

Desempeño y motivación laboral en docentes

**DESEMPEÑO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MEJÍA GÓMEZ DEL MUNICIPIO DE
CHIRIGUANA, CESAR**

PALLARES MORENO KANDY MILETH

PARRA GÓMEZ MARIA CAMILA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

VALLEDUPAR

2021

**DESEMPEÑO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA JUAN MEJÍA GÓMEZ DEL MUNICIPIO DE
CHIRIGUANA, CESAR**

PALLARES MORENO KANDY MILETH

PARRA GÓMEZ MARIA CAMILA

ANTONIO DEL CRISTO MARTÍNEZ ANTONIO

Director

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGIA

VALLEDUPAR

2021

Nota de aceptación:

Firma del Presidente Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Valledupar, Mes de 2021

Dedicatoria

Este proyecto lo dedico primeramente a Dios, que me brindó la sabiduría y el discernimiento para poder culminar esta maravillosa etapa.

A mis Padres Diana Katerine Moreno León y Yesid Guillermo Pallares Peinado por creer en mí, y no haber desistido nunca de apoyarme en mi carrera. Gracias padres por levantarme en los momentos en que quise flaquear, gracias por las palabras de aliento, por el apoyo incondicional, y por no abandonarme en este barco, un barco lleno de tormentas pero que logra llegar a su destino.

A mis hermanos Harold Yesid y Fernando Andrés por su amor, y por mostrarme que a la vida siempre hay que mostrarle una buena cara.

Y por último al ser más bonito que DIOS me regaló, Mi hijo ADRIÁN JOSÉ. Tú has sido mis ganas de salir adelante, de triunfar, y de ser la mejor en lo que hago.

¡Este logro es de ustedes FAMILIA!

Kandy Mileth Pallares Moreno

Dedicatoria

En primera instancia dedicó este trabajo a Dios por sus infinitas bendiciones, por guiar el paso para el logro de mis propósitos además por ser mi más fuerte apoyo y fortaleza en momentos de dificultad.

Especialmente a mis padres William Parra Triviño, Remedios María Gómez Maestre, por su constante apoyo para alcanzar mis metas e inculcarme principios y valores que me han permitido hoy culminar este proyecto.

María Camila Parra Gómez

Agradecimientos

Las autoras expresamos nuestros agradecimientos a:

A los docentes del programa de Psicología, por haber impartido un significativo cumulo de conocimientos en nuestro crecimiento profesional, de manera especial, al docente Antonio del Cristo Martínez en nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como director de proyecto.

A la Universidad Popular del Cesar, por ser nuestro hogar y alma mater que permitió nuestro crecimiento personal y profesional en este largo recorrido.

Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	4
Agradecimientos.....	6
Introducción.....	11
Capítulo I.....	13
1. El problema.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.1.1. Formulación del problema.....	16
1.2. Objetivos.....	16
1.2.1. Objetivo General.....	16
1.2.2. Objetivos Específicos.....	16
1.3. Justificación.....	16
1.4. Línea de investigación.....	19
Capitulo II.....	20
2. Marco Referencial.....	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.2. Bases Teóricas.....	25
2.2.1. <i>Motivación laboral</i>	25
2.2.2. <i>Desempeño laboral</i>	35
2.3. Marco legal.....	39

Desempeño y motivación laboral en docentes

Capítulo III	42
3. Marco Metodológico	42
3.1. Enfoque de investigación.....	42
3.2. Tipo de investigación.....	42
3.3. Diseño	42
3.4. Sistema de hipótesis.....	43
3.5. Población y muestra.....	46
3.6. Técnicas e instrumentos.....	47
3.6.1. Cuestionario MbM, gestión por motivación (Marshall, 1996).....	47
3.6.1.1. Validez y confiabilidad del instrumento de motivación laboral	47
3.6.1.2. Baremos de interpretación del instrumento de motivación laboral	48
3.6.1.3. Operacionalización de la variable Motivación laboral	48
3.6.2. Instrumento de desempeño laboral	50
3.6.2.1. Validez y confiabilidad del instrumento de desempeño laboral	51
3.6.2.2. Baremos de interpretación del instrumento de desempeño laboral	51
3.6.2.3. Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	51
3.6.3. Sistematización de resultados	53
3.6.4. Consideraciones éticas	54
Capítulo IV	55
4. Análisis y Discusión de Resultados	55

Desempeño y motivación laboral en docentes

Conclusiones.....	87
Recomendaciones	89
Referencias Bibliográficas.....	90
Anexos	93

Índice de tablas

Tabla 1 Baremos de interpretación del cuestionario de motivación laboral.....	48
Tabla 2 Operacionalización de la variable motivación laboral.	48
Tabla 3 Baremus de interpretación del instrumento de desempeño laboral	51
Tabla 4 Operacionalización de la variable desempeño laboral	51
Tabla 5 Resumen de prueba de hipótesis.....	67
Tabla 6	69
Tabla 7 Rho de Spearman de las variables rendimiento con necesidades sociales y de pertenencia.....	70
Tabla 8 Rho de Spearman de las variables rendimiento con autoestima.....	71
Tabla 9 Rho de Spearman de las variables rendimiento con autorrealización.....	72
Tabla 10 Rho de Spearman de las variables estrategias pedagógicas con protección y seguridad.....	73
Tabla 11 Rho de Spearman de las variables estrategias pedagógicas con necesidades sociales y de pertenencia	74
Tabla 12 Rho de Spearman de las variables estrategias pedagógicas con autoestima	76
Tabla 13 Rho de Spearman de las variables estrategias pedagógicas con autorrealización	77

Desempeño y motivación laboral en docentes

Tabla 14 Rho de Spearman de las variables trabajo en equipo con protección y seguridad 78

Tabla 15 Rho de Spearman de las variables trabajo en equipo con necesidades sociales y de pertenencia..... 79

Tabla 16 Rho de Spearman de las variables trabajo en equipo con autoestima 80

Tabla 17 Rho de Spearman de las variables trabajo en equipo con autorrealización..... 81

Introducción

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas, debido a que esta representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad. La motivación también es un elemento importante del comportamiento organizacional que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador y así mismo sentirse mejor respecto a lo que hace, estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a toda organización.

La motivación laboral es una herramienta muy útil cuando se pretende aumentar y/o mejorar el desempeño de los empleados, debido a que concede la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las realicen con agrado, proporcionándoles un alto rendimiento en la empresa; por lo anterior surge la presente investigación cuyo objetivo principal busca determinar la relación entre desempeño y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

Para el cumplimiento de dicho objetivo, inicialmente se desarrollaron teóricamente los conceptos de motivación y desempeño laboral por medio de las diversas teorías existentes. Cuando se habla de motivación laboral se refiere a cómo actúan los individuos de acuerdo al cumplimiento de sus metas y la satisfacción de sus necesidades, las cuales deben ser semejantes a las de la organización, debido a que si el trabajador se encuentra motivado realiza de forma eficiente sus actividades en la empresa.

Respecto a la satisfacción de las necesidades, se pueden encontrar puntos de coincidencia en las teorías de Maslow, Herzberg y McClland, en donde se establece que si un sujeto posee estas necesidades satisfechas en el trabajo podrá sentirse contento y trabajará con ganas, impulsado por el hecho de realizar bien su trabajo. Cabe resaltar que

Desempeño y motivación laboral en docentes

este proyecto fundamentó su ejecución en el modelo de análisis y estudio la Teoría de Herzberg como orientación teórica para explicar los asuntos referidos a la satisfacción laboral, debido a que desde la rama de la administración psicológica es el autor cuyos planeamientos coinciden mayormente con los objetivos planteados en la investigación.

Para el desarrollo de los objetivos propuestos se utilizara un enfoque cuantitativo de tipo correlacional con un diseño no experimental de corte transeccional que permitirá el análisis de las variables en un momento dado para posteriormente determinar si existe una relación entre estas, siendo posible por medio de la aplicación del cuestionario MbM sobre motivación laboral (Marshall, 1996) y una evaluación sobre desempeño cuyo análisis estadístico y correlación se utilizó el software SPSS que permitió la tabulación y sistematización de los datos.

En cuanto a los resultados se proyecta la caracterización sociodemográfica de los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez, el análisis de los niveles de motivación de estos y su respectivo desempeño laboral; para posteriormente efectuar la correlación y determinar si existe o no una relación entre las variables objetos de estudio la que permitirá la validación o refutación de las hipótesis planteadas a lo largo de la investigación; asimismo servirá como guía para las acciones y medidas que se tomen para la maximización del rendimiento laboral de los docentes.

Capítulo I

1. El problema

1.1. Planteamiento del problema

La motivación laboral es uno de los pilares para un proceso administrativo de calidad, como es el caso de las instituciones educativas donde es necesario tener bases éticas y organizativas para contar con una planta docente preparada y con un alto grado de motivación para que el proceso de enseñanza sea el adecuado y exitoso en el entorno escolar. Al respecto, (Zoido, 2014), plantea que según los resultados de las pruebas Piza en España “un alto grado de motivación es un indicador de calidad que determina el logro de objetivos del quehacer docente” (Párr. 3). Por lo cual se evidencia que la capacitación continua es vital para contar con las herramientas didácticas necesarias para desarrollar las habilidades y sentirse a gusto con las actividades que desempeñan cotidianamente en los claustros educativos.

Por lo anterior, se establece que la motivación se encuentra en cualquier ámbito laboral y es lo que determina el óptimo cumplimiento de las actividades designadas a los empleados, como es el caso de la profesión docente quienes al estar en continuo contacto con niños, jóvenes y adultos, se ven afectados por factores que permean el desempeño laboral generando así ambientes laborales deficientes, mala comunicación, sobrecarga de trabajo, relaciones interpersonales problemáticas que conllevan a un bajo nivel de motivación organizacional.

Ramírez (2008) plantea que es esencial que la empresa logre que el personal que en ella labore se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y

Desempeño y motivación laboral en docentes

personales. Actualmente las empresas modernas presentan una serie de problemas al momento de motivar al personal para el óptimo cumplimiento de sus funciones y así poder despertar el interés en el trabajo, lo cual se refleja en la satisfacción de estos debido a que si hay altos niveles de satisfacción, van a desear hacer un trabajo significativo y tendrán interés en implicarse en actividades que gestionen su vida profesional. Cuando estas necesidades psicológicas se cumplen, las personas estarán dispuestas a quedarse dentro de la empresa por estar más motivados.

Al respecto, Herzberg et al. (1959) plantearon que, si existe un estilo de dirección erróneo y una mala administración este conduce a una insatisfacción en el trabajo, mientras que, una buena política, condiciones de trabajo o modo de dirección, determinan en cierta medida la satisfacción. No obstante, son el reconocimiento, la responsabilidad y la promoción factores determinantes para la satisfacción en el trabajo.

Frente a dicha situación, en Colombia las condiciones laborales de los docentes no son las mejores y al verse afectados por una sobrecarga de trabajo, baja remuneración salarial, tipos de contratación inadecuadas y una pésima comunicación en los claustros educativos ha generado que estos se vean envueltos en un estado de tensión generados por el estrés e insatisfacción lo que ha conllevado a que se sientan desvalorizados debido a que su papel primario como agente socializador queda relegado con la normatividad actual y las nuevas tecnologías en donde se ha remplazado la calidad docente por herramientas artificiales.

Camargo (2016) en su estudio sobre la labor docente en universidades de la ciudad de Bogotá encontró que existen factores motivacionales que influyen en el desarrollo de este, en cuanto a “ las capacidades, expectativas, autoeficacia, autonomía y autorrealización, que se da a partir de las relaciones laborales” y que al no ser tenidas en cuenta se presentan

Desempeño y motivación laboral en docentes

muchas renuncias sin causa alguna, ausentismo laboral, deficientes estrategias de enseñanza por lo que se da un bajo grado de desempeño laboral. Por lo que es necesario que se reivindique en Colombia la motivación como una herramienta en el diario vivir de la docencia que es poco estudiada en la actualidad.

Por tanto, se evidencia que el proceso de enseñanza-aprendizaje no es el mejor, generando deficiencias en los estudiantes, en el caso objeto de estudio, la Institución Educativa Juan Mejía Gómez, cuyos docentes según lo que se ha observado hasta el momento manejan diversas situaciones que afectan su desempeño laboral entre las que se encuentra un mal ambiente entre compañeros de trabajo, falta de comunicación entre otros, que reflejan en consecuencia el poco sentido de responsabilidad, bajo rendimiento, ausentismo e impuntualidad laboral, inconformidades continuas y predisposición ante las situaciones problemáticas que se presentan en la cotidianidad de la institución educativa.

Al estudiar cómo afecta la motivación al desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez del municipio de Chiriguana, Cesar se debe tener en cuenta las condiciones ambientales de sus puestos de trabajo a partir del tipo de contratación, clima laboral, posibilidades de participación en los procesos de organizativos, las funciones delegadas y el reconocimiento de sus logros. Por lo que se hace necesario realizar un diagnóstico de cómo se encuentran los docentes en estos aspectos e identificar si los programas de acción que se llevan a cabo al interior de la institución educativa son los adecuados y existe algún tipo de influencia significativa entre estas dos variables en el desarrollo de la labor docente.

Desempeño y motivación laboral en docentes

1.1.1. Formulación del problema

¿Cuál es relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez?

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre desempeño y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

1.2.2. Objetivos Específicos

Identificar las características sociodemográficas de los docentes Caracterizar socio demográficamente por edad, género y formación educativa de los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez

Evaluar el rendimiento, competencias, estrategias pedagógicas y trabajo en equipo de los docentes objeto de estudio.

Establecer el grado de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, autoestima y autorrealización de la población estudiada.

Calcular la relación entre las dimensiones de la motivación y del desempeño laboral en los docentes de la institución educativa.

1.3.Justificación

El sentimiento de incertidumbre que puedan experimentar los trabajadores ante las decisiones y manejo de la gerencia es inherente al ejercicio de sus tareas o actividades, de

Desempeño y motivación laboral en docentes

ahí que cuando una organización desee incrementar o mejorar el desempeño laboral de los trabajadores debe entre otras cosas, evaluar la naturaleza de las relaciones interpersonales, el tipo de trabajo y las estructuras jerárquicas; lo que es necesario que en cualquier empresa haya una integración entre el individuo y la organización. Este es un proceso continuo y se da por las necesidades que surgen al interior de esta.

La motivación laboral es una temática que se encuentra en todas las esferas debido a que de esto depende el buen desempeño, un alto grado de satisfacción con el trabajo que se hace y demás factores personales que rigen la vida diaria de los individuos; lo mismo ocurre en las instituciones educativas que al ser una realidad mucho más compleja por la cantidad de actores que intervienen y el grado de responsabilidad asumido por los docentes se hace necesario analizar su grado de motivación.

En el ámbito práctico, el presente estudio nos permite como estudiantes del programa de Psicología tener la posibilidad de apersonarnos de las diversas problemáticas que se presentan al interior de la institución educativa objeto de estudio y de otras instituciones que presenten la misma situación, permitiéndonos conocer las necesidades y deficiencias que presenta la planta docente y tener un diagnóstico claro de los factores que determinan los niveles de motivación de estos logrando así, determinar cómo afecta el desempeño laboral de los docentes y a partir de allí diseñar e implementar estrategias para aumentar la motivación en la planta docente, mejorar el grado de satisfacción y desempeño laboral.

En este sentido, el estudio se justifica al momento de querer identificar la relación y el grado de motivación y desempeño presente en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez del Municipio de Chiriguana, Cesar, el cual puede estar afectando los

Desempeño y motivación laboral en docentes

factores motivacionales. Igualmente podrá aportar información importante que permita desarrollar estrategias para crear un clima organizacional eficaz que contribuya a mantener a los docentes satisfechos en el desempeño de sus funciones y obtener objetivos organizacionales óptimos.

A nivel social, esta investigación busca proporcionar a la comunidad Upecista toda la información que le pueda servir de derrotero en temáticas como motivación y desempeño laboral, y así poder adecuarse a otros contextos educativos e incluso organizacionales, pues son variables que deben ser estudiadas diariamente por ser latentes en el entorno laboral donde se relacionan los factores físicos, psicológicos y de comportamiento social y al no tener un bagaje claro al respecto se pueden obviar muchas situaciones que afectan el quehacer docente.

A nivel metodológico, este proyecto tiene gran relevancia por los aportes que brindara a nivel organizacional y educativo a nivel local por ser una temática poco estudiada y particularmente la poca relación que se ha manifestado entre las variables de motivación y desempeño laboral en docentes, siendo una temática nueva servirá de base a futuras investigaciones que se lleven a cabo en el programa de Psicología y en los distintos claustros educativos del departamento e incluso a nivel nacional.

Por último, la viabilidad de este estudio se da principalmente por la accesibilidad a los participantes permitiendo que los fenómenos estudiados sean tomados de primera mano y se cuente con el tiempo necesario para su ejecución y que los resultados sean los más objetivos posibles; a pesar de que se corre el riesgo de caer en subjetividades e incluso presentarse sesgos en la información a recolectar, se llevó a cabo el proceso metodológico de los participantes de manera anónima para culminar con éxito la investigación.

Desempeño y motivación laboral en docentes

1.4.Línea de investigación

Esta investigación se encuentra enmarcada en la línea de investigación “psicología y las organizaciones” debido a que permitirá realizar un análisis completo de las conductas de los empleados de determinada institución o empresa, al respecto el centro de investigaciones socio jurídicas plantea que dicha línea busca “comprender las realidades humanas que se tejen al interior del mundo de las organizaciones y analizar la relación persona-trabajo, para intervenir en la búsqueda del desarrollo organizacional y del bienestar de los sujetos que participan en esta” (CEDISJ, 2016).

Se puede decir que esta línea de investigación permite una mayor identificación de variables como desempeño y motivación laboral teniendo en cuenta el desarrollo organizacional desde la psicología lo que permitirá desde el marco de acción brindar estrategias de mejoramiento del entorno organizacional objeto de estudio en este caso los docentes del programa de Psicología en aras de propender la prevención de los riesgos laborales.

Capítulo II

2. Marco Referencial

2.1. Antecedentes

En este apartado del capítulo se presentan los trabajos que se han realizado anteriormente relacionados con las variables objetos de estudio, desarrollados en los contextos internacional y nacional. En este orden de ideas, se tiene el trabajo de Mora (2017) quien en el ambiente internacional lo tituló “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera” tuvo como objetivo principal describir cuál era el grado de motivación y desempeño laboral en el Hospital, su desarrollo se dio por medio de una metodología cuantitativa con diseño no experimental, transversal y correlacional por medio de la aplicación de instrumentos a una muestra 130 trabajadores.

Dentro de las principales conclusiones se encontró que las dos variables se encuentran relacionadas de manera positiva, asimismo, los trabajadores tienen un buen nivel de motivación; mientras que el desempeño laboral está en un nivel promedio por lo que plantean mejoras al interior del Hospital. Cabe decir que dicho estudio sirvió como guía para esta investigación en el sentido del estudio teórico de las variables y el marco metodológico utilizado a pesar de darse en el área de la salud tienen cierta similitud con los objetivos propuestos.

Asimismo, Gallegos & López (2018) realizaron una investigación titulada “Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA-Puno” que tuvo como objetivo principal determinar la relación entre estas dos variables a partir de una metodología descriptiva correlacional en una muestra de 77 docentes de la facultad de

Desempeño y motivación laboral en docentes

educación, a quienes se les aplicó un cuestionario de 30 ítems sobre motivación laboral elaborado por parte de los autores con una confiabilidad de 0.82 en el Alpha de Cronbach. Mientras que para evaluar el desempeño se tomaron los resultados obtenidos por parte de la oficina académica universitaria.

A partir de la aplicación de instrumentos se encontró dentro de los primeros resultados que el 79% de los docentes presenta una alta motivación en cuanto a las dimensiones de reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral, mientras que en el desempeño global arrojó buenos resultados en un 77%. A partir de lo cual se encontró que existe una correlación naja con tendencia positiva entre las variables estudiadas.

De igual forma, Linares (2017) realizó un estudio en la ciudad de Lima, Perú titulado “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona” que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre las dos variables a partir de una metodología con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. Contó con una muestra de 48 trabajadores del centro de salud a quienes se les aplicó el test de motivación laboral y el de desempeño laboral que fueron validados por expertos en la temática.

Dentro de los principales hallazgos se encontró que existe una relación $Rho=0,806$ entre las dos variables, este grado de correlación hace referencia a que la relación entre las variables es positiva y directamente proporcional, es decir que si se aumenta el valor de una variable lo hará la otra de igual manera. Por tanto, al arrojar unos resultados con relación significativa se acepta la hipótesis alternativa de la investigación.

Dicho estudio presenta múltiples semejanzas con el presente estudio principalmente en el enfoque metodológico y la conceptualización teórica por lo que servirá de referencia en

Desempeño y motivación laboral en docentes

el desarrollo de nuestra investigación y permitirá realizar comparaciones con los resultados que se encuentren.

En Colombia, se encontró a Hernández (2017) quien desarrolló una investigación titulada “factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de posgrados FAC” que tuvo como objetivo principal estudiar las expectativas de los profesionales de las Escuela de Posgrados de las FAC, en su vida laboral y como son determinantes en su desarrollo personal y profesional.

Dicho estudio se fundamentó en un enfoque cualitativo de tipo interpretativo, histórico- hermenéutico teniendo en cuenta que los 29 sujetos objetos de la muestra respondieron a los instrumentos de forma interactiva. Los cuales fueron el cuestionario de motivación para el trabajo de Toro (1992) que evalúa condiciones motivacionales internas como logro, poder, autorrealización, afiliación y reconocimiento.

Dentro de los principales resultados se encontró que en las motivaciones internas existe un alto porcentaje en reconocimiento y poder con un 55%, un puntaje normal en cuanto al logro y la autorrealización en términos de fortalecimiento de habilidades y conocimientos personales y por último un porcentaje bajo sobre el rango de afiliación con un 42% debido a que no consideran importante conservar sus relaciones afectivas con sus compañeros.

De igual forma, el Departamento Nacional de Planeación - DNP realizó “El Primer Diagnóstico De La Percepción De La Felicidad Para Los Colombianos” (2016), en el cual el objetivo principal fue medir los índices de bienestar desde la perspectiva de la felicidad

Desempeño y motivación laboral en docentes

para desarrollar políticas públicas ajustadas a la realidad y que de manera integral mejoren la vida de sus habitantes.

Aunque los resultados de este estudio arrojan que los Colombianos a groso modo tienen un nivel de felicidad de 8,2 sobre 10, también permitió constatar premisas como: “las personas con empleo formal son más felices y satisfechas y menos preocupadas y deprimidas” del cual el 57% de personas que laboran de manera informal indicaron sentirse deprimidas; al igual que a “las personas a las que les alcanza su ingreso, son más felices y satisfechas y menos deprimidas y preocupadas” del cual el 123% de personas que reportaron que no les alcanza sus ingresos indicaron sentirse deprimidas.

De igual forma, Avendaño et al. (2018) llevaron a cabo una investigación en la ciudad de Bogotá titulada “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los estudiantes del programa de psicología de la universidad cooperativa de Colombia” cuyo objetivo principal fue identificar las motivaciones en la población estudiantil de la Universidad Cooperativa de Colombia con carga laboral lo cual fue posible gracias a la aplicación de encuestas a los estudiantes de Psicología y la revisión de teorías motivacionales como la de Maslow, Herzberg, McClelland, lo que permitió la posterior realización de una cartilla como herramienta pedagógica para las empresas cuyo contenido se basa en una serie de estrategias motivacionales que se necesitan para la prevención de problemas en el clima organizacional. Dicha investigación sirvió como derrotero para la revisión de teorías que serán utilizadas en este proyecto y la importancia de estudiar aspectos como la motivación y el desempeño laboral en todos los contextos.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Por último, a nivel local son pocos los estudios realizados sobre las variables de motivación y desempeño laboral, sin embargo, (Acosta, Jiménez, Pulido, & Redondo, 2019) llevaron a cabo una investigación titulada “*Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia*” que tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el estrés ocupacional y la evaluación de desempeño de los docentes de una universidad del departamento del Cesar, cabe decir que tuvo una muestra de 47 docentes a quienes se les aplicó una encuesta sociodemográfica del anexo técnico de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la protección social, junto a el cuestionario para la evaluación del estrés de Villalobos (2012) y los datos de las evaluaciones del desempeño docentes fueron tomadas de la oficina de registro y control de la universidad objeto de estudio; cuyos resultados indicaron que no existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Mientras que, Ruiz et al. (2017) llevaron a cabo un estudio titulado “*síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación universitaria del área andina sede Valledupar* que tuvo como objetivo principal identificar la correlación existente entre síndrome de burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Facultad, que se desarrolló bajo una metodología cuantitativa de tipo correlacional, transversal en una muestra de 30 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout inventory junto a la revisión de puntajes obtenidos en la evaluación de desempeño realizada por la universidad.

Dentro de los principales resultados se encontró que existe una correlación significativa negativa entre las variables estudiadas, lo que indica que los docentes que experimentan menos síndrome de Burnout presentan mejores calificaciones en sus evaluaciones de

Desempeño y motivación laboral en docentes

desempeño, cabe anotar que existe una correlación significativa negativa entre despersonalización y evaluación.

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. Motivación laboral

La motivación como un factor fundamental en la medición, abordaje y evaluación del desempeño laboral se ha posesionado en las organizaciones como un elemento primordial para garantizar la productividad y el adecuado cumplimiento de funciones en el talento humano. En las organizaciones hoy rinde importancia a la motivación como un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo.

Las teorías de motivación están centradas en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que incidan en la forma de actuar de las personas. Según el grado de motivación de un individuo, así será su modo de actuación. De esta manera, algunas teorías que pueden explicar esta son:

- **Maslow: Teoría de la jerarquía de necesidades (1954)**

En su obra basada en la motivación y la personalidad, Maslow define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias; Según la teoría de Maslow, las necesidades jerarquizadas que se ubican en la pirámide en orden ascendente, según el grado de motivación y dificultad, según (García, 2012)son las siguientes:

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Necesidades básicas:** Son las más básicas, son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana.
- **Necesidades de seguridad:** Son aquellas basadas en la protección de las personas de los posibles peligros a los que están expuestos.
- **Necesidades de relación social:** Las personas tienen la necesidad de sentirse acompañado de otras personas, ser partícipe de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, comunicarse y entablar amistad.
- **Necesidades de ego o estima:** La persona necesita sentirse reconocida y estimada, no solo por su grupo social, sino también por sí mismo. Las necesidades de reconocimiento o estima incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo.
- **Necesidades de autorrealización:** También se denominan necesidades de auto actualización o auto superación y son las últimas en la pirámide. En este nivel, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento.

Según Maslow (1954), es necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentra una persona para motivarlas, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel inmediatamente superior en la escala. Así, en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones, puesto que el afán de superación es intrínseco al ser humano.

- **Herzberg: Teoría bifactorial (1966)**

El autor se basa en dos factores relacionados con la motivación que son los factores de higiene que se encuentran asociados a la insatisfacción; mientras que los factores motivadores están asociados a la satisfacción. Su teoría está basada en un equilibrio entre

Desempeño y motivación laboral en docentes

los factores de higiene y los motivadores. Por tanto, si una persona trabaja en unas condiciones de higiene inadecuadas (clima laboral inadecuado en el puesto de trabajo), tendrá sensaciones (insatisfacción laboral). Si dichas condiciones mejoran, se aseguraría la satisfacción de la persona.

En cuanto a los factores de higiene vienen dados en el entorno donde las personas desarrollan su trabajo, siendo aspectos externos al mismo. Todos ellos están asociados a la insatisfacción, entre otros se pueden citar: las condiciones de trabajo, los sueldos y salarios, la relación con los compañeros y jefes, la cultura de la empresa, las normas que rigen el trabajo diario, la seguridad en el entorno laboral y la privacidad.

Por otro lado, se encuentran los factores motivadores que se centran en el contenido del trabajo, en las tareas que se van a desarrollar, por lo que se consideran internos al mismo. Como se ha señalado con anterioridad, son la principal causa de satisfacción laboral. Herzberg enumera los siguientes factores, encuadrándolos en la tipología de motivadores: que son el reconocimiento, las responsabilidades, el crecimiento personal en el trabajo, el progreso y el logro.

Herzberg afirma que los factores asociados con la satisfacción en el puesto de trabajo están separados y son diferentes de los que conllevan a la insatisfacción. Pero la supresión de dichos factores puede mejorar las condiciones laborales, pero no aseguran la motivación en el trabajo. Por tanto, que los factores de higiene sean adecuados, no garantiza la satisfacción laboral de los trabajadores, la única forma de satisfacerlos es desarrollando elementos motivadores que aumenten su propia satisfacción en el puesto de trabajo (Cortes, 2015)

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **McClelland: Teoría de las necesidades aprendidas (1965)**

La teoría de McClelland dispone que muchas de las necesidades de los individuos se aprenden o se adquieren en su interacción con el medio, tanto a nivel social como cultural. Por ello existirán personas con diferentes grados de necesidades en función de las conductas que ha adquirido o aprendido de los entornos donde han vivido durante tiempo. McClelland define motivador a aquella necesidad o necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona, se puede decir así que las personas pueden actuar en función de cuatro factores motivadores diferenciados que según McClelland citado por (Araya & Pedreros , 2013) son los siguientes:

- **Motivador de afiliación:** Es aquel que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita ser parte de un grupo, y así sentir la estima de otros y tener su aprecio. A plazo largo este factor crea un ambiente laboral agradable, que influye y está relacionado con los demás factores motivadores.
- **Motivador de logro:** Es el impulso o fuerza que hace que las personas actúen en buscar del mayor éxito en todo trabajo que desarrollen. En la investigación de McClelland del factor motivador de logro, encontró que la diferencia se centraba en el deseo de ciertos individuos de realizar mejor, que los que les rodean, sus actos o tareas. Estos individuos buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de proponer soluciones a los problemas que existen, situaciones en las que pueden obtener una retroalimentación inmediata sobre de su desempeño, con el fin de conocer si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan establecer metas desafiantes; no obstante a estos individuos les molesta tener éxito

Desempeño y motivación laboral en docentes

por la suerte, es decir prefieren tener el desafío de trabajar en un problema y asumir la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, estos individuos motivados hacia el logro consiguen evitar las tareas no muy fáciles o muy difíciles.

- **Motivador de poder:** Es el deseo de controlar a los demás y el entorno por parte del individuo, adquiriendo la autoridad para modificar situaciones. El poder que se ejerce puede ser de dos tipos, personal o socializado, el poder personal se desarrollará cuando se trate de influir o controlar a las persona, y el poder socializado se desarrollara cuando se utilice el poder para conseguir el beneficio de la empresa o de su equipo poder para beneficio de su equipo y de la empresa.
- **Motivador de la competencia:** El deseo de la persona de obtener los mejores o máximo resultados en las tareas que desarrolla, y así conseguir diferenciarse de los demás trabajadores que ocupan su mismo puesto. Esta teoría tiene mucha utilidad en selección de personal y en promoción laboral porque los distintos tipos de motivación de los trabajadores van a determinar sus distintas expectativas laborales.

Este proyecto fundamento su ejecución en el modelo de análisis y estudio la Teoría de Herzberg, como orientación teórica para explicar los asuntos referidos a la satisfacción laboral.

Las empresas tienen como base fundamental el capital humano que se encarga de la realización de actividades y funciones para el cumplimiento de los objetivos corporativos de estas, sin embargo, existen diversos factores que inciden en el óptimo desempeño del personal en el ambiente laboral en el que se desenvuelven como es la comunicación, la organización, la dirección, la motivación, entre otros.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Se puede decir así que, la motivación se refiere a lo que hace que las personas actúen o se comporten de una manera determinada, estar motivado es querer ir a alguna parte por voluntad propia, o bien ser estimulado por cualquier medio disponible para ponerse en marcha intencionalmente y lograr el éxito. Lo mismo sucede en las empresas para quienes la motivación de los recursos humanos consiste en mantener culturas y valores corporativos que vayan direccionados a generar un alto desempeño por parte del capital humano, al respecto Armstrong (1991) afirma que “motivar a las personas es enseñarles una cierta dirección y dar los pasos que sean necesarios para asegurar que lleguen allí”.

Así mismo, el autor plantea que existen dos tipos básicos de motivación que son la motivación extrínseca que es lo que uno hace con o por las personas para motivarlas, mientras que la motivación intrínseca se refiere a los factores autogenerados que influyen en las personas para comportarse de una manera particular o para moverse en una determinada dirección. Sin embargo, estas dos formas de motivación están ligadas a lo que el individuo haga con o por las personas pues esto afectara su automotivación, el grado en que las personas estén automotivadas y la dirección que ellas mismas se hayan propuesto tomar afectara inevitablemente el grado de influencia ejercido por uno.

La motivación es lo que hace que la gente tenga éxito, de acuerdo con los pasos que den para satisfacer sus necesidades, Armstrong (1991) afirma que “la finalidad de la motivación es lograr un propósito común, asegurando que, hasta donde sea posible, los deseos y las necesidades de la organización y los deseos y las necesidades de sus miembros estén en armonía”. Cabe decir que para motivar a otras personas se debe comprender el proceso básico de motivación a partir de una necesidad, meta, acción y expectativas; así mismo, conocer los factores que afectan la motivación y las circunstancias en las que las

Desempeño y motivación laboral en docentes

necesidades se ven satisfechas o insatisfechas, cabe agregar que la motivación no se orienta a solo mayor remuneración salarial, pues existen otros factores ligados a los sentimientos que inciden en que la motivación sea la adecuada.

Por tanto, el proceso de motivación lo inicia un ser humano cuando reconoce una necesidad insatisfecha sea de manera consciente o inconscientemente, por lo que se establece una meta que debe satisfacer dicha necesidad, dentro de ese proceso inciden dos aspectos que son la experiencia y las expectativas.

- **La influencia de la experiencia:** A medida que adquiere experiencia en acometer acciones para satisfacer necesidades, la gente percibe que ciertas acciones le ayudan a alcanzar sus metas en tanto que otras son menos exitosas. Algunas acciones producen recompensa, mientras que otras terminan en el fracaso e incluso en castigo.
- **La influencia de las expectativas:** (...) la fuerza de las expectativas puede basarse en experiencias pasadas; sin embargo, frecuentemente los individuos se hallan ante situaciones nuevas sea un cambio en el trabajo, los sistemas de remuneración o las condiciones laborales; en las cuales la experiencia pasada no es una guía adecuada para las implicaciones del cambio. (Armstrong, 1991, P. 67-68)

Cabe agregar que, Armstrong (1991) plantea que históricamente se han determinado tres métodos básicos para la motivación que son; primero *palos y zanahorias* en el que el personal trabaja por las retribuciones, en el caso que si el empleado trabaja duro se le paga bien y si no se desempeña satisfactoriamente se le castiga. El segundo método se basa en *motivar a través del trabajo mismo* que es ubicar al personal en un cargo que le ayude a

Desempeño y motivación laboral en docentes

realizarse que le genere satisfacción laboral y así su desempeño será alto , por último, *sistema de gerente de un minuto* que busca que se establezcan metas de manera conjunta con los subordinados.

No obstante, Armstrong (1991) propone una serie de métodos que permiten entender la motivación desde la complejidad laboral personal, que sirve como herramienta para las empresas para que el proceso de motivación del capital humano sea el adecuado, dichos métodos son:

utilizar el dinero como retribución y un incentivo, hacer explícitos los requerimientos, desarrollar el sentido de compromiso, motivar a través del trabajo mismo, retribuir y reconocer el logro, ejercer liderazgo, crear trabajo en equipo, entrenar y formar al personal y por ultimo eliminar los factores negativos (Armstrong, 1991, P. 79).

Todos estos métodos pueden usarse en el proceso motivacional, sin embargo, su mezcla al momento de implementarse depende del personal encargado de motivar a los empleados y de los requerimientos que tenga la organización, algunas técnicas no funcionan igual en todas las circunstancias como es el proceso de retribución- castigo, cuyo impacto es limitado pues no tiene un efecto a largo plazo. Por tanto, es necesario que la motivación se dé a través del trabajo mismo integrando las necesidades de los empleados con las que tiene la empresa, pues si se tiene un buen nivel de identificación es posible reducir los factores que inciden en la desmotivación laboral. Por tanto, es vital que se desarrolle una estrategia o método adecuado a partir del análisis de la situación real de la empresa y así incorporar los métodos apropiados para la situación que se presente.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Por último, Armstrong (1991) para un mayor entendimiento del proceso de motivación desarrolla una serie de modelos de motivación que buscan servir como herramienta que pueden adoptar las empresas, sea buscando la simplificación o en aras de cubrir todas las eventualidades que se presentan en la cotidianidad laboral; dichos modelos son el de hombre racional, de relaciones humanas, de autorrealización y el modelo complejo.

El modelo de hombre racional tiene como premisa principal que la gente es motivada por una combinación de retribuciones y castigos financieros, Herzberg citado por (Armstrong, 1991) describe que la técnica de gerencia se basa en sanciones para obtener resultados. “este método funciona para algunas personas y en ciertas circunstancias, pero sus efectos solo pueden ser de corto plazo. Además, no reconocen que hay otras necesidades humanas significa que su uso exclusivo en todas las situaciones puede ser perjudicial a largo plazo” (P. 73).

Mientras que, el modelo de relaciones humanas fue desarrollado por la escuela de relaciones humanas dirigida por Elton Mayo, quienes demostraron que los sistemas formales de incentivación no funcionan en todos los casos, ya sea porque pueden ser manipulados y saboteados por los empleados de la empresa, actuando individual o conjuntamente o porque no responden a necesidades distintas de las fundamentales.

La productividad está directamente relacionada con la satisfacción laboral, la cual se deriva más de factores intrínsecos tales como el reconocimiento, una sensación de realización y la satisfacción de necesidades sociales, que de factores extrínsecos tales como el pago y las condiciones de trabajo (Armstrong, 1991, P. 74).

Desempeño y motivación laboral en docentes

Un aspecto en particular que se debe resaltar de este modelo es que desconoce el impacto de los factores extrínsecos directamente motivadores, tales como la remuneración salarial. Además, asume que la satisfacción laboral se traduce en mejor desempeño, lo cual no siempre es el caso. El modelo de relaciones humanas ofrece ver más allá de la amabilidad del capital humano pues esto no es suficiente debido a que no es coherente suponer que una persona feliz es productiva.

En contraste, el modelo de autorrealización se basa en el análisis de las necesidades y en la convicción de que la motivación a largo plazo está relacionada con la plenitud personal o autorrealización, que son necesidades que son intrínsecas a las personas y no están sujetas al sistema de control interno, este modelo fue desarrollado por Maslow y Herzberg. Sin embargo, el modelo de autorrealización tiene ciertas falencias:

El modelo de autorrealización subestima el papel del dinero como motivador.

Puede argumentarse que el dinero debe ser el motivador primordial, porque es el medio para satisfacer tantas necesidades incluidas las de reconocimiento, logro, posición y autorrealización. El modelo tampoco contempla la compleja relación entre la satisfacción laboral y el desempeño, ni la influencia de las expectativas (Armstrong, 1991, P. 75).

Ninguno de los modelos anteriores es erróneo, sin embargo, según Armstrong (1991) la única falencia que tienen es que son demasiado simplificados, puesto que la motivación es un asunto complicado, debido a que las personas además de tener múltiples necesidades y expectativas, también tienen diversas situaciones laborales que afectan los patrones de motivación de diversas maneras, además que las situaciones cotidianas están en continuo cambio.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Los modelos asumen que la satisfacción incrementa la motivación lo cual no puede sustentarse, a no tienen suficientemente en cuenta las expectativas, los niveles de capacidad, el valor percibido de la remuneración ni lo que podría llamarse la percepción del papel, es decir, los sentimientos con respecto a lo que el individuo quiere hacer o piensa que es su obligación (Armstrong, 1991, P. 76).

Al respecto, Armstrong (1991), cita a Lawler y Porter quienes desarrollaron el modelo complejo en el que identifican dos factores que determinan el esfuerzo que una persona coloca en un trabajo que son; el valor de las retribuciones al individuo en cuanto a la probabilidad de que estas satisfagan sus necesidades y la expectativa de que el esfuerzo que hace le va a significar la retribución que el individuo quiere.

2.2.2. Desempeño laboral

Una de las tareas más importantes que debe realizar todo departamento de Recursos Humanos es la evaluación del desempeño laboral. Por evaluación del desempeño entendemos aquellas herramientas utilizadas por las empresas para medir en el ámbito individual el cumplimiento efectivo de los fines u objetivos organizacionales.

Es esencial ofrecer claridad en el concepto de desempeño laboral, a ello Cheviato en el 2009 expresa que el desempeño laboral son aquellas acciones de los empleados para el óptimo desarrollo de la organización; según (García , 2001) “son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo

Desempeño y motivación laboral en docentes

y su nivel de contribución a la empresa”, se puede decir que es la descripción de lo que se espera de los empleados.

Mientras que, para (Salas , 2012) el desempeño laboral lo define como el comportamiento de los trabajadores en torno al ambiente laboral como se encuentra en la siguiente cita “es la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la organización el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental” (párr. 6). Y este puede variar de acuerdo a cada persona debido a las técnicas y capacidades el trabajo, conocimiento del puesto de trabajo y los factores situacionales de cada individuo.

Teniendo claro el concepto de desempeño laboral, es posible afirmar que este depende de diferentes factores o características que cuente cada empleado, porque es a partir de sus habilidades y conocimientos que puede realizar las actividades bajo su cargo de manera eficiente, por lo que es necesario una buena comunicación con los demás miembros de la organización, capacidad de adaptarse al cambio en cuanto a las funciones delegadas, animo de liderar y de trabajar en equipo para que el desempeño de sus actividades sea bueno. Ante esto Toro (2000) afirma que se deben tener en cuenta tres dimensiones para entender el desempeño que son:

Inicialmente el aspecto intrarrol que se refiere al cumplimiento de actividades que son su responsabilidad, en cuanto al desempeño extrarrol se refiere a la realización de acciones extras que les dan un valor agregado a sus funciones y por último el cumplimiento de normas de la organización le da un plus ante sus superiores que determinan que realiza su trabajo a cabalidad y generalmente eso da paso al reconocimiento y motivación por parte de los directivos (p. 65)

Desempeño y motivación laboral en docentes

Sin embargo, se deben tener en cuenta otros aspectos aparte del laboral debido a que existen diversas condiciones que conlleva a un buen desempeño laboral entre ellas la preparación profesional y las oportunidades de crecimiento laboral que brinden las organizaciones que conlleva que el grado de motivación de los empleados sea el adecuado, de no se verían múltiples consecuencias en cuanto a falta de compromiso, responsabilidad, la buena comunicación que son pilares fundamentales para tener un buen desempeño.

Por último, es necesario agregar que para determinar el nivel de desempeño de sus empleados es necesaria su evaluación donde se incluye sus competencias y condiciones laborales y personales necesarias para el logro de objetivos de la organización, al respecto (Salas , 2012) afirma que “para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser competente, por sí mismo, no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las restantes condiciones existentes” (p. 613)

La evaluación del desempeño laboral tiene una doble vertiente: el desempeño inferior a lo esperado, y que debe ser corregido a través de distintas iniciativas; y el desempeño mayor de lo esperado, que debe ser premiado o alentado de algún modo. La medición por parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización. En segundo lugar, los parámetros de medición han de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el empleado al que se pretende evaluar.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Un tercer principio de la evaluación del desempeño es el establecimiento de la finalidad de dicho estudio: para qué estamos realizando la medición. Obviamente, esta herramienta está sujeta a un fin concreto, que es propiciar el aumento del rendimiento de los miembros de la organización. Como tercer principio, el proceso requiere que el empleado esté de acuerdo con el mismo y comprenda de manera clara los fines que se pretenden alcanzar con la evaluación. Finalmente, y como quinto principio de la evaluación del desempeño, la figura del supervisor o encargado del análisis debe ser clave a la hora de aportar ideas y propuestas para mejorar el desempeño. De nada sirve una evaluación de estas características si finalmente las propuestas no se llevan a cabo.

A veces se olvida que uno de los beneficiarios más directos de la evaluación del desempeño es el propio empleado, no solamente la empresa. A través de esta herramienta se pueden establecer nuevas oportunidades para el trabajador dentro de la organización (promoción, traslado a puestos más acordes a sus habilidades y formación, etc.), así como definir posibles planes de formación. La medición del desempeño también puede poner de manifiesto las aptitudes del mando intermedio como *líder del equipo de trabajo*, estudiar cómo funciona la comunicación dentro de la empresa o, incluso, comprobar en qué grado el empleado se siente parte integrante de la cultura organizacional.

Es aconsejable que los programas de evaluación de desempeño se lleven a cabo al menos una vez al año. De este modo podrán realizarse los ajustes necesarios a tiempo y el rendimiento no se verá afectado por posibles alteraciones del desempeño.

El desempeño en las organizaciones suele estar sujeto al escrutinio del departamento de Recursos Humanos, aunque es habitual que se otorgue su realización a una comisión creada a tal efecto. Estas comisiones están compuestas de miembros permanentes (gerente,

Desempeño y motivación laboral en docentes

director de RR. HH., técnicos en evaluación del desempeño) y transitorios, siendo estos últimos generalmente los responsables directos de los puestos de trabajo analizados.

En otras organizaciones la medición del rendimiento se suele dejar en manos de mandos o jefes intermedios, debido a que los directivos no suelen tener conocimientos específicos acerca de las tareas que requiere cada puesto de trabajo.

La autoevaluación como herramienta de medición del desempeño no suele ser habitual. En los casos en los que puede emplearse se trata de trabajadores altamente cualificados, equilibrados emocionalmente y muy capacitados para evaluar su propio trabajo.

Los estudios de evaluación del desempeño laboral de toda compañía persiguen, ante todo, que el *trabajador esté motivado*. Solo así se alcanzarán los objetivos económicos y productivos de la empresa (KPI's, key performance indicators), subsanando malas prácticas y debilidades y aumentando la productividad general.

2.3.Marco legal

En la presente investigación se tendrá en cuenta los lineamientos del decreto 8430 del Ministerio de salud, como del código deontológico de la Psicología establecido para Colombia en la ley 1090 de 2006 y guiados por los artículos 18, y los demás artículos contemplados en el capítulo IV de la Investigación y Docencia, así como los estipulados por

Desempeño y motivación laboral en docentes

la Conferencia Internacional de Armonización: Normas de Buenas Prácticas Médicas
International Conference Medical Harmonization.

Al respecto, en los artículos 21, 28 y 33, se estipula como deber realizar los actos que, aunque no beneficien, puedan evitar daño; además, que la omisión de actos se sancionará cuando desencadenen, o pongan en posibilidad de desencadenar, una situación lesiva. Que es conocido como principio de beneficencia que según el artículo 2 está orientado al bienestar del usuario, que estipula que el psicólogo en el ejercicio de su profesión debe proteger el bienestar de las personas y los grupos con los cuales trabaje. De igual manera, en el artículo 13 se hace referencia a la búsqueda del bienestar como principio general del código deontológico y bioético, junto con el de no maleficencia entendida como una subclase de la beneficencia, señalando 4 grados que son: no se debe hacer el mal, se debe impedir el mal, se debe eliminar el mal, se debe hacer y promover el bien.

Por otra parte, es pertinente hacer mención de la directiva del ministerio de Educación Nacional de Colombia N° 26 del 2010 en el que informa a las secretarías de educación de los departamentos y municipios certificados la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes reglamentada a partir del Decreto 3782 de 2007. que tiene como criterio una única calificación al finalizar cada año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo por tres meses continuos o discontinuos en la Institución educativa.

Por último, El código sustantivo del trabajo es fundamental para entender las relaciones que surgen entre empleado y empleador como se estipula en el artículo 1. La finalidad primordial del código es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores,

Desempeño y motivación laboral en docentes

dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Sumado al artículo 3 que regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.

Capítulo III

3. Marco Metodológico

3.1. Enfoque de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo debido a “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández et al, p. 4) cabe decir que por medio de este enfoque es posible medir las variables en determinado contexto y su proceso es secuencial y probatorio lo que permite extraer conclusiones a partir de métodos estadísticos respecto a las hipótesis planteadas al iniciar el proceso metodológico.

3.2. Tipo de investigación

Cuenta un tipo de investigación correlacional porque la finalidad es determinar si existe o no una relación entre las variables objeto de estudio, al respecto Hernández et al. (2014) señala que “para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (p. 93). Es decir que su finalidad es conocer la relación entre dos o más conceptos en una muestra o contexto en particular.

3.3. Diseño

Esta investigación tuvo un diseño de investigación no experimental que se refiere a las investigaciones que se realizan sin variar de forma intencional las variables, como lo afirman Hernández et al. (2014) “Su propósito es describir variables y analizar su

Desempeño y motivación laboral en docentes

incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (p. 154).

De corte transversal pues se busca describir las variables objeto de estudio y analizar su relación en un momento determinado, al respecto Hernández et al. (2014) manifiesta que en este caso se “recopilan datos en un solo momento o en un tiempo único” (p. 154)

3.4.Sistema de hipótesis

- **Hipótesis nula (1).** No existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (1).** Existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (2).** No existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (2).** Existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (3).** No existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Hipótesis alternativa (3).** Existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (4).** No existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (4).** Existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (5).** No existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (5).** Existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (6).** No existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (6).** Existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Hipótesis nula (7).** No existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (7).** Existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (8).** No existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (8).** Existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (9).** No existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (9).** Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (10).** No existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Hipótesis alternativa (10).** Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (11).** No existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (11).** Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis nula (12).** No existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (12).** Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

3.5.Población y muestra

Según Hernández et al (2014) la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). El presente estudio tiene como objeto poblacional a los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez los cuales son en total 70 docentes.

Cabe decir que no se aplicó técnica de muestreo dado a que será objeto de estudio una muestra censal, que según (Ramírez, 1997) hace referencia a cuando todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. En este caso, el número total de la población

Desempeño y motivación laboral en docentes

docente de la institución educativa no representan diferencias considerables y poseen la disponibilidad de tiempo dentro de sus horarios para la aplicación de instrumentos sobre la relación de la motivación y el desempeño laboral.

3.6. Técnicas e instrumentos

En este apartado se explica el procedimiento y las condiciones como se recolectan los datos a lo largo del proceso investigativo, al respecto (Tamayo, 2004) afirma que “la recolección de los datos depende en gran medida del tipo de investigación y del problema planteado para la misma y puede efectuarse mediante observación, entrevistas, cuestionarios, fichas bibliográficas y demás” (p. 182). En este caso para la óptima recopilación de los datos los técnicas e instrumentos a utilizar son: cuestionarios y/o encuestas y observación directa.

3.6.1. Cuestionario MbM, gestión por motivación (Marshall, 1996)

El Cuestionario MbM mide las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo y surge del modelo de las necesidades, propuesto por el Psicólogo Abraham Maslow que se despliegan en el cuestionario a lo largo de 20 afirmaciones que reflejan el punto de vista personal sobre lo que piensa el encuestado sobre su trabajo y vida laboral. “El cuestionario está diseñado para ayudarle a descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral” (Marshall, 1996).

3.6.1.1. Validez y confiabilidad del instrumento de motivación laboral

Según Marshall (1996) la validez del instrumento se encuentra en la homogeneidad de los ítems que conforman el cuestionario a través de su consistencia, debido a que sus resultados mantienen la relación entre los ítems y el puntaje global permitiendo el estudio

Desempeño y motivación laboral en docentes

conceptual de la motivación. Cabe agregar que el cuestionario MbM se encuentra validado por la Asociación Americana de Estudios Psicológicos en colaboración con la universidad de Michigan.

Mientras que su confiabilidad se define a través del programa SPSS con un alfa de Cronbach del 0.658 que indica ser aceptable para su aplicación.

3.6.1.2. Baremos de interpretación del instrumento de motivación laboral

Tabla 1 Baremos de interpretación del cuestionario de motivación laboral

Criterios de interpretación	
Nivel de motivación	Puntaje total
Muy baja	0-9
Baja	10-14
Media	15-19
Alta	20-25

Fuente: Marshall (1996)

3.6.1.3. Operacionalización de la variable Motivación laboral

Tabla 2 Operacionalización de la variable motivación laboral.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALOR
Motivación laboral	<u>Protección y seguridad</u>	Seguridad económica	5 La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
			9 Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1

Desempeño y motivación laboral en docentes

		Estabilidad laboral	1 Lo más importante para mí es tener un empleo estable	C = 5 M = 4 P = 3
			13 Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	S = 2 N = 1
		Seguridad social	17 Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
	<u>Necesidades sociales y de pertenencia</u>	Interacción social	14 Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
		Trabajo en equipo	2 Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
			18 Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
		Relaciones interpersonales	6 Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
			10 Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
	<u>Autoestima</u>	Respeto	11 La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2
			19 Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto	N = 1

Desempeño y motivación laboral en docentes

		Capacidad	7 La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	
		Merito	3 Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	
			15 Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.		
	<u>Autorrealización</u>	Crecimiento profesional	4 Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	
				16 Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
				12 Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
			Creatividad	8 Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
			20 Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.		

3.6.2. Instrumento de desempeño laboral

El cuestionario de desempeño laboral realizado por el Ministerio Nacional de Educación (2020) está compuesto por catorce aspectos generales que se encuentran en una escala que permite valorar cada uno como inferior, medio o superior.

Desempeño y motivación laboral en docentes

3.6.2.1. Validez y confiabilidad del instrumento de desempeño laboral

La validez y la confiabilidad en una investigación manifiestan la condición en que los instrumentos utilizados concuerdan con las necesidades del estudio, al respecto Hernández et al. (2014) define la confiabilidad como “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200). Cabe agregar que el nivel de confianza a tener en cuenta en el instrumento de desempeño laboral es del 95% y el margen de error de 5% teniendo en cuenta los sesgos en cuanto al grado de percepción de los docentes.

3.6.2.2. Baremos de interpretación del instrumento de desempeño laboral

El cuestionario se encuentra compuesto por 14 aspectos que tienen una valoración de 1 a 6 cada una; se obtiene el porcentaje total al dividir el total de puntos obtenidos por el evaluado por el puntaje máximo.

Tabla 3 *Baremus de interpretación del instrumento de desempeño laboral*

Nivel de desempeño	Puntaje
No satisfactoria	14 a 60
Satisfactoria	61 a 84

Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2020)

3.6.2.3. Operacionalización de la variable desempeño laboral

Tabla 4 *Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Valoración
Desempeño laboral	<u>Rendimiento</u>	Planeación	5.Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios de evaluación.	1-2=Inferior 3-4 Medio 5-6 Superior
			3.Hace seguimiento permanente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente de acuerdo con diferencias individuales, diversidad cultural y ritmos de aprendizaje.	

Desempeño y motivación laboral en docentes

		Compromiso	<p>2. Actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Su actuación muestra que acata el manual de convivencia y las normas concertadas.</p> <p>10. Trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades institucionales.</p>
		Participación	<p>1. Participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional. Este constituye un referente importante para su práctica pedagógica</p> <p>7. Propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de proyectos y organización de actividades institucionales.</p>
	<u>Estrategias pedagógicas</u>	Fundamentación pedagógica	<p>4. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional</p> <p>6. Crea un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera creativa y recursiva el material educativo existente en la institución o en el contexto</p>
		Evaluación	8. Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes, a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas.
		Innovación	9. Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la institución educativa

Desempeño y motivación laboral en docentes

	<u>Trabajo en equipo</u>	Relaciones interpersonales	11. Se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeta las opiniones que difieren de las propias. Ayuda a que los estudiantes se sientan valorados. Escucha con atención y comprensión
			13. Se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.
		Liderazgo	14. Motiva con su ejemplo y acción pedagógica, procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales
		Solución de conflictos	12. Identifica las causas que motivan conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos con base en el manual de convivencia y en las necesidades e intereses de las partes. Hace seguimiento a los compromisos adquiridos.

3.6.3. Sistematización de resultados

En cuanto a la sistematización de los resultados, se aplicarán los instrumentos de medición correspondientes, que son por una parte el cuestionario MbM que busca establecer el nivel de motivación laboral; acto seguido del instrumento para evaluar el desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez. Se tabulará la información recolectada en una base de datos que contenga las características sociodemográficas de los docentes junto a los resultados de las variables a estudiar para luego realizar la sistematización en el software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) que es una herramienta para el análisis estadístico que permitirá el cálculo de correlación de variables.

Desempeño y motivación laboral en docentes

3.6.4. Consideraciones éticas

Para la aplicación de los técnicas e instrumentos de evaluación de desempeño laboral y motivación laboral se obtendrá la aprobación de los autores de los instrumentos, de igual forma, con la autorización de la Institución para su aplicación. Con el ánimo de garantizar la transparencia de los resultados y no atentar en contra de la dignidad de ningún participante, se elaboró un documento de consentimiento informado, el cual es de carácter confidencial cuyo objetivo participar en el proyecto de investigación, aclarando la finalidad académica de este, adicionalmente se le recuerda que la información obtenida durante el desarrollo del proyecto será custodiada y que los resultados finales serán mostrados de forma general en la Institución.

- **Consentimiento informado:** Documento de autorización con fines aclaratorios, entregado a los participantes, en el cual se establecen las condiciones para la participación en el proyecto de investigación, se aprueba la aplicación de los instrumentos seleccionados y se autoriza la utilización y análisis de la información recolectada.

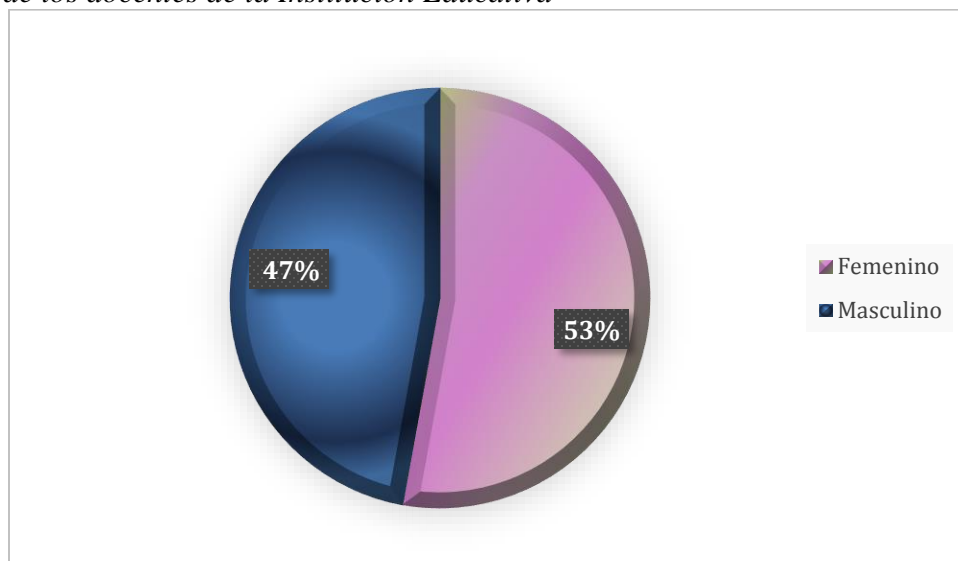
Capítulo IV

4. Análisis y Discusión de Resultados

Para intentar entender desempeño y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez del municipio de Chiriguana, Cesar, es importante hacer un diagnóstico de la situación demográfica, familiar psicosocial, educativa, económica y laboral de cada uno de ellos con el fin de lograr mejores resultados al finalizar la investigación con la cual se pretender generar información eficaz y veraz. A continuación, se presentan los gráficos y resultados del diagnóstico obtenido a través de la aplicación de los instrumentos a los docentes en cuestión. Inicialmente se identificaron las características sociodemográficas en cuanto género, rango de edad, nivel de escolaridad, estado civil y demás información de los docentes que se encuentran en la figura 1 a la 8.

Figura 1

Genero de los docentes de la Institución Educativa

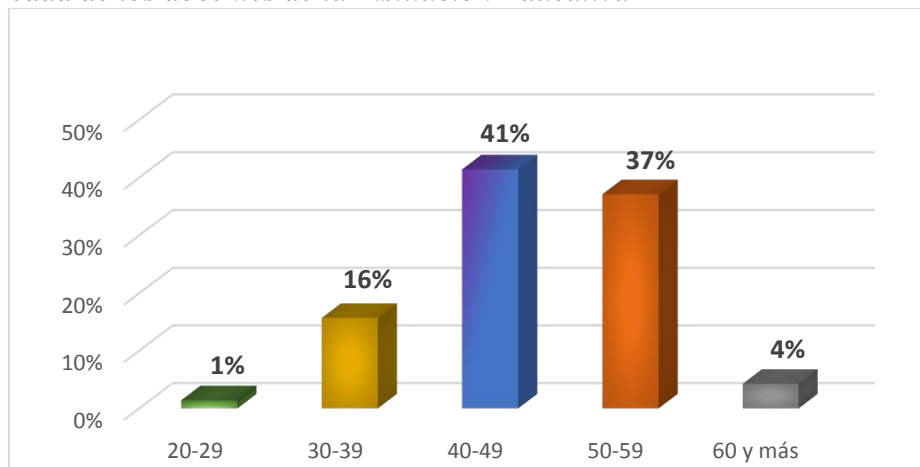


Desempeño y motivación laboral en docentes

Teniendo en cuenta la información arrojada por el gráfico anterior observamos que el 53% de los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez son mujeres mientras que el 43% son hombres.

Figura 2

Rango de edad de los docentes de la Institución Educativa

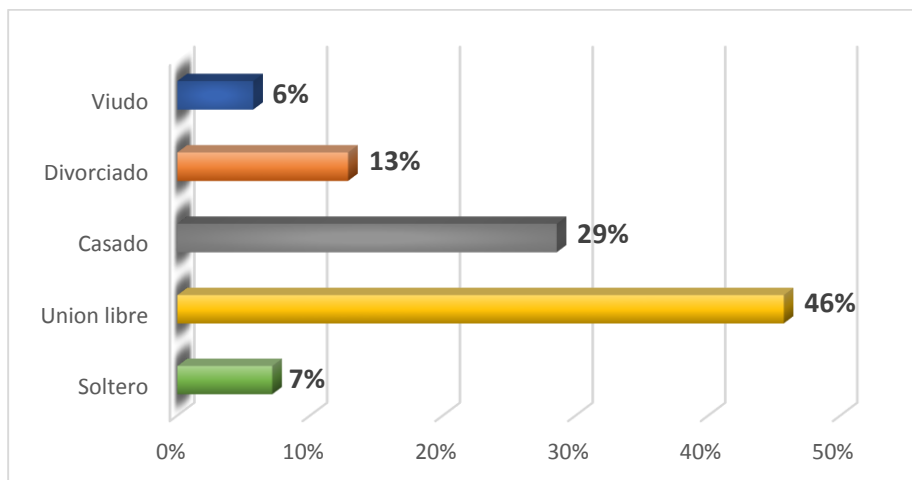


Según el rango de edades, la figura 2 nos muestra que la mayoría (41%) de los docentes de la institución está en un rango de edad entre 40-49 años, seguido de los docentes con edades entre 50-59 años los cuales representan el 37%. Por otro lado, se puede observar que existe poca participación de docentes jóvenes con edades entre 20-29 años de edad en la institución, teniendo en cuenta que solo representan el 1% del total de profesores.

Figura 3

Estado civil de los docentes de la Institución Educativa

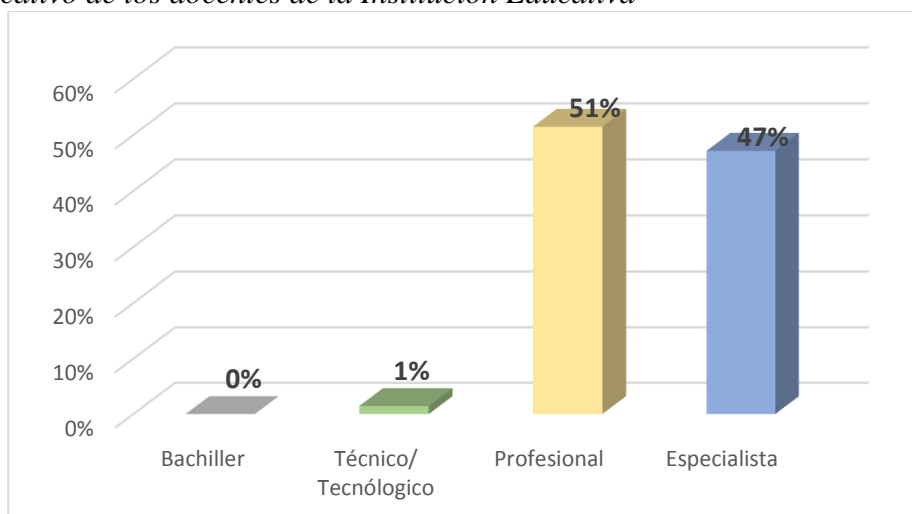
Desempeño y motivación laboral en docentes



En cuanto al estado civil de los profesores, la figura 3 muestra que la mayoría, es decir el 46% de los profesores se encuentran viviendo en unión libre, mientras que el 29% se encuentran casados. Los viudos y los solteros representan el 6% y 7% respectivamente.

Figura 4

Nivel educativo de los docentes de la Institución Educativa

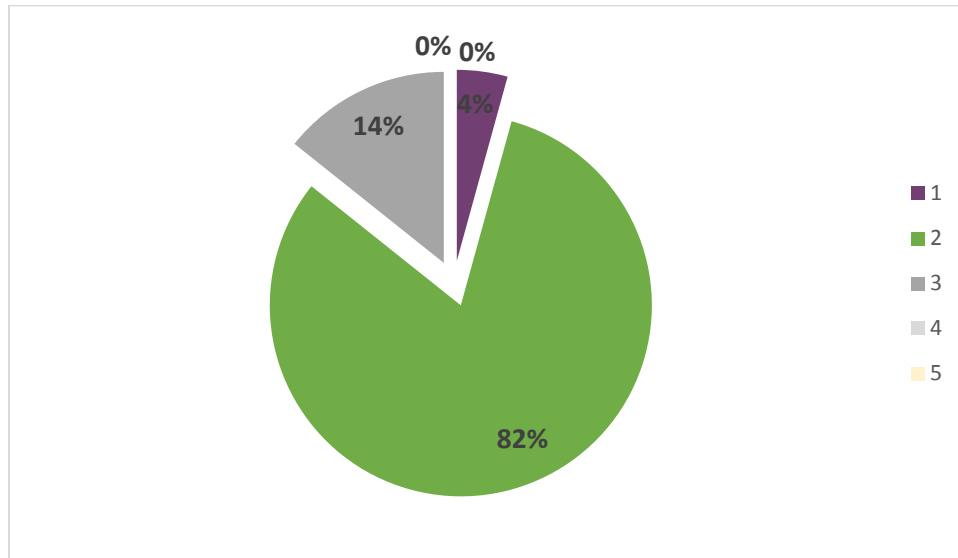


El nivel educativo de los docentes de Institución Educativa Juan Mejía Gómez está representado de la siguiente manera: el 51% de los profesores son profesionales, el 47% han culminado al menos una especialización y solo el 1% es técnico y/o tecnólogo.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Figura 5

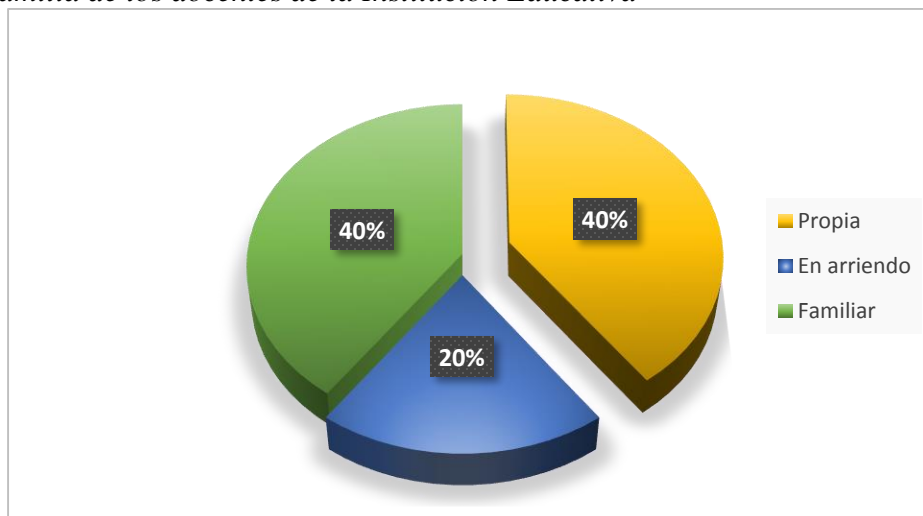
Estrato socioeconómico de los docentes de la Institución Educativa



Los datos representados en la figura 5 muestran que el 81% de los docentes pertenecen al estrato 2, el 14% dice ser de estrato 3 y por último el 4% afirma hacer parte del estrato 1.

Figura 6

Tipo de familia de los docentes de la Institución Educativa

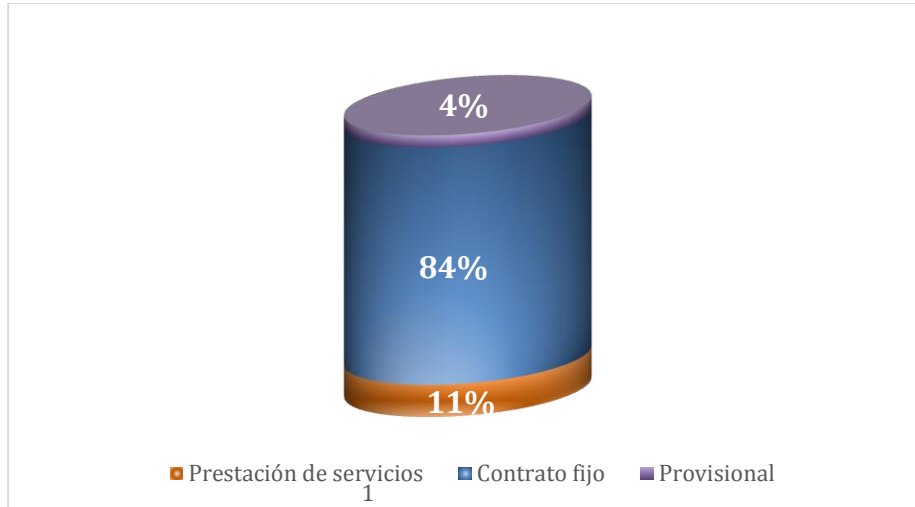


A partir del gráfico anterior se evidencia que el 40% de los maestros habitan en una vivienda propia, en un mismo porcentaje al anterior (40%) se encuentran otros docentes que afirman vivir en casa familiar, mientras que un 20% vive en arriendo.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Figura 7

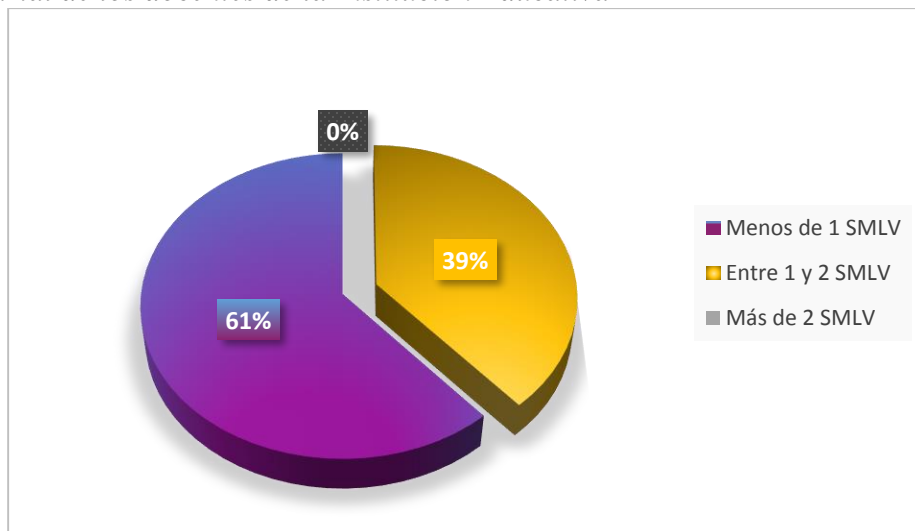
Tipo de contratación de los docentes de la Institución Educativa



El 84% de los docentes de la Institución Educativa en mención afirman tener un contrato fijo laboral, el 11% tienen contrato por prestación de servicio y solo el 4% afirman tener un contrato provisional.

Figura 8

Nivel salarial de los docentes de la Institución Educativa

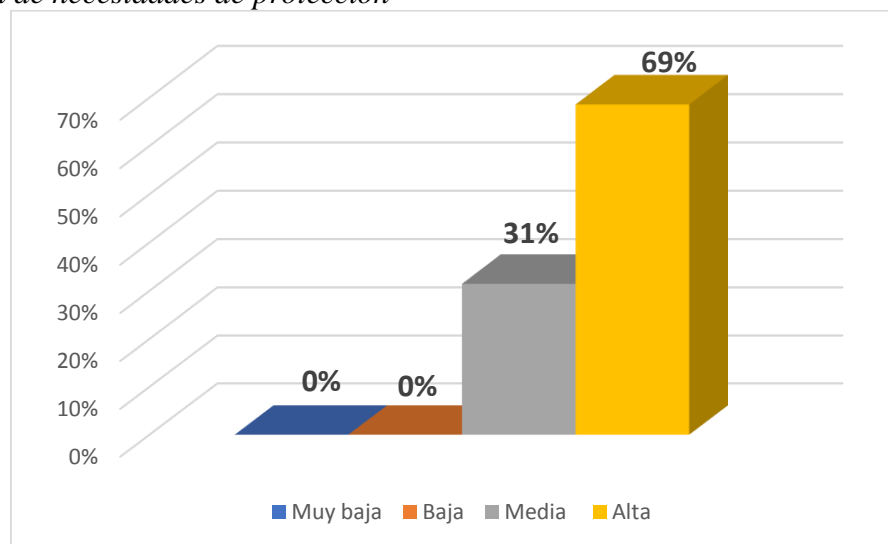


Desempeño y motivación laboral en docentes

Observando la figura 8, se evidencia que la mayoría de los docentes, es decir, el 61% manifiesta ganarse por su labor en la institución, menos de un salario mínimo legal vigente, mientras que el 39% tiene ingresos económicos entre 1 y 2 salarios mínimos legales vigentes.

A continuación, de la figura 9 a la 12, se presentan los resultados de las dimensiones de la variable motivación laboral que son protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, autoestima y autorrealización de la población estudiada

Figura 9
Dimensión de necesidades de protección

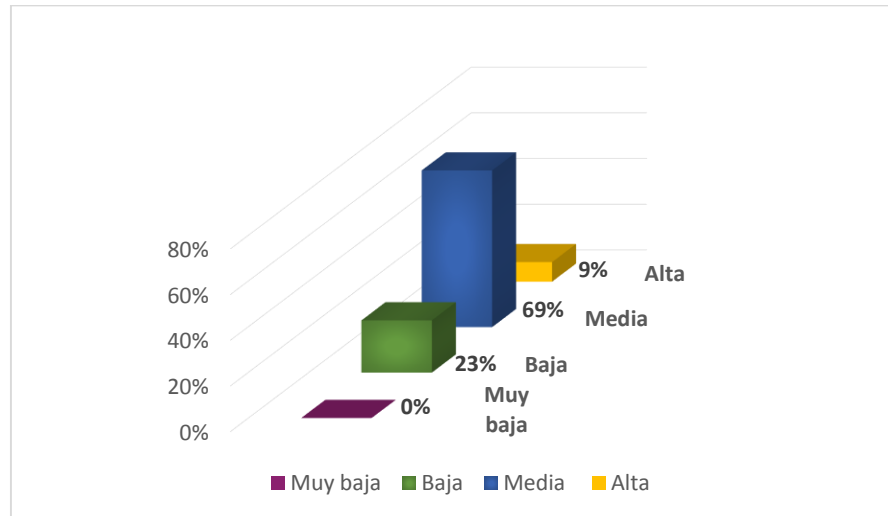


Según la figura 9 el 69% de los docentes dicen tener una alta motivación hacia las necesidades de protección y seguridad, mientras que el 31% son medianamente motivados por esta necesidad. Cabe resaltar que dichas motivaciones se obtienen a través del empleo y la pertenencia a una empresa.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Figura 10

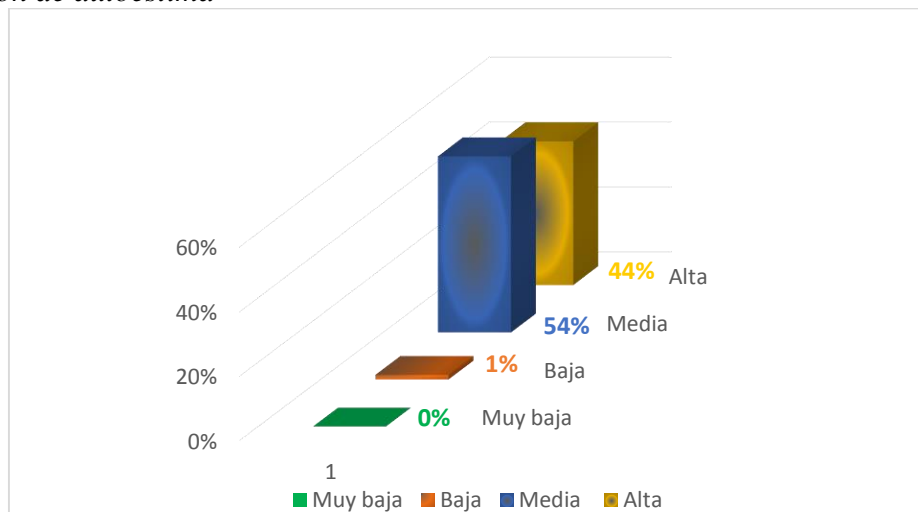
Dimensión de necesidades sociales



En el caso de las necesidades sociales y de pertenencia la figura 10 muestra que el 69% de los docentes siente que la interacción con otras personas y generar relaciones interpersonales es una necesidad de mediana prioridad mientras que el 23% la considera como muy baja y el 9% dice que es una necesidad de alta prioridad en su trabajo.

Figura 11

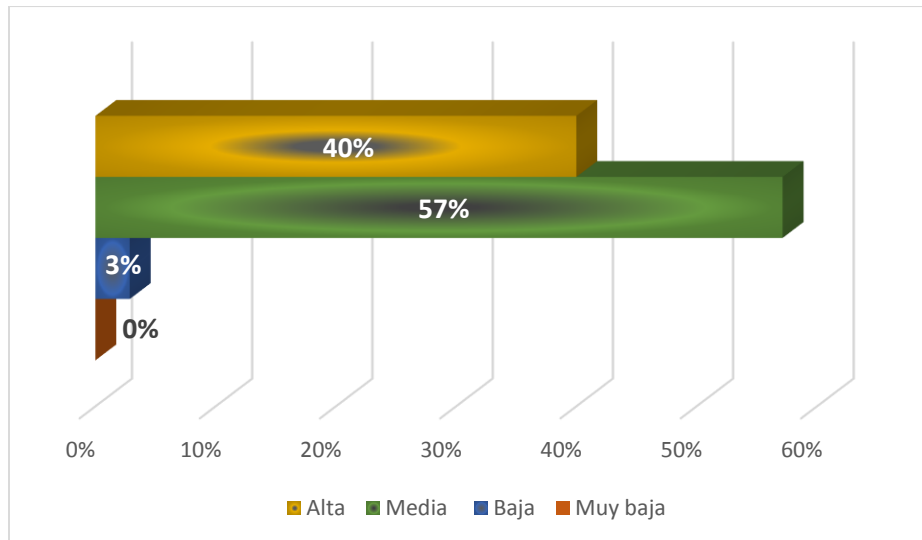
Dimensión de autoestima



Desempeño y motivación laboral en docentes

Muchas personas, quizá la mayoría, se sienten motivadas por la búsqueda de su valor como individuos, necesitan sentirse importantes, teniendo en cuenta lo anterior y al analizar la figura 11, se observa que el 54% de los docentes consideran que la autoestima es una necesidad de mediana prioridad para el desarrollo de su trabajo, mientras que el 44% contempla esta necesidad con nivel alto de prioridad para realizar mejor sus labores, solo el 1% la considera de nivel bajo.

Figura 12
Dimensión de autorrealización



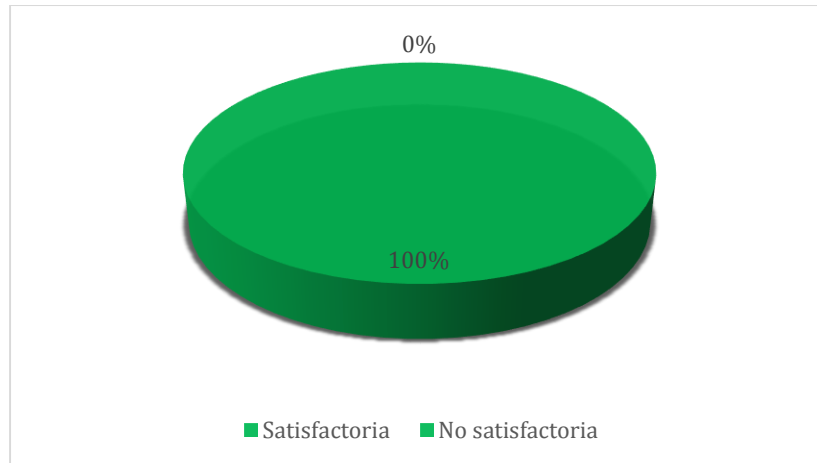
La mayoría de las personas desean autorrealizarse en mayor o menor medida. Lo que varía de una persona a otra es la importancia que otorgan a esta motivación, sin embargo, para este estudio podemos observar según la figura 12, que el 57% de los docentes de la Institución educativa los motiva medianamente la necesidad de autorrealización mientras que el 40% si ve esta necesidad como una motivación de alto nivel.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Mientras que, desde la figura 13 a la 16 se encuentran los resultados de las dimensiones de desempeño laboral que son rendimiento, estrategias pedagógicas y trabajo en equipo de los docentes objeto de estudio.

Figura 13

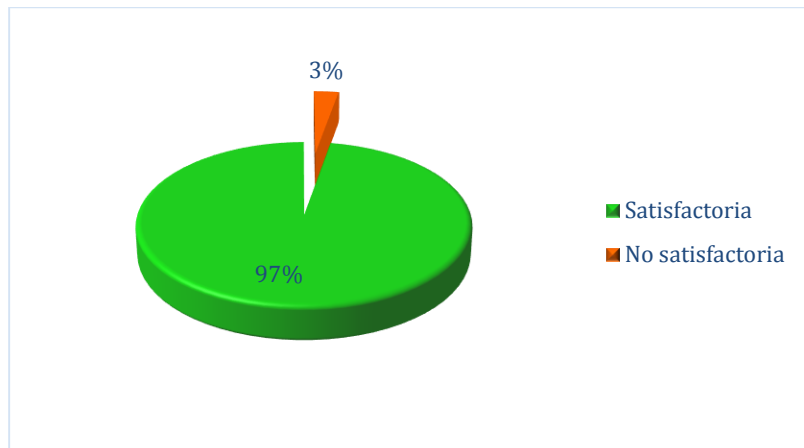
Dimensión: Rendimiento



Respecto a la dimensión de rendimiento de los docentes se encontró que el 100% manifiesta que los procesos de planeación, compromiso y participación en las actividades institucionales y de enseñanza son satisfactorias.

Figura 14

Dimensión: Estrategias pedagógicas

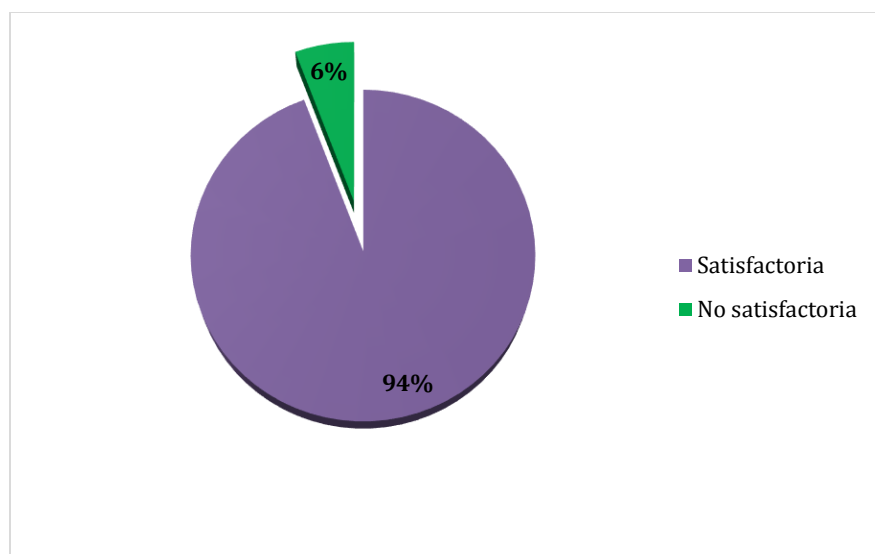


Desempeño y motivación laboral en docentes

La figura 14 muestra que el 97% de los docentes consideran que las estrategias pedagógicas utilizadas actualmente en la institución educativa son satisfactorias debido a que la fundamentación pedagógica es la adecuada, sumado a que los procesos de enseñanza se encuentran inmersos en la innovación y tecnología, además que los procesos de evaluación que se llevan a cabo son eficientes y muestran resultados positivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Figura 15

Dimensión: Trabajo en equipo

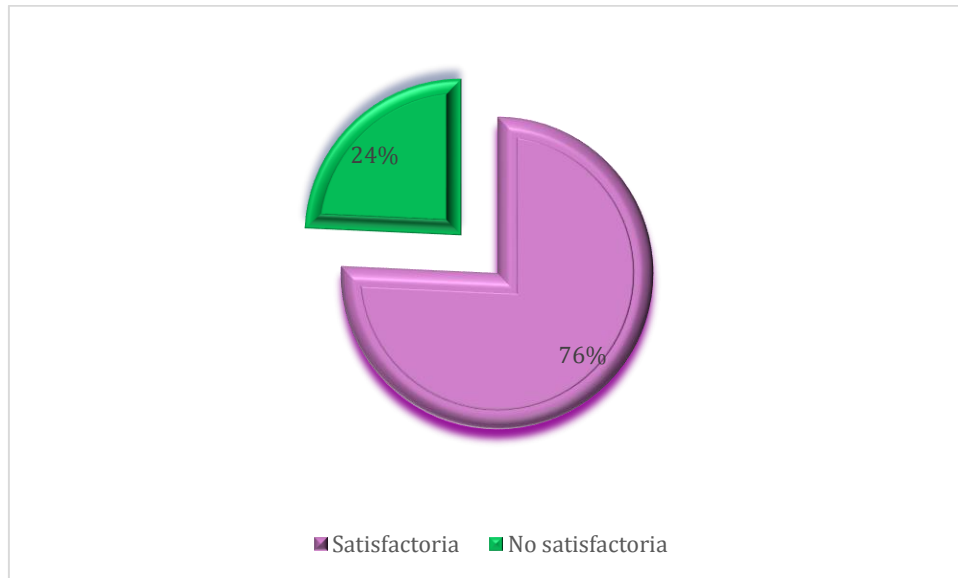


En cuanto a la dimensión trabajo en equipo se encontró que el 94% de los docentes consideran que es satisfactoria respecto a las relaciones interpersonales, clima organizacional y la capacidad de la resolución de conflictos que se pueden presentar en la Institución Educativa. Sin embargo, se debe destacar que se presentan inconformidades con el reactivo de liderazgo debido a que consideran que los procesos no son los adecuados.

Figura 16

Desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa

Desempeño y motivación laboral en docentes



Por último, según el gráfico anterior se encontró que el desempeño laboral de forma general de los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez en un 76% es satisfactoria en cuanto al rendimiento, competencias institucionales, estrategias pedagógicas y trabajo en equipo. Por tanto, se puede inferir que existen aspectos por mejorar en torno a este constructo.

Distribución de los datos

Para el análisis de los datos obtenidos de los instrumentos aplicados se hizo necesario utilizar el programa para análisis estadísticos SPSS, con el fin de determinar la relación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral, lo cual permitió demostrar la distribución de los datos por medio de la prueba de Kolmogorov – Smirnov. que por medio del valor arrojado por la prueba se determinó el uso del estadístico de correlación debido a que, si los datos presentaban distribución normal, se utilizaría el paramétrico (índice momento de Pearson), caso contrario, no paramétrico (Rho de Spearman).

Desempeño y motivación laboral en docentes

Prueba Kolmogorov – Smirnov

Ho (Hipotesis nula): los datos presentan distribución normal.

Ha (Hipotesis alternativa): los datos no presentan distribución normal.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si $p \text{ (sig)} < 0.05$, se rechaza la Ho

Si $p \text{ (sig)} > 0.05$, se acepta la Ho

Teniendo claro lo anterior, se introdujeron al programa SPSS las puntuaciones de las dimensiones del instrumento de motivación que son protección, necesidades sociales, autoestima y autorrealización, de igual forma las dimensiones de rendimiento, estrategias pedagógicas y trabajo en equipo correspondientes al instrumento de desempeño laboral que arrojó los siguientes resultados:

Tabla 5 Resumen de prueba de hipótesis

Resumen de prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de M. L. Protección es normal con la media 20 y la desviación estándar 2,433.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,003 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
2	La distribución de M. L. Necesidades de sociales es normal con la media 16 y la desviación estándar 2,383.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,001 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
3	La distribución de M. L. Autoestima es normal con la media 19 y la desviación estándar 1,946.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,034 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
4	La distribución de M. L. Autorealización es normal con la media 19 y la desviación estándar 2,383.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,062 ¹	Retener la hipótesis nula.
5	La distribución de D. L. Rendimiento es normal con la media 28 y la desviación estándar 3,538.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,024 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
6	La distribución de D. L. Estrategias pedagógicas es normal con la media 19 y la desviación estándar 2,519.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.
7	La distribución de D. L. Trabajo en equipo es normal con la media 19 y la desviación estándar 2,551.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechazar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de ,05

¹Lilliefors corregida

A partir de la información consignada en la tabla 5 sobre los resultados de la prueba de Kolmogorov – Smirnov indican que los datos sobre la variable de motivación laboral no se encuentran distribuidos normalmente, debido a que la dimensión de protección obtuvo un nivel de significancia de .003¹ lo que indica que con una certeza del 97% se debe rechazar la hipótesis nula, asimismo la dimensión de necesidades sociales con un nivel de

Desempeño y motivación laboral en docentes

significancia de $.001^1$ lo que indica que con una certeza del 99% se debe rechazar la hipótesis nula, la dimensión de autoestima obtuvo una significancia de $.034^1$ lo que refiere que con una certeza del 66% se rechaza la hipótesis nula.

Lo mismo ocurre con las dimensiones de desempeño laboral debido a que sus datos no se encuentran distribuidos normalmente nos indica que las hipótesis nulas deben ser rechazadas porque según los datos de rendimiento se obtuvo una significancia de $.024^1$, las estrategias pedagógicas una significancia de $.000^1$ y el trabajo en equipo de $.000^1$.

Ahora bien, dado que los datos no presentan una distribución normal, se procedió a aplicar la prueba de Rho de Spearman para pruebas no paramétricas, con el fin de establecer la correlación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral.

- **Correlaciones**

Para la interpretación de las correlaciones, se toma como referencia la siguiente información:

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente. Basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998 (citado en Mondragón, 2014)

Tabla 6*Rho de Spearman de las variables rendimiento con protección y seguridad*

			Correlaciones	
			ML	DL
			Protección	Rendimiento
Rho de Spearman	ML Protección	Coeficiente de correlación	1,000	,287*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	70	70
	DL Rendimiento	Coeficiente de correlación	,287*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	70	70

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

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: rendimiento y protección y seguridad, se tiene un coeficiente de correlación de 0,287 (+0.11 a +0.50) correlación positiva media y un nivel de significancia de ,016, lo que se entiende como que, a mayor nivel de rendimiento laboral, mayor es el nivel de protección y seguridad de los docentes.

Hipótesis:

- **Hipótesis nula (1).** No existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (1).** Existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

Desempeño y motivación laboral en docentes

De acuerdo con los resultados establecidos en la tabla 6, se pudo establecer que hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,287$; $p>0,05$) y aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 7 *Rho de Spearman de las variables rendimiento con necesidades sociales y de pertenencia*

			Correlaciones	
			DL Rendimiento	ML Necesidades
Rho de Spearman	DL Rendimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,239*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	70	70
	ML Necesidades	Coefficiente de correlación	,239*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	70	70

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

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: rendimiento y necesidades sociales, se tiene un coeficiente de correlación de 0,239 (+0.11 a +0.50) correlación positiva media y un nivel de significancia de ,046, lo que se entiende como que a mayor nivel rendimiento laboral mayor es el nivel de necesidades de protección de los docentes.

Hipótesis

- **Hipótesis nula (2).** No existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Hipótesis alternativa (2).** Existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

De acuerdo con los resultados establecidos en la tabla 7, se pudo establecer que hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,239$; $p>0,05$) y aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 8 *Rho de Spearman de las variables rendimiento con autoestima*

			Correlaciones	
			DL Rendimiento	ML Autoestima
Rho de Spearman	DL Rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,199
		Sig. (bilateral)	.	,099
		N	70	70
	ML Autoestima	Coeficiente de correlación	,199	1,000
		Sig. (bilateral)	,099	.
		N	70	70

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: rendimiento y autoestima, se tiene un coeficiente de correlación de 0,199 (+0.11 a +0.50) es decir, existe una correlación positiva media y un nivel de significancia de ,099, indicando que no es significativa y por ende el valor del estadígrafo no difiere significativamente de 0, por lo que se entiende como que no existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel rendimiento laboral y el nivel de autoestima.

Hipótesis

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Hipótesis nula (3).** No existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (3).** Existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

De acuerdo con los resultados establecidos en la tabla 8, se pudo establecer que no hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,199$; $p>0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 9 *Rho de Spearman de las variables rendimiento con autorealización*

			Correlaciones	
			DL Rendimiento	ML Autorealización
Rho de Spearman	DL Rendimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,162
		Sig. (bilateral)	.	,179
		N	70	70
	ML Autorealización	Coeficiente de correlación	,162	1,000
		Sig. (bilateral)	,179	.
		N	70	70

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: rendimiento y autorrealización, se tiene un coeficiente de correlación de 0,162 (+0.11 a +0.50) es decir, existe una correlación positiva media y un nivel de significancia de ,179, indicando que no es significativa y por ende el valor del estadígrafo no difiere significativamente de 0, por lo

Desempeño y motivación laboral en docentes

que se entiende como que no existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel rendimiento laboral y la autorrealización

Hipótesis

- **Hipótesis nula (4).** No existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (4).** Existe una relación significativa entre la dimensión de rendimiento y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

En base a los resultados establecidos en la tabla 9, se pudo establecer que no hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,162$; $p>0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa

Tabla 10 *Rho de Spearman de las variables estrategias pedagógicas con protección y seguridad*

			Correlaciones	
			DL Estrategias pedagogicas	ML Protección
Rho de Spearman	DL Estrategias pedagogicas	Coeficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	ML Protección	Coeficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

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

Desempeño y motivación laboral en docentes

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: estrategias pedagógicas y protección y seguridad se tiene un coeficiente de correlación de 0,403 (+0.11 a +0.50) es decir, existe una correlación positiva media y un nivel de significancia de ,001, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa fuerte positiva, lo que se entiende como que a mayores estrategias pedagógicas mayor es el nivel de protección y seguridad en los docentes.

Hipótesis

- **Hipótesis nula (5).** No existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (5).** Existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

En base a los resultados establecidos en la tabla 10, se pudo establecer que hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,403$; $p>0,05$) y aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 11 *Rho de Spearman de las variables estrategias pedagógicas con necesidades sociales y de pertenencia*

			Correlaciones	
			DL Estrategias pedagógicas	ML Necesidades
Rho de Spearman	DL Estrategias pedagógicas	Coeficiente de correlación	1,000	,193
		Sig. (bilateral)	.	,110
		N	70	70

Desempeño y motivación laboral en docentes

ML Necesidades	Coefficiente de correlación	,193	1,000
	Sig. (bilateral)	,110	.
	N	70	70

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: estrategias pedagógicas y necesidades sociales y de pertenencia se tiene un coeficiente de correlación de ,193 (+0.11 a +0.50) es decir, existe una correlación positiva media y un nivel de significancia de ,110, indicando que no es significativa y por ende el valor del estadígrafo no difiere significativamente de 0, por lo que se entiende como que no existe una relación estadísticamente significativa entre las estrategias pedagógicas y las necesidades sociales.

Hipótesis

- **Hipótesis nula (6).** No existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (6).** Existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

En base a los resultados establecidos en la tabla 11, se pudo establecer que no hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,193$; $p>0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 12 *Rho de Spearman de las variables estrategias pedagógicas con autoestima*

			Correlaciones	
			DL Estrategias pedagógicas	ML Autoestima
Rho de Spearman	DL Estrategias pedagógicas	Coefficiente de correlación	1,000	,306**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	70	70
	ML Autoestima	Coefficiente de correlación	,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	70	70

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

En cuanto a los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: estrategias pedagógicas y autoestima se tiene un coeficiente de correlación de 0,306 (+0.11 a +0.50) es decir, existe una correlación positiva media y un nivel de significancia de ,010, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa alta positiva, por tanto, a mayores estrategias pedagógicas mayor será el nivel de autoestima de los docentes.

Hipótesis

- **Hipótesis nula (7).** No existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (7).** Existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

Desempeño y motivación laboral en docentes

En base a los resultados establecidos en la tabla 12, se pudo establecer que hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=0,306$; $p>0,05$) y aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 13 *Rho de Spearman de las variables estrategias pedagógicas con autorrealización*

			DL	ML
			Estrategias pedagógicas	Autorealización
Rho de Spearman	DL Estrategias pedagógicas	Coefficiente de correlación	1,000	-,017
		Sig. (bilateral)	.	,887
		N	70	70
	ML Autorealización	Coefficiente de correlación	-,017	1,000
		Sig. (bilateral)	,887	.
		N	70	70

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: estrategias pedagógicas y autorrealización se tiene un coeficiente de correlación de $-0,017$ ($-0,11$ a $-0,50$) es decir una correlación negativa media y un nivel de significancia de $,887$, indicando que no es significativa y por ende el valor del estadígrafo no difiere significativamente de 0, por lo que se entiende como que no existe una relación estadísticamente significativa entre las estrategias pedagógicas y la autorrealización.

Hipótesis

- **Hipótesis nula (8).** No existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Hipótesis alternativa (8).** Existe una relación significativa entre la dimensión de estrategias pedagógicas y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

De acuerdo a los resultados establecidos en la tabla 13, se pudo establecer que no hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=-0,017$; $p>0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 14 *Rho de Spearman de las variables trabajo en equipo con protección y seguridad*

			Correlaciones	
			DL Trabajo en equipo	ML Protección
Rho de Spearman	DL Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,113
		Sig. (bilateral)	.	,350
		N	70	70
	ML Protección	Coeficiente de correlación	,113	1,000
		Sig. (bilateral)	,350	.
		N	70	70

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: trabajo en equipo y protección y seguridad se tiene un coeficiente de correlación de 0,113 (+0.11 a +0.50) es decir, existe una correlación positiva media y un nivel de significancia de ,350, indicando que no es significativa y por ende el valor del estadígrafo no difiere significativamente de 0, por lo que se entiende como que no existe una relación estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y protección y seguridad.

Hipótesis

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Hipótesis nula (9).** No existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (9).** Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y protección y seguridad en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

De acuerdo a los resultados establecidos en la tabla 14, se pudo establecer que no hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=-0,113$; $p>0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 15 *Rho de Spearman de las variables trabajo en equipo con necesidades sociales y de pertenencia*

		Correlaciones		
			DL Trabajo en equipo	ML Necesidades
Rho de Spearman	DL Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,259*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	70	70
	ML Necesidades	Coeficiente de correlación	,259*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	70	70

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

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: trabajo en equipo y necesidades sociales se tiene un coeficiente de correlación de 0,259 (+0.11 a +0.50) es decir, existe una correlación positiva media y un nivel de significancia de ,031, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa alta positiva, lo que se

Desempeño y motivación laboral en docentes

entiende como que a mayores niveles de trabajo en equipo mayor será el nivel de necesidades sociales de los docentes.

Hipótesis

- **Hipótesis nula (10).** No existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (10).** Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y necesidades sociales y de pertenencia en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

En base a los resultados establecidos en la tabla 15, se pudo establecer que hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=-0,113$; $p>0,05$) y aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 16 *Rho de Spearman de las variables trabajo en equipo con autoestima*

			Correlaciones	
			DL Trabajo en equipo	ML Autoestima
Rho de Spearman	DL Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,267*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	70	70
	ML Autoestima	Coefficiente de correlación	,267*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	70	70

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

Desempeño y motivación laboral en docentes

En cuanto a los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: trabajo en equipo y autoestima se tiene un coeficiente de correlación de 0,267 (+0.11 a +0.50) es decir, existe una correlación positiva media y un nivel de significancia de ,026, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa alta positiva, lo que se entiende como que a mayor nivel de trabajo en equipo mayor es la autoestima en los docentes.

Hipotesis

- **Hipótesis nula (H₀).** No existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (H₁).** Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y autoestima en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

En base a los resultados establecidos en la tabla 16, se pudo establecer que hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=-0,267$; $p>0,05$) y aceptar la hipótesis alternativa.

Tabla 17 Rho de Spearman de las variables trabajo en equipo con autorrealización

			Correlaciones	
			DL Trabajo en equipo	ML Autorealización
Rho de Spearman	DL Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,003
		Sig. (bilateral)	.	,979
		N	70	70
	ML Autorealización	Coeficiente de correlación	,003	1,000
		Sig. (bilateral)	,979	.

N	70	70
---	----	----

Según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman entre: trabajo en equipo y autorrealización se tiene un coeficiente de correlación de $0,003 +0.01$ a $+0.10$ Correlación positiva débil y un nivel de significancia de $,979$, indicando que no es significativa y por ende el valor del estadígrafo no difiere significativamente de 0, por lo que se entiende como que no existe una relación estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y la autorrealización.

Hipotesis

- **Hipótesis nula (12).** No existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.
- **Hipótesis alternativa (12).** Existe una relación significativa entre la dimensión de trabajo en equipo y autorrealización en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez.

De acuerdo a los resultados establecidos en la tabla 17, se pudo establecer que no hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=-0,003$; $p>0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa.

Discusión de resultados

En relación a lo encontrado en la aplicación de instrumentos de la presente investigación se pudo encontrar para el caso de las características sociodemográficas de los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez en el municipio de Chiriguana, Cesar, hay una población donde mayormente predomina el genero femenino con un 53%, el

Desempeño y motivación laboral en docentes

51% solteros lo cual se debe principalmente a que predomina el rango de edad de 40 a 49 años.

Con la aplicación del instrumento de motivación laboral se evidencio que el 69% presenta altos niveles en cuanto a las necesidades sociales y de protección, lo mismo sucede con las necesidades de relacionarse con sus compañeros. Al respecto, Marshal (1986) señala que dichas necesidades se encuentran orientadas a la seguridad personal y económica, por tanto, los docentes consideran que tienen un nivel de vida razonable y su proceso de interacción social es el adecuado debido a que consideran necesarios la creación de contactos significativos.

Referente a la autoestima, el 54% considero que es una necesidad de mediana prioridad para el desarrollo de su trabajo, al respecto Maslow (1949) en su teoría de las necesidades considera que es necesario que los directivos elogien el trabajo de sus empleados para así mejorar su autoestima y se sientan motivados a cumplir con sus actividades. mientras que el 57% se encuentran motivados por la necesidad de autorrealizarse ante esto Marshall (1986) considera que es una de las dimensiones mas importantes en la motivación humana por la continua búsqueda de autodesarrollo del ser humano.

En este sentido, Dextre (2020) en su estudio sobre motivación laboral evidencio algo semejante respecto a la dimensión de autoestima es la que presenta mayor niveles de alarma debido a que predominó el nivel medio con 41.8%, si bien es cierto, la autoestima es un aspecto que pasa desapercibido frente a los niveles de motivación en los docentes por que no hay una presencia tangible de lo que ocurre, sin embargo afecta la productividad del individuo sea a nivel laboral como personal. Por tanto, se es necesario que se incluya como uno de los aspectos mas importantes en los procesos motivacionales de las organizaciones.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Al medir el desempeño laboral en cuanto al rendimiento, competencias, estrategias pedagógicas y trabajo en equipo de los docentes objeto de estudio se pudo determinar que se presentan altos niveles de desempeño debido a que el 100% se encuentra satisfecho con los procesos de planeación y participación institucional, el 97% se encuentra satisfecho con la fundamentación y estrategias pedagógicas utilizadas y el 94% de los docentes consideran satisfactorias las relaciones interpersonales. En términos generales los resultados obtenidos fueron semejantes a los de Dextre (2020) quien determinó que el desempeño laboral en su población tiene un nivel alto porque el 84.4% desarrolla los procesos institucionales y pedagógicos adecuadamente.

Al respecto, el ministerio de educación nacional de Colombia (2020) manifiesta que por medio de las evaluaciones de desempeño es posible evaluar el cumplimiento de funciones, rendimiento y responsabilidades con el fin de determinar las fortalezas y debilidades que requieran la implementación de acciones hacia el desarrollo laboral docente. En este caso por medio del cuestionario auto aplicable se busca fomentar el cumplimiento de metas y compromisos para el cambio en las dimensiones donde se presenten dificultades, en este caso se recomienda tomar acciones frente a las relaciones interpersonales al interior de la institución educativa objeto de estudio y como este influye en el desempeño individual de los docentes.

Al obtener los datos de las variables de las dimensiones de rendimiento y protección se encontró una correlación positiva media ($r=0,287$) por tanto, entre mayor sea el rendimiento mayor es la protección y seguridad, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de que si existe relación entre las dimensiones estudiadas.

Desempeño y motivación laboral en docentes

En cuanto al rendimiento y las necesidades sociales se encontró una correlación positiva media ($r=0,239$; $p>0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula. Al respecto, Juárez (2016) en un estudio semejante no encontró correlación significativa entre el rendimiento y las necesidades sociales de la motivación, por lo que concluye que, aunque ciertos sujetos estén motivados intrínsecamente en cuanto a las necesidades, esto puede no influir en su desempeño en el trabajo.

Respecto al rendimiento y la autoestima se encontró una correlación positiva media ($r=0,199$) y un nivel de significancia de ,099 indicando que no es significativa por lo que no hay bases para aceptar la hipótesis nula. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Dextre (2020) quien manifiesta que la diferencia del grado de correlación entre las variables estudiadas va a depender de la implicancia de la motivación sobre el desempeño, es decir que a mayor correlación mayor dependencia, como es el caso de las dimensiones de rendimiento y autoestima las cuales presentaron dependencia.

En cuanto a la correlación entre rendimiento y autorrealización se encontró que fue positiva media ($r=0,162$) y una significancia de ,179, indicando que no es significativa por lo que no hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula.

Estos resultados discrepan con los expuestos por Bisselti (2015) quien manifiesta que existe una relación baja entre la dimensión de autorrealización que corresponde a la motivación laboral y el rendimiento correspondiente al desempeño ($r=0,025$) por lo que confirman su hipótesis alternativa de que el impacto de la autorrealización del personal no repercute de manera significativa en su labor diaria dentro de la organización.

Desempeño y motivación laboral en docentes

En definitiva, el estudio de las variables organizacionales permite tener un bosquejo del comportamiento y funcionamiento de las entidades, en este caso, se pudo confirmar que en la Institución Educativa Juan Mejía Gómez, a medida que se sigan presentando altos niveles de motivación laboral habrá mayores niveles desempeño laboral por lo que se debe propender en la creación de acciones y estrategias para mejorar continuamente la motivación laboral en los docentes.

Mientras que, en las variables de estrategias pedagógicas y autorrealización se encontró una correlación negativa media ($r=-0,017$) y un nivel de significancia de ,887, por lo que se entiende como que no existe una relación estadísticamente significativa entre las estrategias pedagógicas y la autorrealización. Por tanto, no hay bases suficientes para rechazar la hipótesis nula ($r=-0,017$; $p>0,05$) y no se puede aceptar la hipótesis alternativa.

Conclusiones

La motivación laboral se presenta como uno de los pilares en el buen desarrollo organizacional debido a que es una de las condiciones más importantes para tener un clima laboral adecuado, lo cual se encuentra ligado a la realización de un buen trabajo ya sea visto como rendimiento o desempeño laboral. Por tanto, luego de procesar y analizar los datos obtenidos en la presente investigación se pudo determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez de la ciudad de Valledupar, Cesar. Las principales conclusiones se presentan a continuación:

- La población docente objeto de estudio se caracteriza por ser predominantemente de género femenino con un 53%, el 46% de los docentes están solteros, el 51% son profesionales, así mismo el 40% de los docentes cuentan con casa propia, finalmente, el 84% cuentan con contrato laboral fijo.
- Al establecer las dimensiones de la motivación laboral de los docentes objeto de estudio se pudo determinar que el 69% presenta altos niveles en cuanto a las necesidades sociales y de protección, mientras que el 69% siente que la interacción con otras personas es una necesidad de mediana prioridad, en cuanto a la autoestima se determino que el 54% de los docentes considera que es una necesidad de mediana prioridad para el desarrollo de su trabajo, mientras que el 57% se encuentran motivados por la necesidad de autorrealizarse.
- En cuanto al desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Juan Mejía Gómez se determino que el 100% se encuentra satisfecho con los procesos de planeación y participación institucional, asimismo el 97% se encuentra satisfecho

Desempeño y motivación laboral en docentes

con la fundamentación y estrategias pedagógicas utilizadas. mientras que en cuanto al trabajo en equipo el 94% de los docentes consideran satisfactorias las relaciones interpersonales que se desarrollan al interior de la institución educativa.

- A partir del análisis de los datos recabados se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe una relación significativa entre las dimensiones de rendimiento y protección, estrategias pedagógicas y necesidades sociales, trabajo en equipo y seguridad. Debido a que se encuentran en el rango de correlación (+0.11 a +0.50) es decir, existe una correlación positiva media.
- Se determinó que existe una correlación negativa media (-0,017) y un nivel de significancia de ,887, en las dimensiones de estrategias pedagógicas y autorrealización por lo que se entiende como que no existe una relación estadísticamente significativa entre las estrategias pedagógicas y la autorrealización. Es decir, que no se acepta la hipótesis nula.
- En cuanto a la relación entre trabajo en equipo y autorrealización se encontró un coeficiente de correlación de 0,003 (+0.01 a +0.10) que hace referencia a una correlación positiva débil y un nivel de significancia de ,979, por lo que se entiende como que no existe una relación estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y la autorrealización.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones obtenidas después de revisar los resultados de la investigación, se sugieren las siguientes recomendaciones.

- Se recomienda a los estudiantes del programa de psicología realizar estudios a nivel organizacional que permita identificar, describir y proponer cambios en los diferentes fenómenos que se presentan desde el ámbito psicosocial que permita así adquirir conocimientos innovadores.
- Se recomienda realizar un proceso de articulación por parte del área de psicología y la administración de la institución educativa Juan Mejía Gómez con el fin de que se desarrollen estrategias que mejoren los niveles de motivación laboral y así se pueda fortalecer el desempeño de los docentes en cuanto al uso de estrategias pedagógicas adecuadas, rendimiento y relaciones interpersonales al interior de la institución educativa.
- A la Universidad seguir fortaleciendo en los estudiantes el interés por realizar investigaciones que favorezcan a las comunidades educativas con problemáticas similares.
- A la secretaría de educación departamental se le recomienda realizar estrategias y acciones relacionadas a fortalecer la autoestima y los procesos de autorrealización de los docentes de las instituciones educativas oficiales con el fin de subir los niveles de motivación laboral.
- A los mismos docentes de la institución educativa Juan Mejía Gómez realizar actividades mensuales para promover buenas relaciones interpersonales.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, A. C., Jiménez, L. K., Pulido, E. G., & Redondo, M. P. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia. *Encuentros*, 24-33.
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 45-61.
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de recursos humanos, integrando el personal y la empresa*. Bogota: Legis S.A.
- Avendaño, T. M., Barbosa, A. O., & Bernal, L. F. (2018). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral de los estudiantes del programa de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2008). Lo que saben las empresas felices: la ciencia de la felicidad en los negocios. *Editorial Gestión*, 22-26.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*, 2015.
- Branson, R (2015, Abril 11) Richard Branson/ Trabajando en el Bienestar, *Revista Portafolio*. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/richard-bransontrabajando-bienestar-25130> Castelló, R (2006).
- Burga Vásquez, G., & Wiese Eslava, S. J. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Castelló psicología. Valencia. Colegio oficial de psicólogos Comunidad Valenciana.

Recuperado de <http://castellopsicologia.com/category/motivacion/> Confidencial

Colombia (2016, Abril 5),

Chiavenato, I. (2009). Gestion del talento humano (Tercera edicion ed.). México: THE

MCGRAW-HILL. Recuperado el 08 de Enero de 2019

Cortes, L. (2015).Aa motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec.

Dextre Agreda, J. M. (2020). Motivación y desempeño laboral en colaboradores

asistenciales de la Clínica San Pablo-Trujillo 2019.

Dipp, A., Villanueva, R., & Tena, J. A. (2011). valoración del desempeño docente y

presencia de burnout en maestros de educación superior” . Diálogos educativos , 65-80.

Galicia, F., & Heredia , V. (2001). Administración de recursos humanos para le alto

desempeño.

Gallegos, Z. E. C., & López, J. D. F. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la

Facultad de Educación de la UNA-Puno. Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO, 7(2), 592-597.

García, V. (2012). La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables.

Hernández Ibarra, C. (2017). Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y

satisfacción en profesionales de la escuela de posgrados FAC muestra AS.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Comando. Bogotá, Colombia (Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2017.).

Hernández , R., Fernández , C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación .

Linares Marín, J. S. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017.

Mora, C. (2017). otivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera. Lima-Perú.

Morales, D. E. J. (2016). " relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala.

Ruiz, L. K. J., Carmona, M. J. A., & Fabra, K. L. Q. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. Escenarios, 15(1), 36-46.

Salas , R. S. (2012). los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. Educación Médica Superior, 163-165.

Anexos**• Anexo 1. Consentimiento informado**

Los estudiantes del programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar, **PALLARES MORENO KANDY MILETH y PARRA GÓMEZ MARIA CAMILA** se encuentran realizando una investigación titulada “**DESEMPEÑO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR**”, que tiene como objetivo principal determinar la relación entre desempeño y motivación laboral en docentes del programa de Psicología de la UPC. Esta investigación se realiza como requisito para optar por el título de Psicólogo.

Su participación en el estudio supone la aplicación o diligenciamiento de los instrumentos que contiene preguntas que usted deberá responder completamente y que tienen que ver con los instrumentos estandarizados para medir el grado de motivación de los docentes de la institución de educación superior a la que pertenece. *En la presente encuesta usted no será identificada(o) con su nombre o datos personales*, de manera que no pondrá en riesgo su estabilidad laboral. Los datos contenidos en ella serán manejados de manera confidencial y la información que usted proporcione, será utilizada únicamente con fines académicos para el presente estudio.

Si los resultados de este estudio se llegaran a publicar en una revista científica o se presentaran en algún congreso, de ninguna forma se presentará información alguna que permita que los participantes sean identificados. Recuerde que usted podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna forma de penalidad o pérdida de beneficios. Si usted decide retirarse del estudio, la información obtenida a ese momento permanecerá disponible para la investigación a menos que usted solicite por escrito que esta información no sea analizada. Sin embargo, dicha solicitud no incluiría la información que hubiere sido publicada o presentada públicamente mientras estaba participando en este estudio.

Al firmar este consentimiento informado, usted está permitiendo el acceso a la información que usted suministra, hasta el punto que se señaló anteriormente en este consentimiento. *Su participación en este estudio es totalmente voluntaria*, y usted tiene la libertad de retirarse

Desempeño y motivación laboral en docentes

en cualquier momento. Si así lo decide, no se le pedirá ninguna justificación de su decisión y tampoco se afectará, de ninguna forma, su permanencia en la institución de educación superior.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha de aplicación:

D	M	A
D	M	A

Yo, _____ (nombre y apellido), he leído la información y entiendo que puedo hacer todas las preguntas que desee con relación a cualquier punto del estudio a cualquiera de los investigadores integrantes del equipo. Entiendo que mi participación es voluntaria y me puedo retirar libremente del estudio sin tener que dar ninguna explicación sobre mi decisión, y eso no afectará mi trabajo ni mi contratación de ninguna forma. Doy mi libre consentimiento para ser incluido en este estudio.

Diligenciado por el participante

Firma: _____ Cédula: _____

Diligenciado por el investigador a cargo:

Firma: _____ Cédula: _____

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Anexo 2. Ficha de datos generales para las características personales y ocupacionales de los docentes del Programa de Psicología de la Universidad Popular del Cesar**

Fecha de aplicación:

D	M	A
D	M	A

Las siguientes preguntas hacen referencia a su información general y ocupación

Instrucciones:

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y escríbala en la casilla.

1. Sexo:

Masculino	
Femenino	

2. Año de nacimiento:

3. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	

4. Último nivel de estudios que alcanzó (Marque con una X)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico /tecnológico incompleto	

Desempeño y motivación laboral en docentes

Técnico completo /tecnológico	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar /policía	
Posgrado incompleto	
Posgrado completo	

5. ¿cuál es su ocupación o profesión?

6. Lugar de residencia actual:

Ciudad/ municipio	
Departamento	

7. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1		4	
2		5	
3		6	

8. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

9. ¿Hace cuántos años trabaja en esta institución educativa?

Si lleva menos de un año, marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

10. ¿Cuál es el cargo que ocupa en la institución educativa?

Desempeño y motivación laboral en docentes

11. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o mas	
Término indefinido	
Cooperado (Cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sabe/ no tiene	

12. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

13. Nivel de ingresos mensuales:

Menos del salario mínimo	
Salario mínimo	
Salario mínimo mas bono de transporte	
Entre uno y dos salaros mínimos	
Más de dos salarios mínimos	

Desempeño y motivación laboral en docentes

- **Anexo 3. Cuestionario MbM, gestión por motivación (Marshall, 1996)**

Fecha de aplicación:

D	M	A
D	M	A

Instrucciones:

Por favor, responda a cada una de las siguientes afirmaciones indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones.

Recuerde Marque con una (X) Solo se acepta una opción

Afirmaciones	Opciones de respuesta				
	Completamen te de acuerdo	Básicament e de acuerdo	Parcialmen te de acuerdo	Solo un poco de acuerd o	No estoy de acuerdo
1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable					
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta					
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa					
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí					
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					

Desempeño y motivación laboral en docentes

10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.					
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-.					
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.					
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.					
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.					

Desempeño y motivación laboral en docentes

• Anexo 4. Cuestionario de desempeño laboral

REPUBLICA DE COLOMBIA MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL		EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO				DOCENTE	FORMATO A Año lectivo
Cédula del docente	Nombre docente					Género: Masc. <input type="radio"/> Fem. <input type="radio"/>	
Grado en el Escalafón	Tiempo total de servicio en el sector educativo	aproxim. en años	(1) Área de formación en que se desempeña el docente		Período de evaluación: desde día mes año hasta día mes año		
Departamento o Distrito	Municipio o del Distrito	Localidad	Nivel o ciclo en que se desempeña		Educación Preescolar <input type="radio"/> Básica Primaria <input type="radio"/> Bas. Secund. y Media <input type="radio"/>		
Código DANE de la inst. educat. o centro educat.	Nombre de inst. educat. o centro educat.		Instituc. educat. <input type="radio"/> Centro educat. <input type="radio"/>		Zona: Urb. <input type="radio"/> Rural <input type="radio"/>		
Código	ASPECTOS DEL DESEMPEÑO	VALORACIÓN				DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS DEL DESEMPEÑO	
		INF	MED	SUP			
1	Construcción y desarrollo del PEI	1 2	3 4	5 6		Participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional. Este constituye un referente importante para su práctica pedagógica.	
2	Cumplimiento de normas y políticas educativas	1 2	3 4	5 6		Actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Su actuación muestra que acata el manual de convivencia y las normas concertadas.	
3	Conocimiento y valoración de los estudiantes	1 2	3 4	5 6		Hace seguimiento permanente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente de acuerdo con diferencias individuales, diversidad cultural y ritmos de aprendizaje.	
4	Fundamentación pedagógica	1 2	3 4	5 6		Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional.	
5	Planeación del trabajo	1 2	3 4	5 6		Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios de evaluación.	
6	Estrategias pedagógicas	1 2	3 4	5 6		Creación de un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera creativa y recursiva el material educativo existente en la institución o en el contexto.	
7	Estrategias para la participación	1 2	3 4	5 6		Propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de proyectos y organización de actividades institucionales.	
8	Evaluación y mejoramiento	1 2	3 4	5 6		Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes, a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas.	
9	Innovación	1 2	3 4	5 6		Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolla en la institución educativa.	
10	Compromiso institucional	1 2	3 4	5 6		Trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades institucionales.	
11	Relaciones interpersonales	1 2	3 4	5 6		Se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeto a las opiniones que difieren de las propias. Ayuda a que los estudiantes se sientan valorados. Escucha con atención y comprensión.	
12	Mediación de conflictos	1 2	3 4	5 6		Identifica las causas que motivan conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos con base en el manual de convivencia y en las necesidades e intereses de las partes. Hace seguimiento a los compromisos adquiridos.	
13	Trabajo en equipo	1 2	3 4	5 6		Se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos comunes.	
14	Liderazgo	1 2	3 4	5 6		Motiva con su ejemplo y acción pedagógica, procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales.	
Subtotales de cada nivel INFERIOR, MEDIO, SUPERIOR		puntos	puntos	puntos	TOTAL: puntos	PORCENTAJE $\frac{\text{total puntos}}{\text{puntaje máximo}} \times 100 = 84\%$	(1) Ver codificación de áreas en el respaldo de esta hoja

Por favor, verifique que ha diligenciado toda la información

• Anexo 5. Formularios diligenciados

Cuestionario de motivación laboral

El objetivo de los cuestionarios es establecer el grado de motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez del municipio de Chiriguana, Cesar.

Soló tomará 5 minutos de su tiempo.

Desempeño y motivación laboral en docentes

Consentimiento informado

El diligenciamiento del cuestionario es voluntario y puede retirarse libremente si lo desea.

¿Esta usted de acuerdo en diligenciarlo? *

SI

Nombres y apellido *

Nn.....

Características sociodemográficas

1. Sexo *

Femenino

2. Edad *

54.....

Desempeño y motivación laboral en docentes

3. ¿Cuál es su estado civil ? *

- Soltero
- Unión libre
- Casado
- Divorciado
- Viudo

4. ¿Cuál es su nivel educativo? *

- Bachiller
- Técnico /Tecnológico
- Profesional
-

5. ¿Cuál es su estrato socioeconómico? *

- 1
- 2
- 3
-

Desempeño y motivación laboral en docentes

6. ¿Cuál es su tipo de vivienda? *

- Propia
- En arriendo
- Otro:

7. ¿Con que tipo de contratación se encuentra actualmente? *

- Prestación de servicios
- Contrato fijo
- Otro:

8. ¿Cuál es su ingreso mensual? *

- Menos de 1
- SMLVentre 1 y 2
- SMLV

9. ¿ Cuantas horas de trabajo tiene asignadas? *

8

Cuestionario MbM, gestión por motivación (Marshall, 1996)

Por favor responda a cada una de las siguientes afirmaciones indicando su grado de acuerdo con las mismas.

Desempeño y motivación laboral en docentes

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

Desempeño y motivación laboral en docentes

4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

Desempeño y motivación laboral en docentes

7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas

*

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

Desempeño y motivación laboral en docentes

10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

Desempeño y motivación laboral en docentes

13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros – clientes o compañeros de trabajo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

Desempeño y motivación laboral en docentes

16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

Cuestionario de evaluación de desempeño

Frente a cada uno de los aspectos, en espacio correspondiente al nivel inferior (1-2) medio (3-4) o superior (5-6), señale con una X el número correspondiente a la valoración del aspecto.

1. Participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional.

Este constituye un referente importante para su práctica pedagógica *

- 1
- 2
- 3
- 4

2. Actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Su actuación muestra que acata el

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

3. Hace seguimiento permanente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente de acuerdo con

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

5. Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Crea un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera

- 1
- 2
- 3
- 4

7. Propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de

- 1
- 2
- 3
- 4

8. Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas. *

- 1
- 2
- 3
- 4

9. Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolle en la institución educativa. *

- 1
- 2
- 3
- 4

10. Trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

11. Se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeta las opiniones que difieren de las propias. Ayuda a que los estudiantes se

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

12. Identifica las causas que motivan conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos con base en el manual de convivencia y en las

- 1
- 2
- 3
- 4

13. Se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

14. Motiva con su ejemplo y acción pedagógica, procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales *

1

2

3

4

5

6

Muchas gracias por su colaboración!!

Los resultados obtenidos serán utilizados solo para fines académicos.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Cuestionario de motivación laboral

El objetivo de los cuestionarios es establecer el grado de motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez del municipio de Chiriguaná, Cesar.

Soló tomará 5 minutos de su tiempo.

Consentimiento informado

El diligenciamiento del cuestionario es voluntario y puede retirarse libremente si lo desea.

¿Esta usted de acuerdo en diligenciarlo? *

SI

Nombres y apellido *

NN.....

Características sociodemográficas

1. Sexo *

Femenino

2. Edad *

52.....

3. ¿Cuál es su estado civil ? *

- Soltero
- Unión libre
- Casado
- Divorciado
- Viudo

4. ¿Cuál es su nivel educativo? *

- Bachiller
- Técnico /Tecnológico
- Profesional
-

5. ¿Cuál es su estrato socioeconómico? *

- 1
- 2
- 3
-

6. ¿Cuál es su tipo de vivienda? *

- Propia
- En arriendo
- Otro:

7. ¿Con que tipo de contratación se encuentra actualmente? *

- Prestación de servicios
- Contrato fijo
- Otro:

8. ¿Cuál es su ingreso mensual? *

- Menos de 1
- SMLVentre 1 y 2
- SMLV

9. ¿ Cuantas horas de trabajo tiene asignadas? *

9

Cuestionario MbM, gestión por motivación (Marshall, 1996)

Por favor responda a cada una de las siguientes afirmaciones indicando su grado de acuerdo con las mismas.

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas

*

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros – clientes o compañeros de trabajo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

Cuestionario de evaluación de desempeño

Frente a cada uno de los aspectos, en espacio correspondiente al nivel inferior (1-2) medio (3-4) o superior (5-6), señale con una X el número correspondiente a la valoración del aspecto.

1. Participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional.

Este constituye un referente importante para su práctica pedagógica *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

2. Actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Su actuación muestra que acata el

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

3. Hace seguimiento permanente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente de acuerdo con

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

5. Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

6. Crea un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera

- 1
- 2
- 3
- 4
-

7. Propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de

- 1
- 2
- 3
- 4
-

8. Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

9. Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolle en la institución educativa. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

10. Trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

11. Se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeta las opiniones que difieren de las propias. Ayuda a que los estudiantes se

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

12. Identifica las causas que motivan conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos con base en el manual de convivencia y en las

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

13. Se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

14. Motiva con su ejemplo y acción pedagógica, procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

Muchas gracias por su colaboración!!

Los resultados obtenidos serán utilizados solo para fines académicos.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Cuestionario de motivación laboral

El objetivo de los cuestionarios es establecer el grado de motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez del municipio de Chiriguaná, Cesar.

Soló tomará 5 minutos de su tiempo.

Consentimiento informado

El diligenciamiento del cuestionario es voluntario y puede retirarse libremente si lo desea.

¿Esta usted de acuerdo en diligenciarlo? *

SI

Nombres y apellido *

NN

Características sociodemográficas

1. Sexo *

Femenino

2. Edad *

43

3. ¿Cuál es su estado civil ? *

- Soltero
- Unión libre
- Casado
- Divorciado
- Viudo

4. ¿Cuál es su nivel educativo? *

- Bachiller
- Técnico /Tecnológico
- Profesional
-

5. ¿Cuál es su estrato socioeconómico? *

- 1
- 2
- 3
-

6. ¿Cuál es su tipo de vivienda? *

- Propia
- En arriendo
- Otro:

7. ¿Con que tipo de contratación se encuentra actualmente? *

- Prestación de servicios
- Contrato fijo
- Otro:

8. ¿Cuál es su ingreso mensual? *

- Menos de 1
- SMLVentre 1 y 2
- SMLV

9. ¿ Cuantas horas de trabajo tiene asignadas? *

9.....

Cuestionario MbM, gestión por motivación (Marshall, 1996)

Por favor responda a cada una de las siguientes afirmaciones indicando su grado de acuerdo con las mismas.

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas

*

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros – clientes o compañeros de trabajo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

Cuestionario de evaluación de desempeño

Frente a cada uno de los aspectos, en espacio correspondiente al nivel inferior (1-2) medio (3-4) o superior (5-6), señale con una X el número correspondiente a la valoración del aspecto.

1. Participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional.

Este constituye un referente importante para su práctica pedagógica *

1

2

3

3

4

4

2. Actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Su actuación muestra que acata el

1

2

3

3

4

4

3. Hace seguimiento permanente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente de acuerdo con

- 1
- 2
- 3
- 4
-

4. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional. *

- 1
- 2
- 3
- 4
-

4. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

5. Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Crea un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

7. Propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de

- 1
- 2
- 3
- 4
- 4

8. Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas. *

- 1
- 2
- 3
- 4

9. Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolle en la institución educativa. *

- 1
- 2
- 3
- 4

10. Trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades

- 1
- 2
- 3
- 4

11. Se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeta las opiniones que difieren de las propias. Ayuda a que los estudiantes se

- 1
- 2
- 3
- 4

12. Identifica las causas que motivan conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos con base en el manual de convivencia y en las

- 1
- 2
- 3
- 4

13. Se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos

- 1
- 2
- 3
- 4

14. Motiva con su ejemplo y acción pedagógica, procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales *

1

2

3

4

5

6

Muchas gracias por su colaboración!!

Los resultados obtenidos serán utilizados solo para fines académicos.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Cuestionario de motivación laboral

El objetivo de los cuestionarios es establecer el grado de motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Juan Mejía Gómez del municipio de Chiriguaná, Cesar.

Soló tomará 5 minutos de su tiempo.

Consentimiento informado

El diligenciamiento del cuestionario es voluntario y puede retirarse libremente si lo desea.

¿Esta usted de acuerdo en diligenciarlo? *

SI

Nombres y apellido *

Nn.....

Características sociodemográficas

1. Sexo *

Femenino

2. Edad *

52.....

3. ¿Cuál es su estado civil ? *

- Soltero
- Unión libre
- Casado
- Divorciado
- Viudo

4. ¿Cuál es su nivel educativo? *

- Bachiller
- Técnico /Tecnológico
- Profesional
-

5. ¿Cuál es su estrato socioeconómico? *

- 1
- 2
- 3
-

6. ¿Cuál es su tipo de vivienda? *

- Propia
- En arriendo
- Otro:

7. ¿Con que tipo de contratación se encuentra actualmente? *

- Prestación de servicios
- Contrato fijo
- Otro:

8. ¿Cuál es su ingreso mensual? *

- Menos de 1
- SMLVentre 1 y 2
- SMLV

9. ¿ Cuantas horas de trabajo tiene asignadas? *

9

Cuestionario MbM, gestión por motivación (Marshall, 1996)

Por favor responda a cada una de las siguientes afirmaciones indicando su grado de acuerdo con las mismas.

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas

*

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros – clientes o compañeros de trabajo *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estov de acuerdo

19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas *

- Completamente de acuerdo
- Básicamente de acuerdo
- Solo un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

Cuestionario de evaluación de desempeño

Frente a cada uno de los aspectos, en espacio correspondiente al nivel inferior (1-2) medio (3-4) o superior (5-6), señale con una X el número correspondiente a la valoración del aspecto.

1. Participa en la construcción y desarrollo permanente del Proyecto Educativo Institucional.

Este constituye un referente importante para su práctica pedagógica *

1

2

3

4

5

6

2. Actúa de acuerdo con las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales que regulan el servicio educativo y la profesión docente. Su actuación muestra que acata el

1

2

3

4

5

6

3. Hace seguimiento permanente al aprendizaje de los estudiantes y apoya a los que tienen dificultades o capacidades excepcionales. Organiza su actividad docente de acuerdo con

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

4. Sustenta su práctica pedagógica en enfoques y modelos educativos, pertinentes y adecuados al contexto institucional. *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

5. Organiza el trabajo escolar y prepara sus clases con base en el plan de estudios. Su planeación incluye metas claras de aprendizaje, estrategias, tiempos, recursos y criterios

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Crea un ambiente favorable para el aprendizaje. Aplica estrategias metodológicas y didácticas para que los estudiantes logren resultados satisfactorios. Utiliza de manera

- 1
- 2
- 3
- 4

7. Propicia la participación de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa en el análisis de ideas, toma de decisiones, construcción de acuerdos, desarrollo de

- 1
- 2
- 3
- 4

8. Realiza un proceso continuo y permanente de mejoramiento personal y académico de los estudiantes a partir de los resultados de las evaluaciones internas y externas. *

- 1
- 2
- 3
- 4

9. Mejora su práctica pedagógica a través de estudios, investigaciones, experiencias y proyectos que desarrolle en la institución educativa. *

- 1
- 2
- 3
- 4

10. Trabaja con ética y profesionalismo. Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios. Mantiene una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo y comunitario. Participa en actividades

- 1
- 2
- 3
- 4

11. Se comunica con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva. Respeta las opiniones que difieren de las propias. Ayuda a que los estudiantes se

- 1
- 2
- 3
- 4

12. Identifica las causas que motivan conflictos y el contexto en que surgen. Propone alternativas para llegar a acuerdos con base en el manual de convivencia y en las

- 1
- 2
- 3
- 4

13. Se integra al trabajo en equipo de estudiantes, docentes y directivos. Mantiene el espíritu de trabajo en grupo y promueve esfuerzos orientados al logro de objetivos

- 1
- 2
- 3
- 4

Desempeño y motivación laboral en docentes

14. Motiva con su ejemplo y acción pedagógica, procesos formativos de los estudiantes y de toda la comunidad educativa hacia el logro de los propósitos institucionales. *

- 1
- 2
- 3
- 4

Muchas gracias por su colaboración!!

Los resultados obtenidos serán utilizados solo para fines académicos.

Este contenido no ha sido
creado ni aprobado por
Google.

Google Formularios