrez, *et al.* (2020) explican que es relevante concebir la motivación como un proceso psicológico relacionado con el impulso, siendo preciso estudiar la actividad laboral motivada como una conducta que permite potenciar el desempeño de los trabajadores, un entorno laboral motivador potencia las funciones de los empleados. Este estudio centra su interés en la gestión que lleva a cabo la institución educativa para proporcionar a los empleados condiciones que incentiven a los trabajadores a desarrollar sus funciones de forma óptima.

En cuanto al aporte práctico, cabe mencionar que el estudio favorece el conocimiento de las consecuencias de la motivación sobre el desempeño de los docentes, es decir propicia un mejor conocimiento de la problemática, esto permite que la investigación transforme la realidad sobre la concepción que se tiene de la motivación sobre el rendimiento de los empleados, de acuerdo con la validación de las hipótesis, su utilidad práctica deriva en el conocimiento de las consecuencias del fenómeno.

El aporte metodológico de esta investigación se asocia con el establecimiento de bases de indagación sobre este tema, fomentando y sirviendo como referencia, estudios futuros que ahonden con mayor rigor y organización en la correlación mencionada. En lo que respecta al campo de investigación, el estudio posee una importancia notable, dado que la motivación en líderes de las organizaciones es uno de los principales factores que tienen la posibilidad de darle a las organizaciones el aumento de su productividad.

Para finalizar, su aporte teórico se fundamenta en la contratación de otras conceptualizaciones existentes, permite conocer la veracidad las postulaciones teóricas formuladas, las teorías que se plantearan serán aceptadas dado que son expuestas por autores con grandes fundamentos y conocimientos profundos sobre el tema, en cuanto a la práctica se diseñaran estrategias para mitigar la problemática.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

4. Antecedentes

La motivación es un componente que impulsa a un individuo a actuar o ejecutar acciones en aras a conseguir un determinado objetivo, por esto, en las organizaciones, ese impulso motivacional es tan importante para alcanzar las metas de la empresa, relacionándose así, con el desempeño laboral, antes de abordar teóricamente esta problemática, es preciso establecer una revisión sobre estudios de aquellos investigadores que también se han interesado por abordar esta temática. Se presentan a continuación los resultados de una revisión de investigaciones relacionadas directamente con el objeto de estudio (motivación y el desempeño laboral de los empleados docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello del municipio de Chiriguana con objeto de asentar el estado del conocimiento del mismo.

Los reportes de investigación consultados son trabajos recientes, con menos de cuatro años de realización, en ellos se citan datos bibliofiguras correspondientes al tema, se señala el objetivo de cada investigación, el marco metodológico, los resultados y las conclusiones principales, en los siguientes párrafos, se relacionarán las investigaciones encontradas a nivel internacional sobre el tema de estudio. Cabe mencionar que en siguiente apartado las investigaciones a nivel local no se muestran completas debido a que no se encontraron estudios relacionados con la variable motivación en esta zona.

4.1. Antecedentes internacionales

Pillaca (2017), realizó una tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública. La investigación tuvo por objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital Sergio E. Bernales, Comas-Lima Perú, 2017.

El estudio fue de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal. La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por 175 trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas-Lima, 2017 cuya muestra de interés estuvo conformada por el procesamiento de muestreo de 139 trabajadores administrativos. Para la ejecución del estudio se aplicó dos cuestionarios. El cuestionario de Motivación fue tomado de Ancona et al. (2012). Para la

evaluación de la variable desempeño laboral se elaboró un cuestionario cuyo valor Alfa de Cronbach fue de 0.879, lo que indica que el instrumento es altamente confiable.

El grado de correlación entre las variables fue determinada por el Rho de Spearman donde indicó que el coeficiente de relación fue 0,703; concluyéndose que existe una relación alta y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral, en los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Sergio Bernales, Comas Lima, 2017.

Los resultados obtenidos de las derivaciones que se aprecian los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman donde indicó que el coeficiente de relación fue 0,703 donde se puede afirmar que existe una relación alta y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral, en los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Sergio Bernales, Comas Lima, 2017

Así mismo, Ascate (2018) llevo a cabo una tesis, la presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la *cmac – Sullana*, El Porvenir, Perú (2018). El tipo de investigación utilizada es correlacional, no experimental. Los sujetos de estudio fueron 50 trabajadores. Se les aplicó dos instrumentos, el primero sobre Motivación y el segundo sobre Desempeño Laboral evaluado por su supervisor inmediato, elaborado por el autor y aprobado por expertos. Con respecto a la presente investigación se comprobó la hipótesis formulada llegando a la conclusión que las variables motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa *cmac Sullana*, El Porvenir, 2018, presentaban una correlación positiva muy alta ($r = 0.997$)

Por su parte, Ramos (2019). Ejecuto una investigación. Esta investigación se propuso determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, Lima Perú 2019, como parte de un aporte importante para generar línea base de gestión en esta unidad. Tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. Se usó el método hipotético deductivo. La muestra fue de 97 trabajadores, a quienes se les encuestó con dos instrumentos validados. En las conclusiones se determinó relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, observando que fue directa, pero de nivel bajo ($r = 0,389$). Así mismo hubo relación entre la motivación y

la calidad del trabajo de los trabajadores observando que fue directa, pero de nivel bajo ($r = 0,483$). Existió relación entre la motivación y las relaciones humanas de estos trabajadores, observando que es directa, pero de nivel bajo ($r = 0,430$) y finalmente hubo relación entre la motivación y la organización de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, Lima 2018, observando que fue directa, pero de nivel bajo ($r = 0,320$).

También, Guerrero (2019). En su estudio sobre la Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, Perú 2019. La presente investigación se realizó con el propósito de determinar si existe correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los Colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional de Piura. Esta investigación siguió una clase de estudio básica y descriptiva, ya que buscó nuevos conocimientos de la realidad, con un enfoque cuantitativo, ya que empleo la recopilación de información para comprobar hipótesis, con un método no experimental, no hubo manipulación de las variables, de corte transversal, se realizó en un solo periodo de tiempo y de tipo correlacional, ya que buscó la relación de ambas variables.

Se utilizó el 100% de la población, a los 19 trabajadores que se desempeñan en la Oficina de Normalización de Piura. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con aplicación de Escala de Likert, validados por juicios de expertos, la confiabilidad se obtuvo con el Alfa de Cronbach y los resultados fueron procesados mediante el software IBM SPSS V25. De los resultados obtenidos estadísticamente en forma general se tiene que la motivación en los colaboradores de la Oficina de Normalización de Piura, es bajo con el 42.11%, mientras que el desempeño laboral es malo con el 36.84% de los encuestados.

Asimismo, en la contratación de la hipótesis se determinó que, no existe una correlación estadística significativa entre las variables de estudio, ($p\text{-valor} = 0.855$), ya que el valor es mayor a 0.05, lo que determinó que se acepte la hipótesis nula y se rechace la hipótesis de investigación. Finalmente se concluye basándonos en la realidad estudiada, que no existe una correlación estadística significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional de Piura.

Por otra parte, Oros (2019). Desarrollo la tesis titulada *Motivación y Desempeño laboral docente del nivel secundario*, en la Institución Educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019, se realizó a fin de comprobar la correspondencia que existe entre motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019.

El diseño de investigación aplicado en el presente trabajo es no experimental, Transaccional o Transversal. En el presente trabajo la población total es de 30 docentes entre nombrados y contratados del nivel secundario de la Institución educativa Fe y Alegría N° 20 del distrito de la provincia y región del Cusco. Donde se tomó la muestra de la investigación en estudio a 16 docentes nombrados del nivel secundario, con el fin de obtener datos más certeros ya que estos docentes son nombrados y permanentes y el resto de docentes se encuentran en la condición de contratados temporalmente, a la muestra se le aplico la encuesta probabilística por conveniencia, donde c/u de estos desarrollaron dos instrumentos debidamente aprobados y validados, esto con el fin de recabar datos fidedignos para el trabajo de investigación esto con respecto a las variables de la motivación y el desempeño laboral. Los resultados muestran con respecto a la variable Motivación se concluye que la mayoría de docentes encuestados como es el 87.50% dieron como respuesta casi siempre están motivados y el 12,50% respondieron que a veces están motivados y con respecto al desempeño laboral la mayoría dieron como respuesta que el 62.50% casi siempre tienen un óptimo desempeño laboral y el 6.25% respondieron siempre tiene un desempeño laboral eficaz y 31.25% a veces tienen un desempeño laboral óptimo.

A su vez, Bresciani (2019) llevo a cabo una tesis para optar el título profesional de Licenciada en administración. La presente investigación fue ejecutada en la empresa Sociedad Happyland Perú S.A. en la ciudad de Huánuco Perú, con el objetivo principal de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en el periodo enero – junio, 2019-I. Para ello se elaboró una encuesta a 19 colaboradores, con el propósito de recolectar información y saber cómo se comportan las variables de estudio dentro de la empresa. La metodología que pertenece la investigación es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional, teniendo como muestra a los

trabajadores de la empresa Sociedad Happyland Perú S.A., que están conformado por 19 colaboradores. Tras haber ejecutado la investigación, podemos deducir que la motivación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo como valor 0,481 de correlación, encontrándose dentro de una valoración moderada, es decir, la motivación sí incide en el desempeño laboral en la empresa Sociedad Happyland Perú S.A. – Huánuco, 2019-I.

4.2. Antecedentes nacionales

A nivel nacional, se encontró la investigación realizada por Montenegro (2016), elaboró un trabajo de grado para optar por el título magister en dirección, titulado factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia. Este trabajo tuvo como propósito determinar los factores de motivación en los trabajadores de la industria de la construcción en Colombia, tomando como muestra una población de empleados de la ciudad de Pasto, Colombia. Inicialmente se revisaron artículos científicos de diversos países que estudian los efectos de factores motivadores, desmotivadores, características intrínsecas y extrínsecas, relacionados con el rendimiento laboral. De esta forma se identificaron los factores que conforman la base del instrumento “Study of motivators and demotivators affecting the Performance of employees in the construction industry-questionnaire” entregado a 190 empleados.

La metodología del estudio de Montenegro (2016) fue un método no experimental, de campo, descriptivo y correlacional. Se optó por una muestra no probabilística por conveniencia conformada por 190 operadores, a los cuales se les aplicó una encuesta con escala tipo Likert ordinal. Los resultados fueron clasificados, mediante un software estadístico SPSS. El cual realizó un análisis de datos por categoría de empleado y un Análisis de componentes principales (ACP) de motivadores, desmotivadores y de variables de satisfacción laboral de los empleados. Se encontró que los motivadores más relevantes fueron “La capacitación para el trabajo”, “El buen salario”, “El reconocimiento de sus jefes”, “El desarrollo de nuevas habilidades físicas e intelectuales” y “Las tareas desafiantes”. Son necesario nuevos estudios que permitan establecer similitudes y diferencias con otras industrias en la región.

Pita (2016) desarrollo la investigación sobre relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia. Tuvo como objetivo establecer las relaciones entre las variables organizacionales: Violencia y Acoso laboral, Desempeño laboral y Satisfacción laboral de un grupo de empleados administrativos de la modalidad Abierta y a Distancia de una Institución de Educación Superior Privada en la Ciudad de Bogotá – Colombia. Se contó con una participación del 80% de trabajadores de la IES. La investigación es de tipo no experimental transaccional correlacional de tipo confirmatorio.

El estudio de Pita (2016) tuvo como objetivo identificar las relaciones existentes entre las distintas variables. La medición se realizó a través de instrumentos S 20/23 de Meliá y Peiró (1989), el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPTPANDO) (2011) y la Evaluación de Desempeño del Personal Administrativo de la IES. El estudio permitió establecer que existe una correlación significativa entre las variables de Desempeño y Satisfacción pero que existe una correlación no significativa entre las variables Violencia y Acoso Laboral y Desempeño laboral Satisfacción laboral.

Por otra parte, Ahumada (2017), Concreto una investigación sobre incidencia de los estilos de liderazgo transformacional o transaccional en el desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia. Tomando en consideración que las compañías son en su mayoría el reflejo de los comportamientos de sus líderes, cobra especial valor para las áreas de Recursos Humanos, entender como ellos, a través de sus estilos de liderazgo y competencias, contribuyen al éxito de la organización en general. El objetivo general de este estudio fue determinar la incidencia que los estilos de liderazgo transformacional o transaccional de 11 Supervisores de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia, tiene sobre el desempeño laboral de sus asesores de ventas a partir de la aplicación del cuestionario MLQ 5x, basado en la teoría de Bass y Avolio y la correlación de los resultados de estos con las evaluaciones de desempeño de los colaboradores que reportan a dichos Supervisores.

La investigación de Ahumada (2017), fue desde un enfoque metodológico cuantitativo correlacional, la población en total fue de 11 Supervisores de Ventas y 45 Asesores de Ventas, como resultado, se encontró que en los Supervisores de ventas

predomina el estilo de liderazgo transaccional, seguido del liderazgo transformacional y una significativamente positiva relación entre los dos estilos. En cuanto a las dimensiones de los estilos, se evidencio que, dentro del estilo de liderazgo transaccional, la dimensión con los puntajes más altos fue la de Recompensa Contingente, mientras que, del lado del estilo transformacional, la más alta fue la de Motivación Inspiracional. Aunque no fue posible determinar la incidencia que los estilos de liderazgo transformacional o transaccional de los Supervisores de ventas tiene sobre el desempeño laboral de su personal de ventas, se concluyó, que si existe una relación significativamente positiva entre el Liderazgo Transaccional, el Esfuerzo Extra y la Satisfacción de los Supervisores de Ventas.

A su vez, Cuadro y Bustamante (2017). Desarrollaron un trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas llamado factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de *Agrojemur s.a.s*, en la ciudad de Cartagena de Indias. El propósito general de este proyecto es identificar los factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de *Agrojemur s.a.s*, a través de la evaluación de las condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener retribuciones deseadas y las condiciones motivacionales externas de los trabajadores de la empresa; mostrando la importancia de variables tales como remuneración, bienestar social, calidad en el clima y cultura organizacional, capacitación laboral; es decir, indagar acerca de los efectos que tiene la carencia de incentivos laborales.

El estudio tiene un enfoque metodológico de tipo cuantitativo, descriptivo. La población de interés asciende a los 31 empleados que laboran en la organización. Para la medición de la motivación laboral se aplicará el instrumento denominado “Cuestionario de Motivación para el Trabajo” o CMT automatizado el cual ha sido diseñado y validado en Colombia por Uribe y Toro (2011), permite evaluar quince factores psicosociales y de motivación, los cuales comprenden un total de 75 ítems reunidos en 3 grupo (Olvera, 2013).

El estudio de la motivación laboral arrojó que, dentro de las condiciones motivacionales internas pesó más el factor afiliación, por tanto, se concluyó que estos trabajadores suelen expresar comportamientos orientados a la obtención o conservación de

relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, en lo cual la calidez de la relación desempeña un rol esencial. Mientras que, en las condiciones motivacionales externas, según el cual el salario primó como motivante de los empleados, de aquí que se concluya que la motivación se da porque se retribuye y compensan el esfuerzo, prestigio, seguridad en el sentido de que puede atender las demandas de sus necesidades personales familiares

Del mismo modo, Lizarazo (2019). Elaboro una tesis sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral predicen el desempeño docente de dos instituciones públicas de Bucaramanga, Colombia. La presente investigación tiene como objetivo conocer en qué medida el clima organizacional y la satisfacción laboral predicen el desempeño docente de dos instituciones públicas de Bucaramanga, Colombia. La metodología es de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 docentes que representan el 67,8% del total de la población. En el estudio se utilizaron tres instrumentos; el primero, con 20 declaraciones, para medir el grado de clima organizacional; el segundo, con 18 declaraciones, para medir el nivel de satisfacción laboral y el tercero, con 17 declaraciones, para medir el desempeño laboral. Para obtener la consistencia interna del instrumento, se utilizó el método de alfa de Cronbach, dando una confiabilidad de .965 para el clima organizacional y .973 para la satisfacción laboral. Todos los valores alfa de Cronbach fueron considerados con medidas de confiabilidad muy aceptables. Al realizar el análisis de regresión múltiple, se encontró que la variable grado de satisfacción laboral y grado de clima organizacional explicó el 49% de la varianza de la variable dependiente grado de desempeño laboral. El valor de R² corregida fue igual a .490. De igual manera, se obtuvo el valor F igual a 38.950 y el valor de p igual a .000, lo que permitió determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa

Mientras tanto, Fontal (2020). Efectuó una investigación sobre la relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en Docentes de una Institución de Educación Superior en Bogotá D.C. Este estudio tuvo como objetivo verificar la relación entre la ruptura del contrato psicológico y la satisfacción laboral con el desempeño en el trabajo de los Docentes de una Institución de Educación Superior en la Ciudad de Bogotá. Con el fin de encontrar la relación que existe entre las variables planteadas en este trabajo se empleó un esquema no experimental

transversal correlacional, la población colaboradora de la investigación está constituida por 65 profesores de los múltiples programas de una Institución de educación superior. En este estudio la variable criterio es el desempeño laboral, medida a través de la aplicación del cuestionario de auto reporte de evaluación del desempeño.

Las variables predictores son la ruptura del contrato psicológico que se midió a través del grado integral de incumplimiento del contrato psicológico y la variable satisfacción en el trabajo que se midió con el cuestionario de satisfacción en el trabajo S20/23. Para establecer los niveles de relación entre las variables y sus componentes, se recurrió al factor de correlación de Pearson, se evidenció relación entre las variables del incumplimiento del contrato psicológico y las variables de satisfacción y desempeño en el trabajo. La investigación encontró también una relación inversa significativa entre las variables de incumplimiento del contrato psicológico y satisfacción en el trabajo del mismo modo con el desempeño en el trabajo, estos resultados contribuyen a investigaciones orientadas a averiguar el comportamiento de las variables que afectan el nivel de satisfacción y desempeño en docentes de instituciones de educación superior. (Fontal, 2020).

4.3. Antecedentes locales

Por último, en la revisión a nivel local, se encontró investigaciones realizadas por Rivera, Hernández, Forgiony (2016). Sobre impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud la motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable y más en estos tiempos de desarrollo y de crisis. Este estudio buscó analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género. Este estudio se realizó bajo la metodología de investigación cuantitativa con diseño no experimental, debido a que se recolectaron y analizaron datos de las variables estudiadas sin manipularlas, tuvo un alcance correlacional y de corte transversal, la población estuvo compuesta por 52 funcionarios que laboraron en Integrados en Salud Ips Ltda en el I semestre del año 2016. Se encontró que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional.

Por otro lado, Acosta et al. (2018), llevaron a cabo la investigación sobre Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes Universitarios del Departamento del Cesar, el presente trabajo analiza la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de los docentes. En el contexto nacional y regional, por razones culturales, se permanece más tiempo desarrollando actividades laborales y en el lugar de trabajo, que en cualquier otra área. Lo que incrementa la importancia de evaluar y analizar las circunstancias del trabajo, posibilitando la prevención e intervención en este tipo de casos.

En este estudio cuantitativo, correlacional, de alcance transversal se trabaja con 47 docentes de una universidad del Departamento del Cesar. Se aplica la ficha sociodemográfica y la encuesta de estrés del anexo técnico de la resolución 2646 de 2008, validado por Villalobos et al (2013); los datos de las evaluaciones del desempeño docente, periodo 2016-2, son tomados de la Oficina de Registro y Control. Los resultados indican no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas.

Finalmente, Solano et al. (2019). Realizaron un estudio sobre calidad de vida como agente dinamizador del desempeño laboral en Universidades Públicas, el objetivo de esta investigación fue definir estrategias que permitan estimular la calidad de vida de administrativos de forma efectiva con el fin de mejorar el rendimiento laboral en las Universidades Públicas. En cuanto a la metodología, este estudio fue cuantitativo con diseño no experimental transversal correlacional debido a que los datos se expresan de forma numérica a través de escalas de medición y se aplican técnicas estadísticas para procesarlos (Salem Press, 2014), la población estuvo conformada por los decanos y coordinadores de la totalidad de instituciones públicas universitarias de educación superior de Colombia (32).

Para ejecutar su estudio, realizaron un cuestionario para lograr la obtención de datos relevantes relacionados con los sujetos con relación a la temática objeto de investigación; de esta forma, se elaboró un cuestionario tipo Likert configurado con 36 preguntas, y las opciones de respuesta: Siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Respecto a la confiabilidad, se realizó una prueba piloto a 10 sujetos ajenos a la muestra determinada en esta investigación, pero con características similares, con lo cual

se obtuvieron los datos necesarios para aplicar la ecuación del Coeficiente Alfa Cronbach mediante el cual se midió la precisión del instrumento.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que la calidad de vida es un factor de relevancia en cuanto al nivel de desempeño de los trabajadores, debido a que influye en aspectos como las condiciones de trabajo y la motivación los cuales son fundamentales para mantener o incrementar la calidad de los procesos laborales. La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson permitió determinar que las variables se relacionan de forma proporcional, lo cual indica que si mejoran la calidad de vida de los trabajadores de la misma forma lo hará el desempeño laboral de los mismos.

5. Bases teóricas

En este apartado, sobre las bases teóricas, es preciso conocer la definición de motivación y desempeño laboral para realizar una contextualización del tema, seguido a esto, se aborda las distintas teorías explicativas existentes al respecto de este fenómeno de estudio y consiguiente a esto, se describe los componentes que conforma cada variable de interés.

5.1.Motivación

La motivación es un concepto que se remonta a los pensadores griegos más antiguos como Sócrates, Platón y Aristóteles que desde entonces, ya buscaban conocer que es aquello que impulsa la conducta humana, llegando a una conclusión, que está organizada de forma jerárquica teniendo elementos sensitivos y racionales que llevan al individuo a actuar, ante esto, Soriano (2011), refiere que la motivación como un proceso dinámico en el que se encuentra un continuo estado de crecimiento y declive perpetuo, ceñido generalmente a un proceso de cuatro etapas: anticipación, activación y dirección, conducta activa y retroalimentación y por último, resultado.

La anticipación sucede cuando el individuo posee una expectativa y deseo de cumplir una meta, seguido a esto, la fase de activación y dirección, ocurre cuando se activa el motivo por un estímulo intrínseco y extrínseco, activando la conducta y la retroalimentación del rendimiento, en el cual, el individuo participa en situaciones que le permiten acercarse a su meta y alejarse de los estímulos aversivo, con base a esto,

mediante los esfuerzos y consecución de metas, el sujeto evalúa la efectividad del esfuerzo, conocida esta fase como resultado. (Soriano, 2011)

Navarro (2010), define la motivación como las fuerzas internas de una persona que afectan su dirección, intensidad y persistencia de conducta voluntaria, es decir, estar motivados para alcanzar un objetivo concreto (dirección), con un nivel de esfuerzo determinado (intensidad), durante un cierto período (persistencia). De esta manera, toda motivación conlleva un impulso a actuar en pro alcanzar las metas y la satisfacción que se espera de las mismas. Para este autor, la motivación es estrictamente voluntaria, debido a que se trata de una decisión personal, generando una acción como consecuencia o producto de visualizar el resultado esperado.

5.1.1. La motivación desde el modelo cognitivo conductual

La motivación es un componente cognitivo importante en la autorrealización del individuo, y es importante establecer las teorías explicativas más importantes en torno a esta, tal y como afirma Santrock (2002), las perspectivas fundamentales a tener en cuenta son la teoría cognitivo conductual y la humanista. La conductual, enfatiza en el papel de la recompensa en la motivación, siendo esto importante en el contexto laboral, para la consecución de metas que favorezcan el desempeño del trabajador, la teoría humanista enfatiza en la capacidad del ser humano para desarrollarse y la cognitiva se fundamenta en el poder del pensamiento.

La perspectiva conductual de acuerdo con Santrock (2002), se fundamenta en las recompensas externas y los castigos como determinantes de la motivación en el individuo, de esta manera, el incentivo debe ser agregado con la finalidad de promover una conducta, es decir, esperar que aquel comportamiento considerado como bueno, incremente su ocurrencia, y el castigo busca distanciar a la persona de aquellos que se consideran inapropiados, de esta manera, en el ámbito laboral, para que una organización incremente el rendimiento empresarial de sus trabajadores, es menester utilizar estrategias que varían en función al interés del individuo, es decir, aunque el salario es importante y suele ser relacionado como el motivante más relevante, el trato por parte de la empresa al empleado, el ambiente laboral y las relaciones con sus compañeros, también son significativos para mantener a los individuos incentivados con las metas de la organización.

Trechera (2005), explica que la teoría conductual aplicada a la motivación, basada en los incentivos, se deriva del supuesto que una persona realiza un comportamiento con el objetivo de alcanzar un beneficio y evitar las conductas que puedan generar un daño directo, este enfoque considera que toda modificación de conducta parte de los refuerzos y recompensas para aumentar las situaciones positivas y castigo para evitar aquello que es considerado como desagradable o inapropiado. El enfoque conductual suele ser empleado por muchos empleadores, por ejemplo, cuando se otorga algún reconocimiento o acenso a una persona tras lograr un determinado objetivo que favorece la institución (refuerzo positivo) o cuando se le da una sanción a un trabajador tras llegar tarde a una jornada (refuerzo negativo), estos motivadores bien sean positivos o negativos, según Naranjo (2004), son los que mantienen la motivación en la organización.

5.1.2. La motivación desde la perspectiva humanista

Por otro lado, la perspectiva humanista, considera que la capacidad de la persona, es el estimulante para crecer y fomentar las características positivas que favorece la consecución de objetivos. Dentro de esta teoría explicativa, destaca el planteamiento de la jerarquía de las necesidades propuesta por Maslow (citado en García, 2008), es una de las más conocidas sobre la motivación. Establece que las necesidades actúan como un incentivo que impulsa al individuo a actuar en aras a satisfacer aquellas pulsiones que no están cubiertas, cuando estas son satisfechas, dejan de actuar como un motivador, es por esto, que dentro de las instituciones la motivación laboral debe enfocarse no solo en un único estímulo, sino que debe ser un proceso dinámico en el que se consideren las opiniones y necesidades nuevas del empleador, existiendo un equilibrio.

Por otro lado, de acuerdo con Soriano (2011), la perspectiva cognitivo conductual en la comprensión de la motivación, hace énfasis en los pensamientos del individuo para determinar efectivamente la meta que desea conseguir. Las ideas, creencias y opiniones del individuo sobre sí mismo con respecto a sus competencias o habilidades, determinan el tipo, duración de refuerzo y resultado de sus acciones. Los pensamientos guían la motivación e interés de logro, atribuyendo el éxito o fracaso del ambiente, a las creencias de la persona.

La motivación según Robbins (2004) es “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia el logro de las metas, sea estas personales u organizacionales” (p.168). A su vez el mismo autor define la motivación laboral como: “la voluntad para hacer un gran esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad para satisfacer alguna necesidad personal”. (p.207)

5.1.3. Motivación laboral

Es importante destacar que la motivación laboral, ha sido objeto de estudios sistemáticos desde hace ya varios años, para Robbins (2004) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

5.1.4. Tipos de motivación según Soriano (2011)

Según Soriano (2011), comprender la motivación, requiere de identificar la causa de origen del impulso que moviliza la conducta, la cual, puede ser interna (intrínseca), conocida como aquella que activa el individuo por sí mismo o externa (extrínseca), entendida como la que se provoca por otras personas o el contexto medioambiental del sujeto, de esta manera, el cumplimiento del objetivo, depende del exterior.

5.1.4.1. Motivación intrínseca

Está fundamentada en las necesidades psicológicas del individuo como la autodeterminación, la efectividad o la curiosidad, como impulsos responsables de la necesidad motivacional, estas animan al sujeto a innovar y afrontar retos de forma satisfactoria, empuja a la persona a superar los retos del entorno y a adquirir dominios que favorezcan la adaptación ante nuevos estímulos y curiosidades del entorno.

5.1.4.1.1. Factores intrínsecos relacionados con las necesidades de motivación

Los factores intrínsecos son aquellos relacionados con el contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con dicho cargo. Factores motivacionales que producen resultados duraderos de satisfacción, dentro de estos se encuentran:

La consecución de logros

Característica de la tarea

Autonomía

Importancia del conocimiento y habilidad

Retroalimentación y reconocimiento

5.1.4.2. Motivación extrínseca

Se basa en conceptos fundamentales de la teoría cognitivo conductual: recompensa, castigo e incentivo. La recompensa se entiende como un objeto ambiental atractivo para el sujeto, otorgado para aumentar la ocurrencia de un comportamiento, el castigo, es un elemento poco atractivo dado como consecuencia de una conducta inadecuada para reducir la aparición de esta, mientras que el incentivo, es aquel que atrae o repele al individuo para realizar un comportamiento seriado.

5.1.4.2.1. Factores extrínsecos relacionados con necesidades de motivación

Cuando estos factores no se han resuelto bien, producen insatisfacción, pero cuando se intenta mejorarlos, no logran por si solos provocar la auténtica satisfacción. Dentro de estos se encuentran los siguientes:

El salario y beneficio

Seguridad Laboral

Posibilidades de Promoción

Condiciones de trabajo

Ambiente social del trabajo

5.1.5. Dimensiones de la motivación laboral

Comprender la motivación laboral, como se explicaba anteriormente, corresponde a identificar el origen de los impulsos que movilizan la acción de los individuos, encontrándose fundamentado en distintas teorías, especialmente, la cognitivo conductual, para el presente trabajo, es pertinente establecer las definiciones de las distintas dimensiones que permiten valorar el nivel de motivación laboral de los empleados, las cuales, fueron organizadas por Murillo (2012), según la creación de encuesta para evaluar la motivación y el desempeño laboral. A continuación, se abordan los componentes relacionados con la motivación de los trabajadores.

Sueldo e Incentivos: se definen como los programas que diseña la organización para recompensar el óptimo rendimiento de los empleados (Gómez *et al.* 2001). Flórez (1992), por otro lado, los define como las compensaciones diseñadas por la organización para los trabajadores que pueden ser premios, beneficios sociales, oportunidades, entre otras, el incentivo tiene una utilidad subjetiva, ya que actúa en función a la necesidad particular de cada individuo.

- Indicador:
Sistema de compensaciones, se refiere según Sánchez (2017) al pago ajustado a las tareas realizadas, las bonificaciones y premios otorgados ante un buen desempeño en la institución

Capacitaciones: permiten la formación de los trabajadores para que estos puedan obtener el desarrollo laboral deseado por las organizaciones, por lo cual, es importante la creación de programas que faciliten la preparación continua y den acceso a las herramientas requeridas. (Tavalino, 2011).

- Indicador:
Entrenamiento constante, con el cual, el individuo se siente capacitado para ejecutar sus funciones como trabajador. Competencias y habilidades cognitivas mejoradas. (Murillo, 2012)

Ambiente laboral: Baguer (2009). Explica que se trata del ambiente en el cual el trabajador desenvuelve su actividad dentro de una organización. Este autor considera que es uno de los factores más importantes para los trabajadores, debe ser confortable, seguro y libre de excesos de supervisión, control y vigilancia, para permitir la libre movilidad.

- Indicador:

Sentirse satisfecho con el horario de trabajo, ambiente libre de riesgos psicológicos, recursos y herramientas adecuadas. (Murillo, 2012).

Relaciones interpersonales: son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Chiavenato (2000). Representan un factor motivador que influencia en la cultura colectiva de las organizaciones. (Guevara, 2017).

- Indicador:

Trabajo en equipo, apoyo entre compañeros de trabajo, comunicación fluida y percepción óptima de las relaciones empáticas. (Murillo, 2012)

La motivación es un problema el cual las organizaciones buscan dar solución con el fin de mejorar el desempeño laboral de los empleados. Esta, en el contexto empresarial, influye en múltiples factores que se relacionan con el rendimiento del trabajador, debido a las metas personales de cada uno, sus capacidades, habilidades, personalidad, aprendizaje y proceso de adaptación, siendo importante implementar componentes que ayuden al empleado a adquirir recompensas, a su vez que cumplen con las expectativas de la institución, habiendo definido ampliamente la motivación laboral, sus teorías, componentes e indicadores, es preciso a continuación, abordar el desempeño laboral como un elemento potencialmente asociado a esta.

5.2.Desempeño laboral

El desempeño laboral según Chiavenato (2000) se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales. García (2001), por otro lado, lo define como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización” (p.3). según, Flórez (1992), lo considera como la eficacia del trabajador para completar las funciones que le corresponden dentro de la organización a la que se encuentra afiliado, es decir, es una combinación entre los comportamientos del individuo durante su jornada laboral y sus resultados.

Franklin y Krieger (2011), refieren que el desempeño laboral corresponde a la presentación de los individuos en el desenvolvimiento de sus labores, es decir, aquello que realizan para aportar a alcanzar los objetivos organizacionales, comprendiéndose así, como un proceso que permite determinar el éxito de la empresa en el logro de sus actividades y misiones.

Por otro lado, Milkovich y Boudrem (1994; citado por Núñez y Delgado, 2016), considera que el desempeño laboral debe tener en cuenta las características individuales de los trabajadores como sus necesidades, habilidades, cualidades y capacidades que interactúan en su medio laboral, produciendo comportamientos que inciden en los resultados generados por el empleado. El desempeño laboral describe el grado en que los coordinadores empresariales alcanzan sus funciones, considerando los requerimientos del cargo con base a los resultados alcanzados.

Robbins (2004), formula la relevancia de la fijación de metas, impulsando de esta manera, el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor propone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad y nivel de motivación que poseen los empleados para la consecución de metas, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetos propuestos.

Teniendo en cuenta lo planteado sobre las diferencias individuales en el desempeño laboral, cabe afirmar, en función a lo que propone Chiavenato, (2000), los individuos suelen tener un rendimiento laboral diverso, a causa de múltiples razones relacionadas con la diversidad que genera patrones de comportamiento distintos que, casi siempre, se encuentran asociados a la necesidad y metas de cada trabajador. Se han empleado muchas variables para explicar las diferencias individuales en el desempeño de las personas, por ejemplo, las habilidades y competencias y las recompensas intrínsecas y extrínsecas, los niveles de aspiración, entre otros, pero la motivación ocupa casi siempre el primer lugar entre todos estos factores.

Robbins y Judge (2013) exponen que, en las organizaciones, se suele evaluar únicamente la manera en la que los trabajadores ejecutan sus actividades e incluyen una

descripción de los puestos ocupados, no obstante, las empresas actuales, se encuentran menos organizadas jerárquicamente y están mayormente orientadas al servicio, lo cual, requiere de más información, reconociendo tres tipos de conductas fundamentales que constituyen el desempeño laboral:

Desempeño de las tareas: son el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades que favorecen a la producción de un bien o servicio a la elaboración de las tareas administrativas.

Civismo: Se refiere a las acciones que aportan al contexto psicológico de la empresa o institución, como proponer asistencia a los demás, aunque esta no se solicite, amparar objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, aportar sugerencias de forma constructiva y fomentar comportamientos y concepciones positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad: se refiere a las prácticas que afectan de manera activa a la organización, tales como robos a la empresa, daños a la propiedad estructural, comportamientos agresivos hacia otros compañeros y ausentismo laboral.

5.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño laboral, tal y como se ha indicado anteriormente, corresponde a aquellos comportamientos con los cuales, el trabajador busca alcanzar los objetivos empresariales y a su vez, los resultados que estos generan, Murillo (2012), en la elaboración de la encuesta para evaluar el desempeño laboral, formula las siguientes dimensiones a tener en cuenta, para establecer el rendimiento de los trabajadores de forma global según los indicadores de este.

Productividad: Robbins (2004), considera que es una parte esencial para la consecución de metas organizaciones y transformar los insumos a menor costo, así mismo, esta abarca una preocupación por la eficiencia y eficacia.

Productos y servicios: Kotler y Amstrong (2003), definen un producto como los elementos u objetos que se pueden ofrecer a un determinado mercado para ser atendido, adquirido o consumido, buscando satisfacer la necesidad o deseo del consumidor, estos autores especifican que, aunque generalmente el producto suele estar relacionado a objetos

físicos, no se limita únicamente a estos, sino que pueden ser servicios, personas, lugares o ideas, asimismo, los productos incluyen servicios, que son actividades o beneficios que se brindan a la venta y que son básicamente intangibles y no tienen como resultado la propiedad de algo. Por otro lado, la dimensión de servicios es concebida por Lamb y Daniel (2002), como el resultado de los esfuerzos, son el desempeño que no es posible ser obtenido como un objeto físico.

Rendimiento: este aspecto según Motowildo (2003), corresponde al valor que la organización espera de los servicios de un trabajador durante un determinado periodo, este puede ser positivo o negativo en función al desempeño del trabajador, corresponde a la distribución asignada para la consecución de objetivos y eficacia de la organización.

Actitud: Se relaciona con los sentimientos y supuestos que determinan exponencialmente el esmero de los empleados con respecto a su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia su comportamiento. (Davis y Newstrom, 1999).

Guevara (2017), plantea una serie de factores que influyen en el desempeño laboral, bien sea para mejorar el rendimiento de los trabajadores o para comprender las deficiencias que se pueden estar generando, a continuación, se describen estos elementos según el autor.

La motivación: la motivación por parte de la empresa, por parte del trabajador y la económica. El salario, suele ser el factor que más incentiva a los trabajadores, no obstante, se deben tener en cuenta otros elementos como reconocimiento ante los logros, las relaciones interpersonales o las capacitaciones que fomenten la adquisición de habilidades.

Adecuación / ambiente de trabajo: es transcendental sentirse satisfecho con el lugar de trabajo, pues, esto otorga mayores posibilidades de desempeñar adecuadamente el trabajo. El acomodamiento del empleado al puesto de trabajo, consiste en agregar en un puesto de trabajo concreto a aquel individuo que tenga las preparaciones, competencias y experiencias suficientes para desenvolver con garantías el puesto de trabajo y que, además, esté motivada e interesada por las características del mismo.

Establecimiento de objetivos: el establecimiento de objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en

un período de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero también viables.

Reconocimiento del trabajo: el reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Sin embargo, el primer error sí. Esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no sólo no cuesta nada, sino que además lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado.

La participación del empleado: si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la empresa. Además, quien mejor que el trabajador para planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces.

La formación y desarrollo profesional: los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento personal y profesional, de manera que favorecer la formación es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, promoción.

Basados en las revisiones con respecto a la motivación y las diversas teorías, el presente proyecto especialmente, se orienta desde el enfoque cognitivo conductual, perspectiva que considera, es significativo los estímulos, recompensas y castigos que se otorgan ante un determinado objetivo, de esta manera, se puede concluir que este factor es altamente incidente en el desempeño de los empleados dentro de la organización, pues, según las necesidades e intereses del individuo, cuando las organizaciones brindan los estímulos adecuados para mantener incentivados a los trabajadores para ejecutar sus funciones, el rendimiento y resultado obtenidos ante estos, es mejor, si el individuo obtendrá una recompensa o beneficio ante la consecución del objetivo.

6. Hipótesis

Explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se enuncian como proposiciones o afirmaciones. Hernández, *et al.* (2014).

Hi: Existe relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Manuel German Cuello.

Hi: Existe una diferencia significativa en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello, en relación con sus características sociodemográficas.

Hi: Si existen mayores Incentivos, salario y/o beneficios económicos del trabajo, Capacitaciones, Ambiente laboral y mejores Relaciones Interpersonales, el nivel de motivación en el trabajo será alto.

Hi: A mayor Productividad, Productos o Servicios, Rendimiento y actitud, habrá un mejor desempeño laboral.

Hipótesis nulas

Ho: No existe relación positiva entre la motivación y desempeño de los docentes de la institución educativa Manuel German Cuello.

Ho: No existe una diferencia significativa en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello, en relación con sus características sociodemográficas.

Ho: Si existen menores Incentivos, salario y/o beneficios económicos del trabajo, Capacitaciones, Ambiente laboral y Relaciones Interpersonales malas, el nivel de motivación en el trabajo será bajo

Ho: A menor Productividad, Productos o Servicios, Rendimiento y actitud, habrá menor desempeño laboral.

7. Marco legal

Decreto Ley 1567 de 1998

5 Agosto

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

ARTÍCULO 2º. Sistema de Capacitación.

Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado

Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

8. Enfoque de investigación

La investigación de tipo cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández *et al.* 2014). Teniendo en cuenta esta información, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, debido a que es necesario recopilar datos y analizar los resultados de la encuesta que se pretende aplicar al personal de la institución educativa Manuel German Cuello, lo cual permite probar los fundamentos teóricos con los resultados de la investigación.

9. Tipo de investigación

La investigación correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Hernández *et al.* (2014). La investigación aplicada a este estudio es de tipo correlacional, pues se tiene como propósito hallar la asociación entre las variables motivación y desempeño laboral.

10. Diseño de la investigación

La investigación no experimental, de acuerdo con Hernández, *et al.* (2014) es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que se hace variar o cambiar de manera intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, en los estudios con este diseño, únicamente se observan fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental, es decir, no se manipulan las variables, sino que se realiza el estudio en su ambiente, se observa las situaciones ya existentes dentro de las áreas de estudio en los docentes de la institución educativa Manuel German Cuello en su ambiente natural; estas variables no son manipuladas.

Por otra parte, los cortes transversales, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (Hernández, *et al.* 2014). Este estudio a su vez es de tipo Transversal, ya que la recolección de información se va hacer en un solo momento y en un tiempo único.

11. Población, muestra y muestreo

La población está compuesta por un total de 50 docentes de la institución educativa Manuel German Cuellos del municipio de Chiriguana - Colombia, esta población se tipifica como finita, ya que según lo reseña Sabino (2002), este tipo de universos son iguales o inferiores a cien mil (100.000) unidades. Dado que la población a estudiar está claramente definida y limitada, la población se cataloga como accesible, ya que al ser reducida en tamaño y al estar ubicada en un área geográfica susceptible de ser abordada. Según Arias (2006), la población finita es la agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran.

Por otro lado, la muestra es definida por López (2004), como un subconjunto del universo o población en el cual se llevará a cabo la investigación, esta debe contener elementos representativos de la población con el fin, de que los resultados generados de la misma, puedan inferirse al universo teniendo en cuenta el margen de error. Asimismo, el autor define el muestreo como un método empleado para seleccionar los elementos de la muestra representativa, posee un conjunto de reglas, procedimientos y criterio para seleccionar número de elementos.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe también precisar que el censo, es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014), como el número total de elementos sobre el cual se va a generar los resultados, es decir, es el tipo de estudio que utiliza todos los elementos disponibles de una población, debe incluir todos los casos objetos de estudio del universo o población. Este trabajo se desarrolla en docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello Del Municipio De Chiriguana- Cesar, la población es un total de 50 docentes, por tanto, para este estudio es preciso establecer un tipo de muestreo censal debido a que se seleccionan el total de elementos disponibles del universo a evaluar.

12. Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica de recolección utilizada es la investigación de campo, debido a que permite interactuar directamente con la población a trabajar; definida aquellas que le sirven al investigador para relacionarse con el objeto y construir por sí mismo la realidad estudiada. Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo. (Trespalacios *et al.* 2005).

12.1. Cuestionario de motivación laboral

Murillo (2012), creo un cuestionario de 40 preguntas para valorar la motivación laboral y el desempeño laboral. El cuestionario de motivación laboral consta de 20 preguntas con escala tipo Likert de 1 a 5, donde, 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Valora la motivación laboral a través de 5 dimensiones: incentivos (ítems 1, 2 y 3) salario y/o beneficio (ítems 4, 5, 6, 7 y 8), capacitaciones (ítems 9, 10, 11 y 12), ambiente laboral (ítems 13, 14 y 15) y relaciones interpersonales (ítems 16, 17, 19, 19 y 20).

12.1.1. Validez y confiabilidad del instrumento

La confiabilidad y validez del instrumento se determinó tras la aplicación del cuestionario a una muestra de 60, se empleó el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach y en los resultados obtenidos en la prueba piloto arrojó como resultado 0,928 de fiabilidad, esto indica una consistencia interna para el instrumento aceptable, mientras que la validez para la variable de motivación se obtuvo 0,882 lo cual ofrece niveles de aceptación de consistencia interna del cuestionario confirmando su validez aplicativa.

12.1.2. Operacionalización de la motivación laboral

Tabla 1

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Motivación	Sistemas de compensación		1. Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	1. Totalmente en desacuerdo
			2. Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial	2. En desacuerdo
	Incentivos		3. La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro	3. Indiferente
			4. Estoy satisfecho con mi sueldo	4. De acuerdo
			5. El pago de viáticos es equitativo	5. Totalmente de acuerdo
			6. La remuneración que percibo, responde al	
salario y/o beneficios económicos del trabajo				

		trabajo realizado
		7. Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución
		8. Se da pago de horas extras
	Entrenamientos y capacitación constante	9. Ha recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución
Capacitaciones		10. Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional
		11. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo
		12. Con la formación que recibo cumplo metas
	Percepción sobre el clima organizacional	13. Estoy satisfecho con mi horario de trabajo
Ambiente laboral		14. No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo
		15. Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo
Relaciones Interpersonales	Relaciones empáticas con los colegas	16. Me siento parte de un equipo de trabajo
		17. Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas
		18. Entre el personal existe una comunicación Fluida
		19. Cómo considera la relación entre Ud. y su Jefe inmediato
		20. Cómo considera la

relación entre Ud. y sus
compañeros de trabajo

12.1.3. Baremos y calificación del instrumento

El instrumento de motivación, se evalúa mediante una escala tipo Likert con calificaciones que oscilan de 1 a 5, donde 1 es en total desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo, para su calificación, se suman respectivamente las puntuaciones asignadas, para cada escala, la puntuación mínima que se puede obtener es de 5 y la calificación máxima posible es de 100.

Tabla 2

Baremos de calificación de la variable motivación

Baremos de calificación		
Dimensión	Adecuado	Inadecuado
Incentivos	10 - 15 puntos	3 - 9 puntos
Salario/beneficios	16 - 25 puntos	5 - 15 puntos
Capacitaciones	13 - 20 puntos	4 - 12 puntos
Ambiente laboral	10 - 15 puntos	3 - 9 puntos
Relaciones interpersonales	16 - 25 puntos	5 - 15 puntos
TOTAL ESCALA	40 - 100 puntos	<39 puntos

Fuente: elaboración propia (2021)

12.2. Cuestionario de desempeño laboral

El cuestionario de Desempeño Laboral de Murillo (2012), consta de 20 ítems utilizando escala de Likert la cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes, es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que puntualice su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. Se valora mediante cuatro dimensiones: productividad (ítems 1, 2, 3, 4 y 5), productos o servicios (ítems 6, 7, 8, 9 y 10), rendimiento (ítems 11, 12, 13, 15 y 15) y la actitud (ítems 16, 17, 18, 19 y 20).

12.2.1. Confiabilidad y validez del instrumento

La confiabilidad del desempeño laboral se llevó a cabo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach arrojando resultados de fiabilidad bastante aceptables con un valor de 0,899 indicando que el instrumento es confiable y que se puede esperar que la medición de la variable sea sistemáticamente precisa, en cuanto a su validez fue de 0,81 por tanto, el instrumento mide adecuadamente el desempeño laboral. (Murillo, 2012).

12.2.2. Operacionalización del desempeño laboral

Tabla 3

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Desempeño laboral	Productividad	estratégicos en la productividad	1. Actualmente cómo considera Ud. Su desempeño laboral	1. Totalmente en desacuerdo
			2. Las recompensas recibidas van acorde a su productividad	2. En desacuerdo
			3. Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo	3. Indiferente
			4. Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento	4. De acuerdo
			5. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	5. Totalmente de acuerdo
			6. Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	
	Productos o Servicios	Nivel de calidad de producto o servicio que se ofrece	7. En mi departamento se me consulta sobre mejora de la calidad	
			8. El trabajo que desempeño es digno para mi persona	
			9. Cree que se brinda un servicio total al usuario	
			10. Los servicios que ofrecemos son de alta calidad	
			10. Los servicios que ofrecemos son de alta calidad	
			11. La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios	
Rendimiento	Aumento en su rendimiento	12. Mi puesto de trabajo me		

		exige desarrollar actividades variadas
		13. El servicio que presto me hace sentirme útil y capaz
		14. Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades
		15. El rendimiento se mide de manera individual
		16. Percibo que la equidad y justicia es igual para todos
Actitud	Muestra empeño al realizar sus tareas	17. Este trabajo me satisface todas mis necesidades
		18. El laborar para esta institución es de satisfacción personal
		19. Los factores que rodean el entorno son motivos de mi comportamiento
		20. Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional

12.2.3. Baremación y calificación del cuestionario

A cada punto se le asigna un valor numérico. Del 1 al 5 en donde se tiene la siguiente consideración: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo. Su calificación se emplea mediante la sumatoria de todas las puntuaciones asignadas a cada ítem, la escala global se puntúa con una calificación mínima de 5 y un máximo de 100.

Tabla 4.

Baremos de calificación de la variable desempeño laboral.

Baremos de calificación		
DIMENSIONES	Adecuado	Inadecuado
Productividad	16 - 25 puntos	5 - 15 puntos
Productos o servicios	16 - 25 puntos	5 - 15 puntos
Rendimiento	18 - 25 puntos	5 - 15 puntos
Actitud	19 - 25 puntos	5 - 15 puntos
TOTAL ESCALA	40 - 100 puntos	<39 puntos

Fuente: elaboración propia (2021)

13. Técnicas de análisis de datos

Rendón, *et al.* (2016), denominan estadística descriptiva con las medidas de posición central (media, mediana y moda), la estadística descriptiva es la rama de la estadística que formula recomendaciones sobre cómo resumir la información en cuadros o tablas, gráficas o figuras, se utilizará el análisis descriptivo con el apoyo del software de Excel para conocer los resultados directos en cuanto a la caracterización sociodemográfica, el cuestionario de motivación y de desempeño. Para la comprobación de hipótesis y correlaciones se utiliza el paquete de análisis estadístico para ciencias sociales SPSS, que propician el conocimiento de aspectos como normalidad, correlación y contrastar las hipótesis de la investigación.

13.1. Baremos de correlación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), establecen unos baremos de correlación que permiten identificar según la misma, en qué nivel se encuentra ubicado ese nivel de correlación bien sea positivo o negativo y la intensidad de la misma.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

14. Consideraciones éticas

La presente investigación se rige por los principios éticos de la Ley 1090 de 2006 que reglamenta el ejercicio profesional del psicólogo; bajo el principio de confidencialidad, respetando toda la información que sea obtenida de todos los participantes de la investigación, son tratados con respeto, también es necesario solicitar su consentimiento informado, protegiendo su identidad. Se proporciona a los participantes información necesaria sobre la investigación y el uso a los datos proporcionado y a los resultados de la misma.

El principio de bienestar del usuario de esta manera se pretende proteger la integridad y bienestar de todas las personas participantes, se mantiene a todos informados de sus compromisos y responsabilidades dentro de la investigación. De igual manera se les comunica a los participantes que ninguno tendrá alguna represalia si se negara a participar en el estudio o abandonarlo en cualquier momento que según su criterio responsable no les pareciera.

En relación a esto, Tojar y Serrano (2000), destacan una serie de derechos que no deben ser violentados por ningún investigador, por lo cual se rigió el trabajo por los siguientes apartados: a) Toda persona debe expresar con absoluta libertad su voluntad de aceptar o rechazar su condición de sujeto de experimentación, b) Debe tener la facultad de suspender la experiencia en cualquier momento, c) Debe estar suficientemente informada acerca de la naturaleza, alcances, fines y consecuencias que pudieran esperarse de la experimentación, excepto en aquellos casos que la información pudiera alterar los resultados de la misma.

El presente proyecto de estudio se rige por los fundamentos de la ley 1090 de 2006, la cual reglamenta el oficio de la profesión de psicología; este estudio involucra la participación de seres humanos, práctica que encuentra contemplada en el artículo dos de los principios universales numeral 9, sobre la investigación con participantes humanos, que considera para la investigación el respeto a la dignidad, bienestar, conocimiento de las normas legales y estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación para las personas que participen. Así mismo, se tiene en cuenta la concepción de los derechos humanos de 1948 (defensoría del pueblo, 2018), el cual contempla que todas las personas que participen en el estudio, deben ser tratadas con igualdad, respeto, fraternidad, y sin racismo o discriminación alguna.

CAPITULO IV

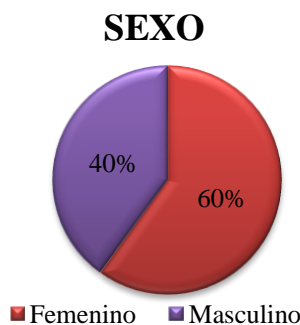
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

15. Análisis de los datos

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo general determinar existente entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello del Municipio de Chiriguana- Cesar; para dar respuesta a este objetivo, fue preciso elaborar una serie de recolección de datos como recolectar las características sociodemográficas de la población, la motivación laboral respecto a los incentivos recibidos, el salario y/o beneficios económicos del trabajo, las capacitaciones, el ambiente laboral y las relaciones, e igualmente el desempeño laboral valorado según la productividad de los docentes, los productos o servicios laborales, el rendimiento en el trabajo y la actitud durante la jornada, para finalmente, establecer correlaciones entre todas estas dimensiones para dar respuesta a la pregunta de investigación, principal objetivo y despejar hipótesis planteadas.

15.1. Características sociodemográficas

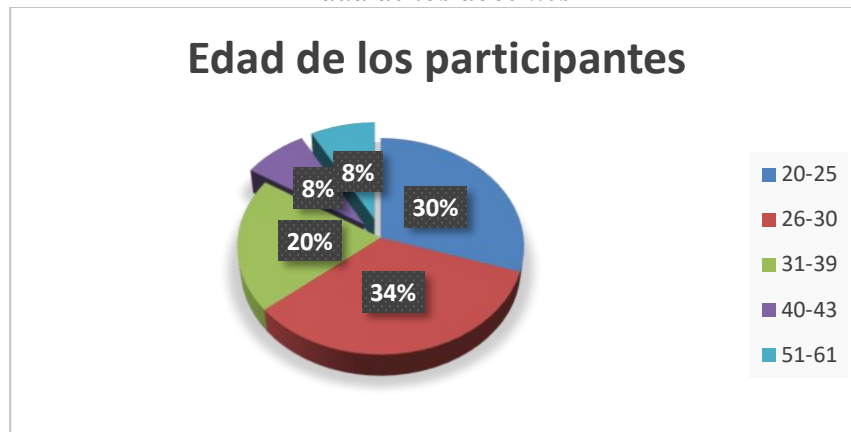
Figura 1.
Sexo de los docentes



Fuente: elaboración propia (2021)

El primer objetivo específico de esta investigación busca describir las características sociodemográficas relacionadas con el sexo, edad, estrato socioeconómico y estado civil de los participantes, con la finalidad de dar respuesta al mismo, la figura 1 muestra los datos recolectados con respecto al sexo, siendo posible observar que el 60% de los encuestados es mujer y el 40% restante es hombre.

Figura 2.
Edad de los docentes

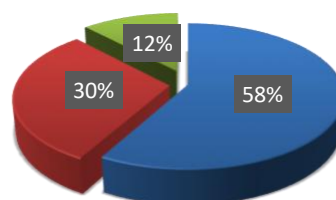


Fuente: elaboración propia (2021)

La figura 2 permite observar los resultados obtenidos sobre la edad de los participantes, donde el 34% de los encuestados oscila en un rango etario entre los 26 a 30 años, el 30% tiene entre los 20 a 25 años, el 20% se comprende en edades entre los 31 a 39 años, un 8% se encuentra en un rango de edad entre los 40 y 43 años y por último, el 8% restante tiene entre los 51 a 61 años.

Figura 3.
Nivel de estrato socioeconómico de los docentes

Estrato socioeconómico

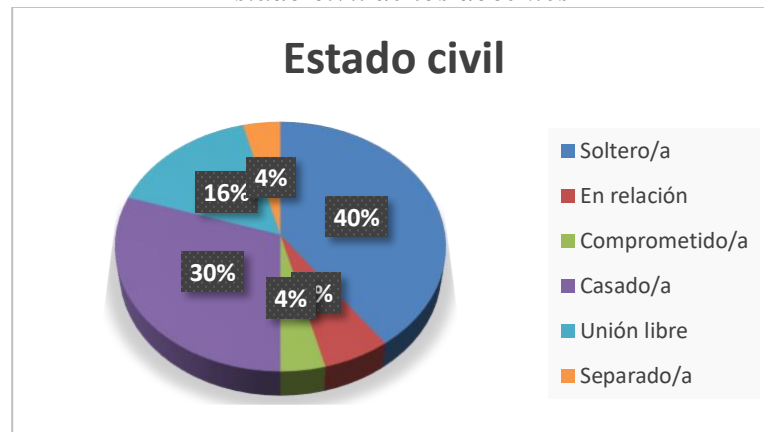


■ 1 ■ 2 ■ 3

Fuente: elaboración propia (2021)

El estrato socioeconómico de los docentes encuestados, se evidencia en la figura 3, observándose que el 58% manifiesta pertenecer a una estratificación económica de nivel 1, seguido del 30% que expresa vivir en un sector de nivel 2 y, por último, el 12% tiene un estrato socioeconómico nivel 3.

Figura 4.
Estado civil de los docentes

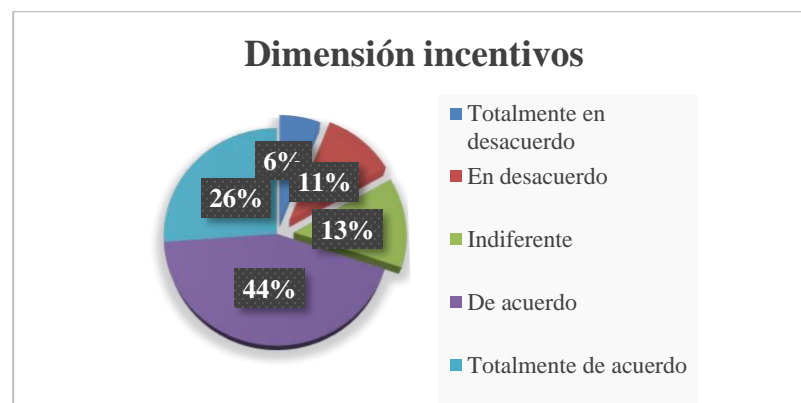


Fuente: elaboración propia (2021)

Los datos recolectados respecto al estado civil de los docentes se pueden observar en la figura 4, donde el 40% expresa estar actualmente soltero, el 30% se encuentra casado, el 16% convive en unión marital de hecho o unión libre, el 6% se encuentra en una relación sentimental, el 4% está comprometido con su pareja y el 4% restante manifiesta estar actualmente separado o divorciado.

15.2. Estadísticos descriptivos de la variable motivación laboral

Figura 5.
Frecuencia de respuestas dimensión incentivos



Fuente: elaboración propia (2021)

El segundo objetivo específico ha sido planteado para evidenciar datos descriptivos sobre la dimensión motivación laboral, es necesario tener en cuenta que en la calificación total de la escala la puntuación máxima posible es de 100 puntos y para interpretar los datos de cada dimensión es preciso tener en cuenta la baremación del instrumento, mencionado esto, la figura 5 muestra la frecuencia de respuestas para la dimensión incentivos en la cual un 44% contestó estar de acuerdo con los enunciados planteados, un

26% expresa estar totalmente de acuerdo, a un 13% le es indiferente, seguido del 11% que no está de acuerdo y el 6% manifiesta estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 5.

Estadísticos descriptivos de la dimensión incentivos

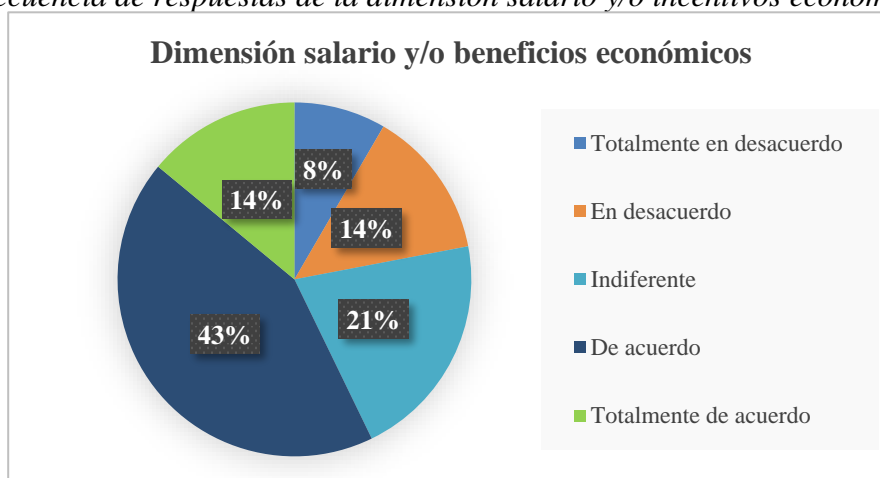
Incentivos	
N	Casos 50
	Perdidos 0
	Puntaje directo promedio 11,98
	Puntaje directo mínimo 6
	Puntaje directo máximo 51

Fuente: elaboración propia (2021)

Teniendo en cuenta la frecuencia de respuestas para la dimensión incentivos, es preciso evidenciar los datos obtenidos en los estadísticos descriptivos, mismos que pueden ser observados en la tabla 7 se obtuvo una puntuación promedio de 11,98, una calificación mínima de 6 y una puntuación máxima de 51, ubicándose de acuerdo a los baremos en una calificación adecuada pues se encuentra entre puntuaciones entre 10 y 15, por lo que los docentes consideran que los programas diseñados recompensan su trabajo.

Figura 6.

Frecuencia de respuestas de la dimensión salario y/o incentivos económicos



Fuente: elaboración propia (2021)

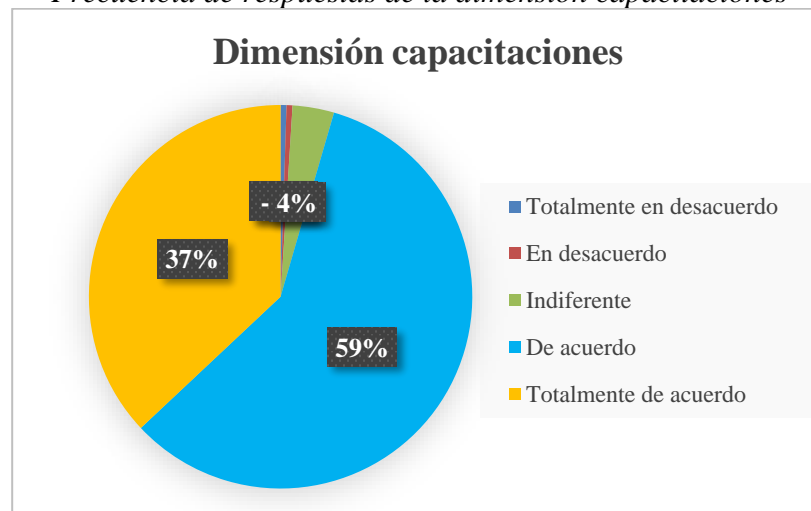
La figura 6 muestra la frecuencia de respuestas asignadas por los docentes a la dimensión de salario y/o beneficios económicos del trabajo. El 43% de los docentes expresó estar de acuerdo con los enunciados de esta dimensión, el 21% le es indiferente, el 14% está totalmente de acuerdo, un 14% se encuentra en desacuerdo y un 8% está totalmente en total desacuerdo.

Tabla 6.*Estadísticos descriptivos de la dimensión salario y/o beneficios del trabajo*

Salario y/o beneficios económicos		
N	Casos	50
	Perdidos	0
	Puntaje directo promedio	17,04
	Puntaje directo mínimo	9
	Puntaje directo máximo	25

Fuente: elaboración propia (2021)

Los datos anteriores es necesario compararlos con los estadísticos obtenidos en la misma dimensión, estos pueden ser observados en la tabla 8 en los que se muestra que el puntaje directo mínimo fue de 9 y la calificación máxima alcanzada 25, es decir, se obtuvieron calificaciones con valores dentro del máximo posible de la subescala, asimismo, el promedio directo obtenido por los docentes fue de 17,04 esto se encuentra dentro del rango 16-25 que indica una percepción adecuada sobre la cantidad fijada en cuanto al salario o retribución por horas trabajadas.

Figura 7.*Frecuencia de respuestas de la dimensión capacitaciones*

Fuente: elaboración propia (2021)

En el gráfico 7 se evidencia la frecuencia de respuestas asignadas por los docentes para la dimensión capacitaciones, los cuales, expresaron está en un 59% de acuerdo con los enunciados formulados, un 37% está totalmente de acuerdo, solo el 4% es indiferente y ningún participante expreso estar en desacuerdo o en total desacuerdo.

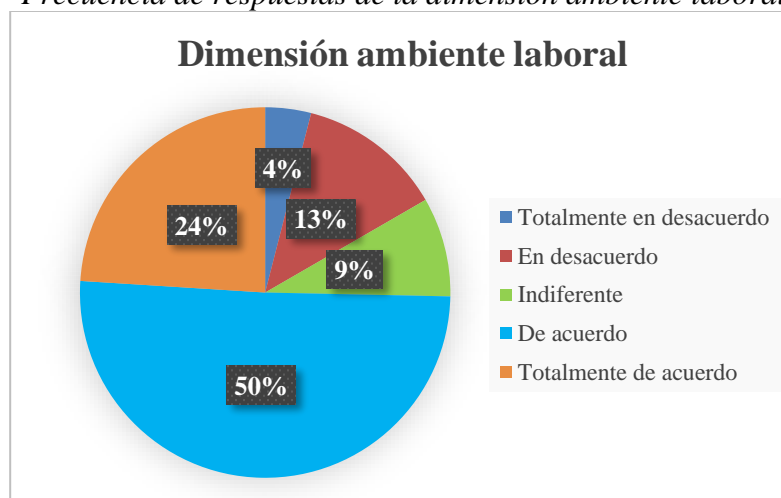
Tabla 7.
Estadísticos descriptivos de la dimensión capacitaciones

Capacitaciones	
N	Casos 50
	Perdidos 0
	Puntaje directo promedio 17,24
	Puntaje directo mínimo 12
	Puntaje directo máximo 20

Fuente: elaboración propia (2021)

En la tabla 9 se observan los datos descriptivos de la dimensión capacitaciones, en la cual la calificación mínima obtenida fue de 12 puntos y la puntuación máxima fue de 20 es decir, se alcanzaron puntajes dentro de la calificación máxima posible, la media o puntuación promedio obtenida fue de 17,24, estando dentro del rango 13 – 20 que indica una percepción adecuada en la que los docentes consideran se les proporciona programas para su formación continua con herramientas adecuadas para desempeñar sus funciones laborales.

Figura 8.
Frecuencia de respuestas de la dimensión ambiente laboral



Fuente: elaboración propia (2021)

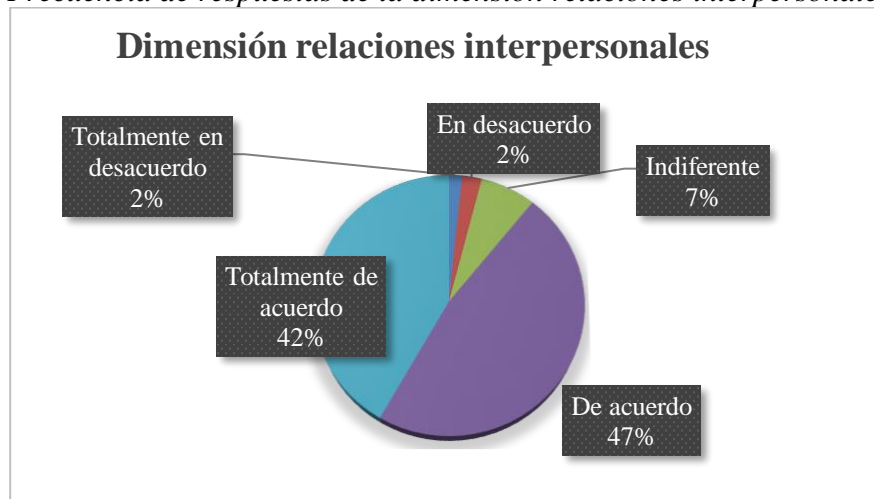
Respecto a la dimensión ambiente laboral, la figura 8 muestra la frecuencia de respuestas, en la cual, el 50% de los docentes expresa estar de acuerdo con las preguntas que evalúan el ambiente laboral, el 24% está totalmente de acuerdo, un 13% contestó estar en desacuerdo con los enunciados, seguido de un 9% al cual le es indiferente y un 4% que expresa está en total desacuerdo.

Tabla 8.*Estadísticos descriptivos de la dimensión ambiente laboral*

Ambiente laboral		
N	Casos	50
	Perdidos	0
	Puntaje directo promedio	11,34
	Puntaje directo mínimo	6
	Puntaje directo máximo	15

Fuente: elaboración propia (2021)

Los estadísticos descriptivos en la tabla 10 para la dimensión de ambiente laboral brindan un panorama más amplio sobre los resultados, mostrando que la calificación mínima obtenida fue de 6 y la puntuación máxima fue de 15 indicando que se alcanzaron puntuaciones dentro del máximo posible y el puntaje directo promedio fue de 11,34 estando dentro del rango de 10 – 15 puntos indicando una percepción adecuada sobre el ambiente en el que se desenvuelven los docentes.

Figura 9.*Frecuencia de respuestas de la dimensión relaciones interpersonales*

Fuente: elaboración propia (2021)

La última dimensión de la escala motivación es la de relaciones interpersonales; la figura 9 evidencia que en la frecuencia de respuestas asignadas por los docentes el 47% expresa estar de acuerdo, un 42% está en total acuerdo con los enunciados, para un 7% es indiferentes los relacionados con esta dimensión, un 2% contestó estar en desacuerdo y un 2% está en total desacuerdo.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales		
N	Casos	50
	Perdidos	0
	Puntaje directo promedio	21,18
	Puntaje directo mínimo	8
	Puntaje directo máximo	25

Fuente: elaboración propia (2021)

En la tabla 11 se observan los estadísticos descriptivos calculados para la dimensión relaciones interpersonales, el puntaje mínimo fue de 8 y la calificación máxima fue de 25, es decir que hubo calificaciones para esta dimensión que alcanzaron el puntaje máximo posible, respecto al puntaje promedio fue de 21,18 lo que se encuentra dentro de un rango 16 – 25 que indica una percepción adecuada sobre las asociaciones a largo y corto plazo con los compañeros.

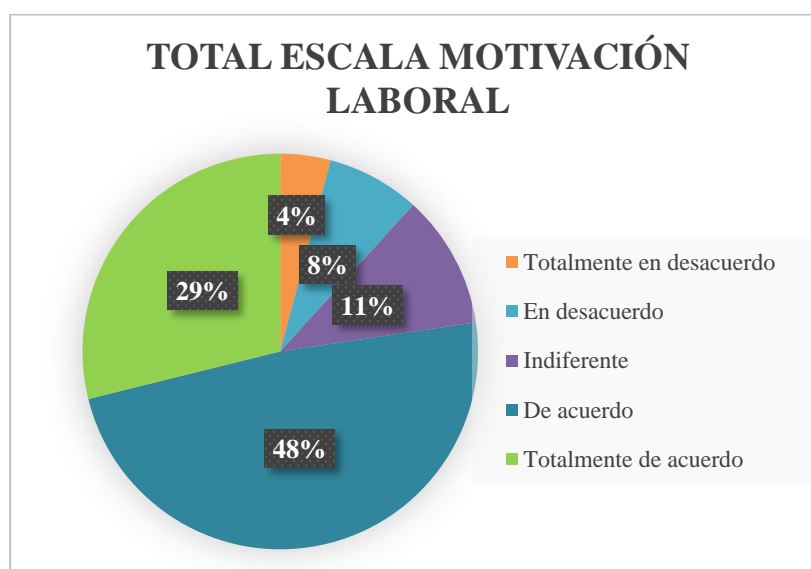


Figura 10. Frecuencia de respuestas de la escala motivación laboral

Fuente: elaboración propia (2021)

Culminando con el análisis descriptivo de la dimensión motivación, en la figura 10 se muestra la frecuencia de respuestas obtenidas para el total de la escala, en sentido a esto, el 48% de los docentes encuestados estuvo de acuerdo con los enunciados de la escala, seguido del 29 que estuvo totalmente de acuerdo, a un 11% le fueron indiferentes las dimensiones evaluadas un 8% estuvo en desacuerdo con los enunciados y solo un 4% en total contestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 10. Estadísticos descriptivos de la escala de motivación laboral.

Total escala motivación		
N	Casos	50
	Perdidos	0
	Puntaje directo promedio	78,78
	Puntaje directo mínimo	53
	Puntaje directo máximo	100

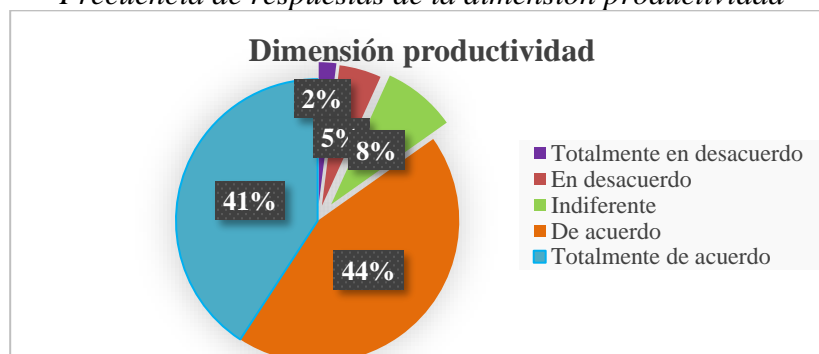
Fuente: elaboración propia (2021)

Para complementar los resultados obtenidos en la frecuencia de respuestas, la tabla 12 muestra los estadísticos descriptivos de la escala de motivación; se obtuvo un puntaje directo mínimo de 53 y un puntaje directo máximo de 100 este resultado indica que hubo docentes con puntuaciones entre el máximo posible para la escala, mientras que el puntaje directo promedio fue de 78,78, indicando una percepción en general adecuada sobre la motivación laboral.

15.3. Estadísticos descriptivos de la variable desempeño laboral

Figura 11.

Frecuencia de respuestas de la dimensión productividad



Fuente: elaboración (2021)

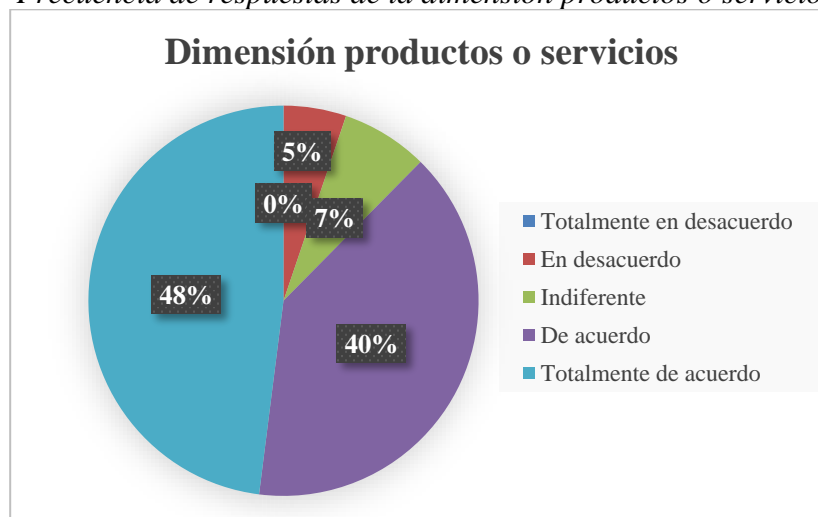
El tercer objetivo de la investigación se relaciona con la descripción detallada de las dimensiones del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta al momento del análisis de los resultados que el puntaje máximo posible para esta escala es de 100, asimismo, todas las dimensiones se califican en un rango de 16 – 25 para una puntuación adecuada y de 5 – 15 una calificación inadecuada. Una vez mencionado esto, la figura 11 muestra la frecuencia de respuestas asignadas por los docentes para la dimensión de productividad, el 44% estuvo de acuerdo con las preguntas planteadas, el 41% estuvo en total acuerdo, el 8% tiene una posición indiferente, el 2% estuvo en desacuerdo y el 2% manifestó estar en total desacuerdo.

Tabla 11.*Estadísticos descriptivos de la dimensión productividad*

Productividad		
N	Casos	50
	Perdidos	0
	Puntaje directo promedio	20,86
	Puntaje directo mínimo	9
	Puntaje directo máximo	25

Fuente: elaboración propia (2021)

La tabla 13 evidencia los estadísticos descriptivos obtenidos en la dimensión productividad, en sentido a esto, el puntaje mínimo obtenido fue de 9 y la puntuación máxima de 25, es decir, participantes puntuaron una calificación dentro del masivo posible, el puntaje directo promedio fue de 20,86 lo que indica una calificación adecuada para la dimensión los docentes consideran ser eficientes y efectivos en sus labores.

Figura 12.*Frecuencia de respuestas de la dimensión productos o servicios*

Fuente: elaboración propia (2021)

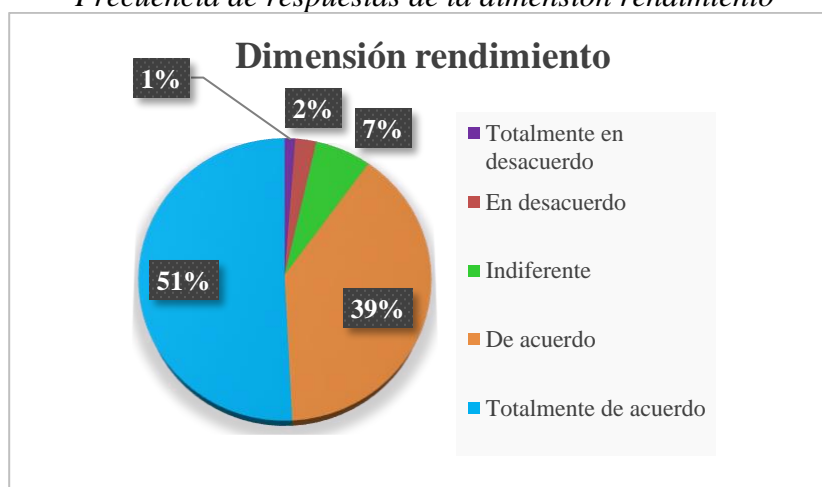
La figura 12 expone la frecuencia de respuestas obtenidas para dimensión de productos o servicios, de este modo, el 48% de los docentes contestó estar totalmente de acuerdo con los enunciados formulados, el 40% respondió estar de acuerdo, seguido de un 7% que tiene una posición indiferente ante las preguntas, un 5% estuvo en desacuerdo y ningún docente asignó estar en total desacuerdo.

Tabla 12.*Estadísticos descriptivos de la dimensión productos y servicios***Productos o servicios**

N	Casos	50
	Perdidos	0
	Puntaje directo promedio	21,52
	Puntaje directo mínimo	16
	Puntaje directo máximo	25

Fuente: elaboración propia (2021)

En la tabla 14 se puede observar los estadísticos descriptivos obtenidos para la dimensión productos y servicios. Se obtuvo una calificación mínima de 16 y un puntaje directo máximo de 25, esto indica que se alcanzaron calificaciones dentro del máximo posible, mientras que el puntaje directo promedio fue de 21,52, esto es una calificación adecuada en la cual los docentes consideran tener un alto grado de responsabilidad en las tareas que desempeñan y consideran brindar un servicio de calidad.

Figura 13.*Frecuencia de respuestas de la dimensión rendimiento*

Fuente: elaboración propia (2021)

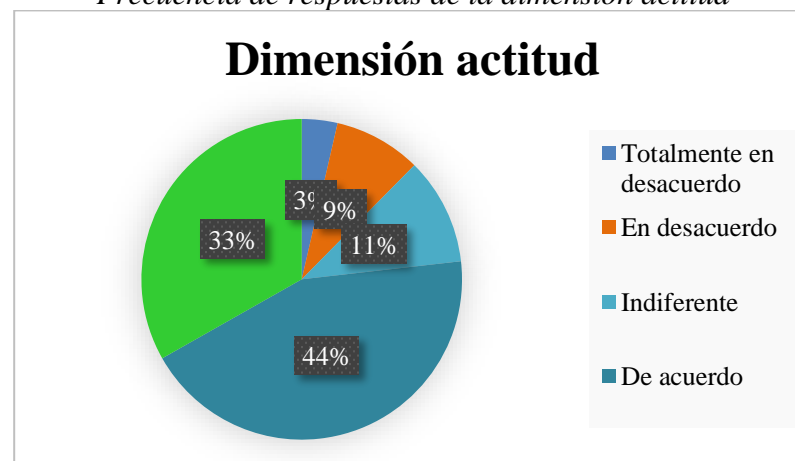
Por otro lado, la figura 13 muestra los resultados obtenidos en la frecuencia de respuesta de la dimensión rendimiento, en este, se observa que el 51% de los encuestados contestó estar totalmente de acuerdo, seguido del 39% que expresó estar de acuerdo, mientras que un 7% considera tener una posición indiferente ante las preguntas formuladas, un 2% está en desacuerdo y solo un 1% respondió en total desacuerdo.

Tabla 13.*Estadísticos descriptivos de la dimensión rendimiento*

Rendimiento		
N	Casos	50
	Perdidos	0
	Puntaje directo promedio	21,8
	Puntaje directo mínimo	17
	Puntaje directo máximo	25

Fuente: elaboración propia (2021)

Ahora con respecto a los estadísticos descriptivos obtenidos para la dimensión rendimiento, la tabla 15 muestra que se tuvo una calificación mínima de 17, un puntaje directo máximo de 25 que se encuentra dentro de la calificación máxima posible y, por último, el puntaje directo promedio fue de 21,8 lo cual indica que los docentes consideran importante su labor, útil y con oportunidades para aprender nuevas habilidades.

Figura 14.*Frecuencia de respuestas de la dimensión actitud*

Fuente: elaboración propia (2021)

La última dimensión del desempeño laboral es la actitud, los resultados obtenidos en esta con respecto a la frecuencia de respuesta asignada por los docentes puede ser observada en la figura 14 en este se evidencia que un 44% de los encuestados respondió estar de acuerdo con los enunciados formulados, seguido de un 33% que afirmó estar totalmente de acuerdo, un 11% de la población tiene una posición indiferente ante la dimensión de actitud, mientras que un 9% respondió estar en desacuerdo y seguido de un 3% que contestó estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 14.
Estadísticos descriptivos de la dimensión actitud

Actitud		
N	Casos	50
	Perdidos	0
	Puntaje directo	19,7
	Puntaje directo mínimo	12
	Puntaje directo máximo	25

Fuente: elaboración propia (2021)

Los estadísticos descriptivos de la dimensión actitud pueden observarse en la tabla 16 en la cual se muestra que el puntaje directo mínimo obtenido fue de 12 y el puntaje directo máximo fue de 25 calificación que indica la obtención de calificaciones con la puntuación máxima posible, y para el puntaje o calificación promedio obtenida fue de 19,7 lo cual refleja unas adecuadas acciones de los docentes según su entorno y compromiso entre su comportamiento y la organización

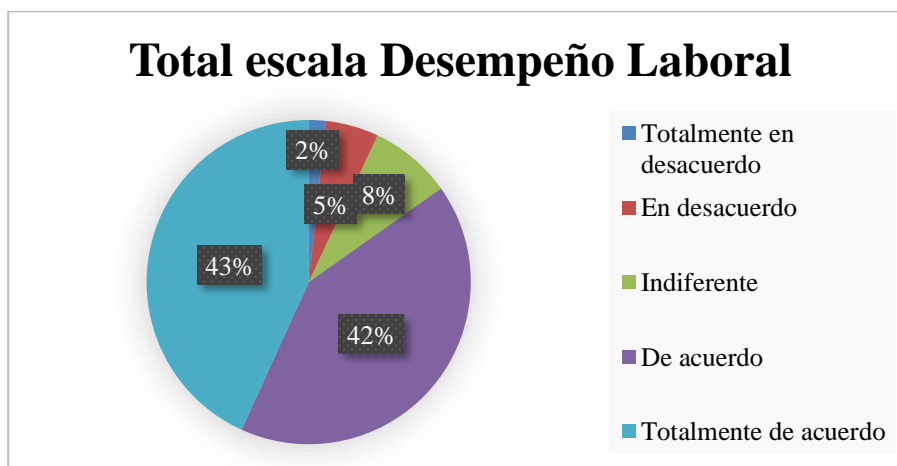


Figura 15. Frecuencia de respuestas de la dimensión desempeño laboral
Fuente: elaboración propia (2021)

Por último, para finalizar con el análisis de los estadísticos descriptivos, se relaciona los datos recolectados con respecto a la escala total del desempeño laboral, en sentido a esto, el figura 15 permite observar la frecuencia de respuesta asignadas por los docentes en la contestación del instrumento, de este modo, el 43% respondió estar totalmente de acuerdo con las preguntas formuladas, el 42% respondió contestó estar de acuerdo, seguido el 8% tiene una posición indiferente ante los planteamientos del desempeño laboral, un 5% respondió estar en desacuerdo y solo un 2% afirmó estar en total desacuerdo con los enunciados.

Tabla 15. Estadísticos descriptivos de la escala desempeño laboral

Total escala desempeño laboral		
N	Casos	50
	Perdidos	0
	Puntaje directo	83,86
	Puntaje directo mínimo	63
	Puntaje directo máximo	99

Fuente: elaboración propia (2021)

Respecto a los estadísticos descriptivos de la escala de desempeño laboral, la tabla 17 muestra que la puntuación mínima fue de 63, mientras que la calificación máxima fue de 99 y la calificación promedio obtenida fue de 83,86, esto refleja un desempeño laboral adecuado en la cual los docentes perciben su aporte en la organización como importante y trabajan para lograr los objetivos fijados en la institución.

15.4. Correlación de las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral

El cuarto y último objetivo específico planteado busca analizar las correlaciones estadísticas de las diferentes dimensiones de la motivación y desempeño laboral, para esto, fue necesario principalmente realizar una prueba de homogeneidad y normalidad que permita establecer criterios adecuados para seleccionar el estadístico más adecuado para las correlaciones, teniendo en cuenta que la población de estudio estuvo conformada por 50 docentes, se seleccionó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov adecuada para este tamaño muestral.

15.4.1. Prueba de normalidad y homogeneidad

Tabla 16.

Prueba de normalidad de las variables motivación y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	0,126	50	0,051
Desempeño Laboral	0,107	50	,200*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: elaboración propia (2021)

La tabla 18 muestra los resultados obtenidos en la prueba de normalidad realizada con Kolmogorov-Smirnov, en esta prueba se obtuvo un nivel de significancia para la motivación laboral de 0,051 y un valor de 0,200 para el desempeño lo cual es un valor mayor a 0,05 por lo cual se debe aceptar la hipótesis nula siendo preciso afirmar que las variables no se comportan de forma normal, por lo tanto, se debe seleccionar el estadístico para pruebas no paramétricas Spearman.

Tabla 17. Prueba de homogeneidad de las variables

		Prueba de homogeneidad de varianzas			
		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Motivación Laboral	Se basa en la media	2,455	10	25	0,033
	Se basa en la mediana	0,992	10	25	0,476
	Se basa en la mediana y con gl ajustado	0,992	10	6,607	0,524
	Se basa en la media recortada	2,344	10	25	0,041

Fuente: elaboración propia (2021)

Tabla 18. Prueba de homogeneidad ANOVA

ANOVA					
Motivación Laboral					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	3514,849	23	152,820	2,320	0,021
Dentro de grupos	1646,417	25	65,857		
Total	5161,265	48			

Fuente: elaboración propia (2021)

En línea a lo anterior, respectivamente en las tablas 19 y 20 se muestran los resultados obtenidos para la prueba de homogeneidad de las variables, siendo evidente que se obtuvo un nivel de significancia superior a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula y los datos analizados respecto la motivación y el desempeño laboral no tienen el componente de homogeneidad constatando los resultados anteriores.

Tabla 19.*Correlación entre la dimensión incentivos y productividad*

Correlaciones			Incentivos	Productividad
Rho de Spearman	Incentivos	Coefficiente de correlación	1,000	,286*
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia (2021)

Teniendo los datos sobre homogeneidad y normalidad, se procedió a establecer las distintas correlaciones entre dimensiones, en sentido a esto, la tabla 21 permite observar la asociación entre la dimensión de incentivos y de productividad en la que se obtuvo un

coeficiente de correlación de 0,286 con una significancia bilateral de 0,044 por lo que se rechaza la hipótesis nula existiendo una correlación positiva significativa.

Tabla 20.*Correlación entre la dimensión incentivos y productos o servicios*

			Correlaciones	
			Incentivos	Productos o servicios
Rho de Spearman	Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,229
		Sig. (bilateral)	.	,109
		N	50	50
	Productos o servicios	Coeficiente de correlación	,229	1,000
		Sig. (bilateral)	,109	.
		N	50	50

Fuente: elaboración propia (2021)

La tabla 22 muestra la correlación obtenida entre la dimensión incentivos y productos o servicios, en sentido a esto, se puede observar que el coeficiente de correlación fue de 0,229 con una significancia bilateral de 0,109 existiendo entonces una asociación positiva entre los programas diseñados para recompensar el rendimiento de los empleados y el servicio prestado por los docentes.

Tabla 21. Correlación entre la dimensión incentivos y rendimiento

			Correlaciones	
			Incentivos	Rendimiento
Rho de Spearman	Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,187
		Sig. (bilateral)	.	,193
		N	50	50
	Rendimiento	Coeficiente de correlación	,187	1,000
		Sig. (bilateral)	,193	.
		N	50	50

Fuente: elaboración propia (2021)

Por otro lado, en la tabla 23 se puede apreciar la correlación entre la dimensión incentivos y rendimiento, en esta se alcanzó un coeficiente de correlación de 0,187 esto quiere decir que la asociación es positiva débil y un nivel de significancia bilateral de 0,193, al ser mayor que 0,05 propicia argumentos para aceptar la hipótesis nula que afirma que no existe una asociación significativa entre las dimensiones.

Tabla 22.
Correlación entre la dimensión incentivos y actitud

Correlaciones			Incentivos	Actitud
Rho de Spearman	Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,075
		Sig. (bilateral)	.	,605
		N	50	50
	Actitud	Coeficiente de correlación	,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,605	.
		N	50	50

Fuente: elaboración propia (2021)

Con respecto a la relación entre la dimensión de incentivos y actitud, en la tabla 24 puede apreciarse que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,075 y un nivel de significancia de 0,605 que al ser un valor superior a 0,05 se debe aceptar la hipótesis nula y afirmar que no existe correlación alguna entre estas dos dimensiones.

Tabla 23.
Correlación entre las dimensiones salario y/o beneficios y productividad

Correlaciones			Salario y/ o beneficios	Productividad
Rho de Spearman	Salario y/o beneficios	Coeficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,425**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Con respecto a la correlación entre la dimensión salario y/o beneficio y productividad, la tabla 25 muestra que el coeficiente de correlación fue de 0,425 esto indica una correlación positiva significativa con una significancia bilateral de 0,002 valor que al ser menor que 0,05, brinda soportes suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una asociación entre la retribución o pago por el trabajo del docente y eficiencia y efectividad para ejecutar las labores.

Tabla 24.
Correlación entre la dimensión salario y/o beneficios y productos o servicios

Correlaciones			Salario y/o beneficios	Productos o servicios
Rho de	Salario y/o	Coefficiente de correlación	1,000	,277
Spearman	beneficios	Sig. (bilateral)	.	,052
		N	50	50
	Productos	Coefficiente de correlación	,277	1,000
	o servicios	Sig. (bilateral)	,052	.
		N	50	50

Fuente: elaboración propia (2021)

En la tabla 26 se aprecia las relaciones entre las dimensiones salario y/o beneficios y la dimensión productos o servicios, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,277 esto indica una asociación entre dimensiones moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,052 un valor mayor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula siendo preciso afirma que no hay una correlación significativa entre el salario/beneficio y los productos o servicios.

Tabla 25.
Correlación entre la dimensión salario y/o beneficios y rendimiento

Correlaciones			Salario y/o beneficios	Rendimiento
Rho de	Salario y/o	Coefficiente de correlación	1,000	,377**
Spearman	beneficios	Sig. (bilateral)	.	,007
		N	50	50
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,377**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	50	50

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

Fuente: elaboración propia (2021)

La tabla 27, muestra las correlaciones entre las dimensiones salario y/o beneficios y rendimiento, se observa que el coeficiente de correlación es de un valor de 0,377 lo cual indica una asociación positiva significativa y el nivel de significancia fue de 0,007 valor que al ser menor que 0,05 proporciona criterios suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una relación significativa entre el sueldo o la retribución recibida y el trabajo ejecutado para lograr los objetivos de la empresa.

Tabla 26.*Correlación entre la dimensión salario y/o beneficios y actitud*

Correlaciones			Salario y/o beneficios	Actitud
Rho de Spearman	Salario y/o beneficios	Coefficiente de correlación	1,000	,190
		Sig. (bilateral)	.	,186
		N	50	50
	Actitud	Coefficiente de correlación	,190	1,000
		Sig. (bilateral)	,186	.
		N	50	50

Fuente: elaboración propia (2021)

Con respecto a la correlación entre la dimensión salario y/o beneficios y actitud, la tabla 28 muestra los resultados obtenidos, apreciándose que se tuvo un valor de coeficiente de correlación de 0,190 y un nivel de significancia bilateral de 0,186, este valor al ser mayor que 0,05 brinda argumentos suficientes para aceptar la hipótesis nula planteada y afirmar que no existe correlación entre ambas dimensiones.

Tabla 27.*Correlación entre la dimensión capacitaciones y productividad*

Correlaciones			Capacitaciones	Productividad
Rho de Spearman	Capacitaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: elaboración propia (2020)

En la tabla 29 se puede observar los resultados sobre la correlación entre la dimensión capacitaciones y productividad, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,490 y una significancia bilateral de 0,000, al ser un valor menor que 0,05, indica que existe una asociación positiva significativa entre los programas de formación y herramientas para el crecimiento laboral y la eficiencia y efectividad de los docentes para ejecutar las funciones laborales en beneficio a los objetivos de la institución.

Tabla 28.*Correlación entre la dimensión capacitaciones y productos o servicios*

Correlaciones			Capacitaciones	Productos o servicios
Rho de Spearman	Capacitaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Productos o servicios	Coefficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: elaboración propia (2021)

La tabla 30 muestra los resultados de la correlación entre la dimensión capacitaciones y productos o servicios, en esta el coeficiente de correlación fue de 0,524 y un nivel de significancia de 0,000, lo cual quiere decir que existe una correlación positiva significativa entre los programas implementados para fortalecer el talento humano y el esfuerzo o servicio prestado por los docentes

Tabla 29.*Correlación entre la dimensión capacitaciones y rendimiento*

Correlaciones			Capacitaciones	Rendimiento
Rho de Spearman	Capacitaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: elaboración propia (2021)

Respecto a la relación entre la dimensión capacitaciones y rendimiento, la tabla 31 evidencia que el coeficiente de correlación fue de 0,521 y una significancia bilateral de 0,000, este valor es superior a 0,05 por lo cual, se tienen criterios suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una correlación considerable y significativa entre ambas dimensiones.

Tabla 30.
Correlación entre la dimensión capacitaciones y actitud

Correlaciones			Capacitaciones	Actitud
Rho de Spearman	Capacitaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,137
		Sig. (bilateral)	.	,343
		N	50	50
	Actitud	Coeficiente de correlación	,137	1,000
		Sig. (bilateral)	,343	.
		N	50	50

Fuente: elaboración propia (2021)

En la tabla 32 se referencia los resultados obtenidos en la correlación de la dimensión capacitaciones y actitud, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,137 y un nivel de significancia bilateral de 0,343, con estos datos, es preciso aceptar la hipótesis nula y afirmar que no existe asociación entre las capacitaciones y la actitud de los docentes.

Tabla 31.
Correlación entre la dimensión ambiente laboral y productividad

Correlaciones			Ambiente laboral	Productividad
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,359*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,359*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia (2021)

En la tabla 33 se aprecian las correlaciones entre la dimensión ambiente laboral y la productividad, como se puede observar, el coeficiente de correlación fue de 0,359 esto indica una asociación positiva y un nivel de significancia bilateral de 0,010 que valida ese valor proporcionando argumentos suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe una relación significativa entre el entorno en el que se desenvuelven los docentes, y la efectividad y eficiencia para desarrollar sus funciones dentro de la institución.

Tabla 32.
Correlación entre la dimensión ambiente laboral y productos o servicios

Correlaciones			Ambiente laboral	Productos o servicios
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 50	,285* ,045 50
	Productos o servicios	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,285* ,045 50	1,000 . 50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia (2021)

La correlación entre la dimensión ambiente laboral y productos o servicios se expresa en la tabla 34, en esta se observa que el coeficiente de correlación fue de 0,285 con una significancia bilateral de 0,045, esto es un valor inferior al 0,05 por lo tanto, se debe rechazar la hipótesis nula y es pertinente afirmar que existe una asociación positiva significativa entre el entorno en el que se desenvuelven los docentes y el producto o servicio entregado por los mismos.

Tabla 33.
Correlación entre las dimensiones ambiente laboral y rendimiento

Correlaciones			Ambiente laboral	Rendimiento
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 50	,124 ,391 50
	Rendimiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,124 ,391 50	1,000 . 50

Fuente: elaboración propia (2021)

La relación entre la dimensión ambiente laboral y rendimiento se observa en la tabla 35, en sentido a esto, se puede apreciar que el coeficiente de correlación fue de 0,124 esto indica una asociación positiva muy débil y se contrasta con el valor obtenido en la significancia bilateral de 0,391 que al ser un valor mayor a 0,05 se debe aceptar la hipótesis nula aceptando que no existe una correlación significativa entre el ambiente laboral y el rendimiento.

Tabla 34.
Correlación entre las dimensiones ambiente laboral y actitud

Correlaciones			Ambiente laboral	Actitud
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,152
		Sig. (bilateral)	.	,291
		N	50	50
	Actitud	Coefficiente de correlación	,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,291	.
		N	50	50

Fuente: elaboración propia (2021)

Respecto a la correlación entre la dimensión ambiente laboral y actitud, en la tabla 36 se observa que el coeficiente de correlación fue de 0,152 lo que indica una asociación positiva muy débil y este resultado puede contrastarse con el nivel de significancia de 0,291 que al ser mayor a 0,05, se debe aceptar la hipótesis nula siendo pertinente afirmar que no hay asociación entre el ambiente laboral y la actitud.

Tabla 35.
Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y productividad

Correlaciones			Relaciones interpersonales	Productividad
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	49	49
	Productividad	Coefficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	49	50

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

Fuente: elaboración propia (2021)

En la tabla 37 se evidencia la correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y productividad, donde el coeficiente de correlación fue de 0,465 y la significancia bilateral de 0,001 lo cual indica una asociación positiva significativa en la que la relación de los docentes con sus compañeros de trabajo y la efectividad y eficiencia de sus labores guarda una asociación significativa.

Tabla 36.
Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y productos o servicios

Correlaciones			Relaciones interpersonales	Productos o servicios
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Productos o servicios	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	50

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

Fuente: elaboración propia (2021)

La relación entre la dimensión relaciones interpersonales y productos o servicios se observa en la tabla 38, se tuvo un coeficiente de correlación de 0,530 y un nivel de significancia de 0,000 esto indica que existe una asociación positiva significativa entre la relación de los docentes con sus compañeros de trabajo y el producto o servicio que ofrecen a la institución.

Tabla 37. Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y rendimiento

Correlaciones			Relaciones interpersonales	Rendimiento
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,352*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	49	49
	Rendimiento	Coefficiente de correlación	,352*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	49	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia (2021)

La relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento se observa en la tabla 39, se tuvo un coeficiente de correlación de 0,352 con un nivel de significancia bilateral de 0,013, este resultado indica que existe una asociación positiva moderada entre las relaciones laborales y la contribución de los docentes con la consecución de los objetivos de la institución.

Tabla 38.
Correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y actitud

Correlaciones			Relaciones interpersonales	Actitud
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,261
		Sig. (bilateral)	.	,070
		N	49	49
	Actitud	Coefficiente de correlación	,261	1,000
		Sig. (bilateral)	,070	.
		N	49	50

Fuente: elaboración propia (2021)

La asociación entre dimensiones es la de las relaciones interpersonales y actitud, esta puede observarse en la tabla 40, se tuvo un coeficiente de correlación de 0,261 y una significancia bilateral de 0,070, al ser un valor superior a 0,05 soporta criterios suficientes para aceptar la hipótesis nula y afirmar que no hay relación entre estas dimensiones.

Tabla 39.
Correlación entre la variable motivación laboral y desempeño laboral.

Correlaciones			Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	49	49

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

Fuente: elaboración propia (2021)

Habiendo establecido la correlación entre cada una de las dimensiones, es pertinente asociar los valores generales de la motivación y el desempeño laboral con la finalidad de dar respuesta al principal objetivo de este proyecto de investigación, como se observa en la tabla 41, el coeficiente de correlación fue de 0,462 con un nivel de significancia bilateral de 0,001, este valor al ser menor que 0,05, propicia criterios suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo, siendo preciso afirmar que existe una asociación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral, es decir, a mayores estimulantes que impulsen el trabajo de los docentes como el salario, recompensas capacitaciones o un óptimo clima laboral, mayor será su desempeño laboral para favorecer la consecución de metas, misión y visión de la institución.

16. Discusión de los resultados

El presente proyecto de grado tuvo como objetivo general de investigación determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello del Municipio de Chiriguana, Cesar, para dar respuesta al mismo, se plantearon objetivos específicos como descripción de las características sociodemográficas, identificación de la motivación laboral según sus dimensiones al igual que establecer el desempeño laboral según las dimensiones del mismo para establecer la correlación entre cada subescala de las variables. Es preciso entonces, traer a colación que la mayoría de encuestados fue mujer (60%), la edad promedio oscila entre los 20 a los 30 años, el estrato socioeconómico predominante fue el nivel 1 y en general, la mayoría de los encuestados se encuentra soltero (40), seguido de estar en una relación bien sea casado, en unión libre o solo noviazgo.

Con respecto a los resultados obtenidos sobre la variable motivación laboral y sus dimensiones, en general, todas puntuaron una calificación adecuada, sin embargo, aquellas relacionadas con los incentivos, salario o beneficios y ambiente laboral estuvieron cerca del menor valor del rango adecuado, mientras que aquellas asociadas con las capacitaciones y relaciones interpersonales fueron puntuadas más altas estando cerca del máximo posible. La motivación en términos generales fue adecuada con una calificación alta.

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe resaltar que los hallazgos sobre el salario o beneficios, se asocian con la investigación de Cuadro y Bustamante (2017), autores que también concluyen que el salario es una de las motivacionales externas que actúa como mayor estimulante para los empleados encuestados en su indagación, este descubrimiento a su vez esta fundamentados en la posición de Santrock (2002), que considera que las recompensas externas son determinantes en la motivación del individuo, el incentivo promueve la conducta esperada e incrementa su concurrencia.

Los hallazgos en cuanto a la dimensión de capacitación y relaciones interpersonales las cuales fueron valoradas de forma más alta, al igual que los de salario o beneficios se asocia con la investigación de Montonero (2016), que encontró que la capacitación para el trabajo, el buen salario y el desarrollo de nuevas habilidades físicas e intelectuales son los mayores estimulantes en cuanto a la variable de motivación. Estos resultandos tienen su base en la fundamentación teórica de Santrock (2002) que considera aspectos como el

desarrollo de habilidades intelectuales e interacción humana, como fundamentales dentro del papel de recompensa en la motivación.

Por otra parte, es de tener en cuenta que en términos generales la escala de motivación tuvo resultados positivos, los docentes se encuentran incentivados por la organización o institución para la cual trabajan, esto es algo que se relaciona con lo encontrado igualmente por Oros (2019), en su investigación concluyendo que la mayoría de los encuestados que también fueron profesores, se encuentran motivados la mayoría del tiempo. Esto se fundamenta en posiciones teóricas como las de Trechera (2005), o la de Naranjo (2004), que fundamentan que los refuerzos positivos en la institución favorecen la consecución de objetivos y efectivamente, las estrategias implementadas en la institución educativa evaluada han sido efectivas teniendo en cuenta los hallazgos del estudio.

No obstante, es preciso resaltar que no todas las investigaciones han tenido resultados positivos sobre la motivación, por ejemplo, Guerrero (2019) difiere con los resultados del presente proyecto, pues en su estudio encontró una motivación baja, esto puede deberse a estrategias inadecuadas implementadas particularmente por la organización evaluada que hacen disminuir la motivación de los trabajadores.

Ahora bien, sobre los principales resultados encontrados en cuanto al desempeño laboral y sus dimensiones, es de destacar que todas fueron valoradas como adecuadas, sin embargo, el rendimiento y los productos o servicios alcanzaron puntuaciones mayores cerca del máximo posible, mientras que la productividad y la actitud obtuvieron calificaciones un poco más bajas. El desempeño en términos generales es adecuado indicando que los trabajadores perciben como importante su aporte a la institución y trabajan para la consecución de objetivos o metas de la misma.

En la contrastación de los resultados anteriores, es preciso mencionar los hallazgos de Oros (2019), que encontró que los trabajadores expresan casi siempre tener un buen desempeño laboral y un porcentaje menor contestó siempre tener un buen desempeño, no obstante, esto también diere con lo encontrado por Guerrero (2019), el cual encontró dentro de sus resultados que el desempeño laboral de sus encuestados fue malo.

Los resultados en cuanto a la dimensión de productividad tienen su sustento teórico en el planteamiento de García (2001), considera que la eficacia del trabajador es sustancial para completar sus funciones, respecto a la dimensión rendimiento se fundamenta en los postulados de Chiavenato (2000) que considera que el comportamiento del trabajador en la

búsqueda de objetivos fijados es elemental para lograr los objetivos organizacionales. Los resultados sobre desempeño laboral son importantes pues reflejan de acuerdo con Flanklin y Krieger (2011), que los individuos están desarrollando sus labores adecuadamente y generan un aporte importante para lograr los objetivos de la empresa

En cuanto a la correlación de dimensiones y variables, es destacable que en la mayoría de dimensiones se encontró una asociación significativa predominando la aceptación por la hipótesis de trabajo, los resultados más destacables es la relación entre los incentivos, salario, ambiente laboral y relaciones interpersonales con la productividad, productos o servicios, el rendimiento y la actitud. Pero resalta especialmente, que se encontró una correlación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral con un coeficiente de 0,462 y un nivel de significancia de 0,001 por lo que se retiene la hipótesis de trabajo.

En este estudio, mayores niveles de motivación conducen a un mejor desempeño laboral, esto se asocia con estudios como el de Pillalca (2017) el cual concluyó igualmente que existe una relación altamente positiva entre estas variables, asimismo, Ascate (2018) y Ramos (2019) coinciden afirmando de acuerdo a los resultados de sus indagaciones que la motivación y el desempeño guardan una asociación positiva, también Bresciani (2019) refiere una relación positiva entre motivación y desempeño en trabajadores, no obstante, Guerrero (2019) difiere con estos resultados pues sus hallazgos indican que no existe relación alguna entre estas dos variables. En el marco nacional investigadores han coincidido con los resultados de este estudio como Montenegro (2016), que halló relaciones positivas entre motivación y desempeño.

Estos hallazgos tienen su fundamentación teórica en postulados como los de Robbins y Judge (2013) los cuales explican esto como la necesidad de orientar los puestos al servicio y satisfacción de las necesidades del trabajador para fomentar un mejor desempeño, también Chiavenato (2000), refiere que el desempeño laboral es diverso según múltiples razones asociadas a la necesidad y metas de cada trabajador, en medida que la organización propenda por satisfacerla, el individuo implementa comportamientos para favorecer las metas de la empresa.

17. Conclusiones

Teniendo en cuenta las descripciones realizadas en los apartados de este proyecto en los cuales se dio respuesta uno a uno a los objetivos formulados y a la pregunta problema sobre ¿cuál es la relación entre motivación y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Manuel German Cuello del Municipio de Chiriguana- Cesar? a continuación se refieren los hallazgos más importantes que permiten dar respuesta a este problema.

- La población encuestada se distribuye entre un 60% de mujeres y 40% hombres con edades entre los 20 y 61 años existiendo mayor concentración etaria entre los 20 a 30 años, se posicionan en estratos económicos 1, 2 y 3, con más prevalencia en el 1.
- La motivación laboral es adecuada según sus dimensiones incentivos, salario y/o beneficios del trabajo, capacitaciones, ambiente laboral y relaciones interpersonales, empero, las dimensiones asociadas con las relaciones con compañeros y directivos y los programas o estrategias de la institución para capacitar y fomentar las destrezas intelectuales tuvo mayor calificación.
- El desempeño laboral es adecuado según todas sus dimensiones: productividad, actitud, productos o servicios y rendimiento, se destaca valoraciones más altas en las dos últimas.
- No existe correlación entre la dimensión de motivación incentivos con las dimensiones de desempeño laboral de productos o servicios, rendimiento y actitud. No hay asociación entre el salario o beneficio, productos y servicios y la actitud, tampoco entre las capacitaciones, relaciones interpersonales y actitud, ambiente laboral y rendimiento.
- Existe una correlación positiva entre los incentivos y la productividad, el salario beneficio con la productividad y rendimiento, las capacitaciones con la productividad, productos o servicios y rendimiento, el ambiente laboral con la productividad, los productos o servicios y la actitud y también entre las relaciones interpersonales con la productividad, los productos o servicios y rendimiento.
- Existe una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, indicando que cuán más incentivado se encuentren los docentes, mejor será su desempeño en la institución.

18. Recomendaciones

Los resultados en general de la presente investigación, son positivos, pues además de que reflejan que los docentes se sienten motivados y tienen un buen desempeño laboral, existe aspectos con menor puntuación que otros. En la motivación laboral, se deben mejorar estímulos relacionados con los incentivos, es necesario que la institución implemente recompensas más adecuadas para favorecer el trabajo como seguridad médica, espacios de relajación, pausas activas entre jordanas, también es de considerar mejoras en el salario o beneficios que se ofrecen, por ejemplo, los pagos por horas extras.

A modo de recomendación para potenciar a motivación, se considera necesario que la empresa oriente actividades para establecer metas y objetivos que puedan ser percibidos claramente por los trabajadores, con el propósito que estén más incentivados en la consecución de metas teniendo en cuenta que esto direcciona los resultados a lograr en una organización potenciando también el desempeño, asimismo, se recomienda a los directivos tomar en cuenta la opinión de sus trabajadores o ser escuchada para mejorar las capacidades los recursos humanos.

Sobre el desempeño laboral, se recomienda para mejorar la productividad, favorecer descansos durante la jornada laboral, promover la formación intelectual, continuar implementando estímulos de recompensa y efectuar opciones que favorezcan la eficiencia y eficacia del trabajo prestado. A los docentes se recomienda trabajar aspectos personales que permitan mejorar su actitud hacia el entorno y compromiso con la institución.

A la comunidad científica se recomienda implementar estudios que permitan ampliar el panorama sobre la relación entre la productividad con el desempeño laboral y aspectos como las relaciones personales o trabajo en equipo pueden favorecer el desempeño dentro de las organizaciones. Para futuras investigaciones se recomienda abarcar otras variables que permitan un estudio más profundo de la motivación como el clima organizacional en el área educativa lo que permitirá tener un mejor análisis y comprensión de los fenómenos que incentivan a los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta A; Jiménez Luz; Pulido E; Redondo M. (2019) Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*. Vol. 17-01 de enero-junio.
- Álvarez A. (2018). La motivación y su incidencia en el Desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Revista Diálogos de Saberes (45)*. Universidad Libre (Bogotá). Colombia
- Álvarez A. (2019). Análisis del clima organizacional como factor determinante en el desempeño laboral de los funcionarios en la facultad de ciencias económicas y empresariales de la universidad de la magdalena durante el periodo 2019-1. Universidad de la magdalena. Santa Marta. Colombia
- Arias F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (Sexta edición). Editorial Episteme.
- Arias, L. y Heredia, V. (2004). “Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño”. 3ª. Edición. México: Editorial Trillas.
- Ascate (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la CMAC – Sullana, El Porvenir*,
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2016). *Maestros en América Latina: Nuevas perspectivas sobre su formación y desempeño*. PREAL: <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/03/2004-Maestros-en-America-Latina-Nuevas-Perspectivas-sobre-su-Formacion-y-Desempeno.pdf>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2020). CAF, el Banco de Desarrollo de América Latina, hace balance de la región. Atalayar: <https://atalayar.com/content/caf-el-banco-de-desarrollo-de-am%C3%A9rica-latina-hace-balance-de-la-regi%C3%B3n>
- Bavaresco A. (2001). *Proceso Metodológico de la investigación. Cómo hacer un diseño de investigación (Cuarta edición)*. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo,
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Caracas: Panapo.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de Personas. Un timón en la tormenta. Cómo implantar con sencillez, de forma práctica, la Dirección de Personas en la empresa*. 2da ed. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Berenson M., Levine D., Krehbiel T. (2001). “*Estadística para Administración*”, Pearson Educación, 2a Ed., México.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta ed. Colombia: McGraw Hill.
- Cuadro J. Bustamante C. (2018). Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de AGROJEMUR SAS en la ciudad de Cartagena de indias. Universidad de Cartagena. Cartagena- Colombia.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 10a ed. México: Mc Graw Hill.
- de Psicólogos, C. C. (2006). Ley 1090: Código Deontológico y Bioético y Otras disposiciones. *Recuperado de <http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090>*.
- Defensoria del pueblo. (2018). Declaracion universal de los derechos humanos, 70 año: 1948-2018. 14/09/2019, de Defensoria del pueblo de Colombia Sitio web: [defensoria.gov.co > public > pdf > DUDDHH2017](http://defensoria.gov.co/public/pdf/DUDDHH2017)
- Escalante S. González C. (2018). La motivación como factor significativo en el desempeño laboral de los empleados del área comercial y ventas de las fundaciones que otorgan microcrédito en la ciudad de Cartagena. Universidad de Cartagena. Cartagena
- Florez, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad de Pacífico
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.
- García, A. (2008). Motivación individual. URL: http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669
- García, María. “La importancia de la evaluación del desempeño”. *Revista proyecciones*. Año 2 Número
- García, A. (2019). Empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño. RCN Radio: <https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/empleados-trabajan-mejor-cuando-su-jefe-valora-su-desempeno>
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. 3ra ed. España: Pearson Educación.
- Guerrero J. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019. Universidad Cesar Vallejo. Piura Perú.

- Guevara, M. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal de la gerencia de gestión electoral de la oficina nacional de procesos electorales-Lima 2015*. Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/225602433.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista., M. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6ª. Ed.-.)*. México D.F: McGraw-Hill.
- Jiménez C. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Universidad católica de Colombia. Bogotá D.C.
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2003). *Fundamentos de Marketing*. 6a ed. México. Pearson: Prentice Hall.
- Lamb, C, & Mc Daniel, C. (2002). *Marketing*. 6a ed. International Thomson Editores.
- López, P. L. (2004). *Población muestra y muestreo*. Punto cero, Vol.9(08), pág. 69-74.
- Márquez A, Pereyra L. (2006) *Análisis de Liderazgo y Comunicación Interpersonal en los equipos de trabajo del Simulador de Negocios de Carnegie Mellon University*. México.
- Medina A, Gallego C, Lara P. (2008) *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. Universidad del Bío-Bío. Chile.
- Motowildo, S.J. (2003). *El Rendimiento en el Trabajo*. 12 edición. New York: Jhon Wiley & Sons
- Muñoz a (2018). *Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la fundación instituto tecnológico comfenalco de la ciudad de Cartagena - Colombia: una aplicación de la teoría de los dos factores de frederick herzberg*. Universidad del norte. Barraquilla.
- Murillo, N. (2012). *La motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Sede de la Región Departamental de Salud de Cortes*. Universidad Tecnológica de Honduras. Campos San Pedro Sula. Dirección de Postgrado. San Pedro Sula, Honduras.
- Naranjo, M (2004). *Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos*. San José, C.R. Universidad de Costa Rica.
- Núñez, M., & Delgado, M. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad centro Poblado Boca del Rio*. Universidad Inca de la

Vega.

URL:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1486/tesis%20-%20nu%C3%B1ez.pdf?sequence=1>

- Olarte, J. (2017). La motivación como eje principal en el incremento del desempeño laboral en las organizaciones colombianas. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Panorama Laboral en Tiempo de la COVID-1: Impactos en el mercado del trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756694.pdf
- Oros E. (2019). Motivación y desempeño laboral docente del nivel secundario, en la institución educativa Fe y Alegría N°20 del distrito de Santiago de la provincia y región Cusco, 2019. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Oxford Economics. (2020). Workforce, the looming talent crisis. <https://cutt.ly/hc4LqU1>
- Pineda J. (2017). Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral. Universidad militar nueva granada. Colombia
- Pllaca E. (2017). Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Perú
- Ramos B. (2019). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Perú
- Ramírez, K (2020). Agotamiento laboral: un enemigo silencioso de la productividad. Dinero. <https://www.dinero.com/management/articulo/agotamiento-laboral-enemigo-de-la-productividad-kike-ramirez/297321>
- Rendón E, Villasís M, Miranda M. (2016). Estadística descriptiva. Rev Alerg.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Sabino C. (2002). El proceso de investigación. Caracas: Panapo.
- Santa María, M. (2020). Desempeño del mercado laboral en febrero de 2020: panorama complejo en ausencia del SARS-Cov2. LRmás. <https://www.larepublica.co/analisis/mauricio-santa-maria---anif-2941063/desempeno-del-mercado-laboral-en-febrero-de-2020-panorama-complejo-en-ausencia-del-sars-cov2-2986614>

- Santrock, J (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Solano K. Brito C, Pérez A, Bolívar J, Salas C. (2019). *Calidad de vida como agente damizador del desempeño laboral en universidades públicas, Universidad de la guajira*. Colombia
- Soriano, M. (2011). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, (9), 163-184.
- Tamayo y Tamayo M. (2007). *El proyecto de investigación*. Instituto colombiano para fomento de la educación superior, ICFES. Colombia
- Tavalino, F. (2011). *Manual de Gestión de Recursos Humanos*. Perú: Ediciones Caballero Bustamante.
- Tojar, J. & Serrano, J. (2000). *Ética e investigación*. Universidad de malaga: https://www.researchgate.net/publication/28058234_Etica_e_Investigacion_Educativa
- Trechera, J (2005). Saber motivar ¿el palo o la zanahoria? URL: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>
- Trespacios J., Vázquez R y Bello L. (2005). *Investigación de Mercados*. International Thomson Editor
- Workplace. (2020). *With the Right Partner, You Can Create an Exceptional Workplace*. Gallup: https://www.gallup.com/workplace/home.aspx?g_source=logo

APÉNDICE

Apéndice A. Carta de permiso aprobada

Rincón hondo, 14 mayo 2021

Señores

Universidad Popular del Cesar

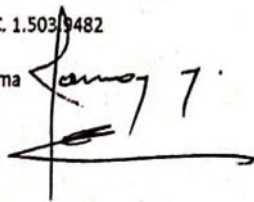
Reciban un cordial saludo

Por medio de la presente permito informales que las estudiantes del programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar. Lillan Carolina Baquero Peñate y Yelmin Katherine Barahona Hernández, solicitaron ante la Institución Educativa Manuel German Cuello el permiso para la aplicación de los instrumentos Motivación laboral, Desempeño laboral a la población que en este caso serían los docentes de la Institución. Solicitud que ha sido aprobada por el coordinador de la institución Jairo Manuel Galeano Villera para la aplicación de los instrumentos planteados.

Jairo Manuel Galeano Villera

C.C. 1.503.9482

Firma



Apéndice B. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

La presente investigación es llevada a cabo por Lilian Baquero Pénate y Yeimin Barahona Hernández, estudiantes de psicología de la Universidad Popular del Cesar. La meta de este estudio es evaluar la Motivación y el Desempeño laboral de los Docentes. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios que constan de 20 ítems cada uno, esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lilian Baquero Pénate, Yeimin Barahona Hernández. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es evaluar la Motivación y el Desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Apéndice C. Cuestionario de motivación

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

Esta encuesta se valorará con un gradiente de 1 a 5 en el que 1 correspondería a “nada de acuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

Marca con una aquella X respuesta que creas conveniente.

Sexo _____ Estrato _____ Estado

civil _____

N	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
A) Incentivos:						
1	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La pensión que percibiré en este trabajo me da seguridad en el futuro Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Salario y/o beneficios económicos del trabajo						
4	Estoy satisfecho con mi sueldo el pago de viáticos es equitativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	La remuneración que percibo, responde al traba realizado Estoy satisfecho con mi sueldo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20	Cómo considera la relación entre Ud. y su jefe inmediato					
----	--	--	--	--	--	--

Apéndice D. Cuestionario de desempeño laboral

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Los datos que nos proporcione se tratarán de modo secreto, por lo que le garantizamos su confidencialidad y anonimato. Le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

Esta encuesta se valorará con un gradiente de 1 a 5 en el que 1 correspondería a “nada de acuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL

Marca con una aquella X respuesta que creas conveniente.

Edad _____ Sexo _____ Estrato _____ Estado civil _____

N	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
A) Productividad						
	Actualmente cómo considera Ud. su desempeño laboral					
1		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Las recompensas recibidas van de acorde a su productividad					
2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo					
3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Le parece que se logran los resultados deseados en su departamento					
4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades					
5		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Productos o Servicios						
	Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo					
6		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7	En mi departamento se me consulta sobre mejora de la calidad				
8	El trabajo que desempeño es digno para mi persona				
9	Cree que se brinda un servicio total al usuario				
10	Los servicios que ofrecemos son de alta calidad				
C) Rendimiento					
11	La actividad productiva de nuestra institución es bien valorada por nuestros usuarios				
12	Mi puesto de trabajo me exige desarrollar actividades variadas				
13	El servicio que presto me hace sentirme útil y capaz				
14	Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades				
15	El rendimiento se mide de manera Individual				
D) Actitud					
16	Percibo que la equidad y justicia es igual para todos				
17	Este trabajo me satisface todas mis Necesidades				
18	El laborar para esta institución de satisfacción personal				
19	Los factores que rodean el entorno son motivos de mi comportamiento				
20	Mi comportamiento está ligado a mi estado emocional				

