



MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNA - PUNO.

WORK MOTIVATION AND TEACHING PERFORMANCE IN THE FACULTY OF EDUCATION OF UNA - PUNO.

Zaida Esther Callata Gallegos¹, José Damián Fuentes López¹

¹Universidad Nacional del Altiplano de Puno, facultad de ciencias de la Educación, Puno, Perú, sandi1104@hotmail.com

RESUMEN

La presente investigación descriptiva correlacional tiene por objeto determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en 77 docentes de la Facultad de Educación de la UNA Puno, para medir la motivación laboral se elaboró un cuestionario de 30 ítems al que se determinó la consistencia interna-Alpha de Cronbach del instrumento total y de cada uno de los ítems con un índice de confiabilidad equivalente a 0.82. La evaluación de desempeño docente se determinó considerando resultados obtenidos por la oficina académica universitaria correspondiente al año 2014. En la primera dimensión de la variable motivación, relacionada a factores de higiene el 59.1% de docentes manifiestan alta satisfacción. En la segunda dimensión eminentemente motivadora como son el reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se evidencia que el 79.5% de docentes muestran alta motivación. Los mismos porcentajes se observan en la evaluación de la motivación final que reúne las dos dimensiones estudiadas. En el desempeño docente global un 77.3% se encontró en la categoría bueno. Se concluye afirmando correlación baja con tendencia positiva entre las variables.

Palabras clave: Desempeño docente, enseñanza universitaria, factores motivacionales, factores de higiene.

ABSTRACT

The purpose of this descriptive correlational investigation is to determine the relationship between work motivation and work performance in 77 teachers of the faculty of education of the UNA Puno. To measure work motivation, a 30-item questionnaire was developed, which was used to determine the internal consistency-Cronbach's Alpha of the total instrument and each of the items with a reliability index equivalent to 0.82. For the evaluation of teaching performance, the results obtained by the university academic office corresponding to 2014 were taken into account. The results show that in the first dimension of the motivation variable, related to hygiene factors, 59.1% of teachers show high satisfaction. In the second eminently motivating dimension such as recognition, growth and job satisfaction, it is evident that 79.5% of teachers show high motivation. The same percentages are observed in the evaluation of the final motivation that brings together the two dimensions studied. Regarding global teaching performance, 77.3% in the good category. It is concluded affirming low correlation with positive trend among the variables.

Keywords: Teaching performance, university education, motivational factors, hygiene factors.

*Corresponding author: sandi1104@hotmail.com





INTRODUCCIÓN

Para Chiavenato (2001) la motivación está relacionada con el sistema de cognición del individuo, incluye sus valores personales y está profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura, procesos fisiológicos, sus necesidades y experiencias anteriores. González (2008) define la motivación enfatizando la relación de la personalidad en constante transformación y determinación recíproca con la actividad externa, en sus objetos y estímulos para satisfacer necesidades. Naranjo (2009) establece tres perspectivas fundamentales sobre la motivación, la conductual que enfatiza que las recompensas motivan la conducta y dirigen la atención de las personas hacia acciones adecuadas y la distancian de las inadecuadas, la humanista que subraya la capacidad humana para crecer, las cualidades personales y la libertad de elección y la teoría cognitiva que enfatiza en las ideas y considera que lo que la persona piensa que puede ocurrir es importante porque es determinante.

Infestas (2001) contextualiza la definición de motivación en el ámbito laboral como la fuerza interior que empuja a la gente a cuidar su tarea. Para Herzberg, Mausner y Bloch (2011) la motivación en los ambientes laborales se deriva de factores independientes y específicos, los primeros, denominados factores de higiene están asociados con los sentimientos negativos o de insatisfacción que los empleados aseguraban experimentar en sus trabajos y que atribuían al contexto de sus puestos de trabajo. El segundo conjunto, denominados factores motivadores, se asociaba con las experiencias satisfactorias que los empleados experimentaban. Entre éstos se incluyen aspectos tales como la sensación de realización personal que se obtiene en el puesto de trabajo. García y Uscanga (2008) relacionan los factores de Herzberg con motivos saciables: (higienizantes), fisiológicos y de seguridad, dejan de actuar como motivadores en el momento en que pasan a estar razonablemente atendidos, e insaciables: (motivadores), afecto, logro, autoestima, autorrealización, de los cuales nunca tenemos bastante y, aunque estén atendidos, siguen siendo poderosos motivadores del comportamiento humano.

Batista, Gálvez e Hinojosa (2010) estudiaron influencia de las teorías de la motivación en la enseñanza aprendizaje, enfatizando la importancia de la teoría del doble factor de Herzberg. Ioana, Iturbe y Osorio (2001) en estudio realizado sobre la teoría motivacional de Herzberg, encontraron a las relaciones interpersonales con colegas en caso de varones y con supervisores en caso de damas como prioritario motivador, en menor intensidad los factores de reconocimiento posterior y gradualmente se ubican los factores de logro, responsabilidad y promoción, política y dirección de la empresa. En cuanto refiere a factores de higiene, encontraron los factores condiciones de trabajo, salario y supervisión, con menciones desagradables los dos últimos.

El desempeño docente o accionar del profesional de la enseñanza es contextualizable a las funciones institucionales donde labora. Fernández (2008) explica que el desempeño docente trata de las actividades de enseñanza aprendizaje, asesoría, coordinaciones que el profesor realiza diariamente, incluye las formas de capacitación; señala también que el desempeño se aborda subjetiva y objetivamente. Monja (2012) asume que el docente descuida la función social como parte de su desempeño que implica cuatro dimensiones: evaluar conocimientos, accionar pedagógico y didáctico, habilidades laborales y el nivel de desarrollo de competencias interculturales. Arguinzones (2014) señala que la evaluación de desempeño docente tiene una función diagnóstica y permite a partir de datos útiles, solucionar problemas del contexto laboral para garantizar la formación de los estudiantes.





Batista, et al. (2010), asumen la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en el aspecto administrativo del proceso enseñanza aprendizaje, que permite detectar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano.

En el contexto universitario Aguiar y Villegas (2009) analizan la realidad del desempeño docente destacando que actualmente la principal función es la docencia, sobre la función de investigación, afirma que se cumple medianamente, sin exigencia, sin presupuesto y sin control institucional; la función de extensión se realiza en menor proporción. El objetivo del presente estudio nos permitió determinar la relación entre los niveles de motivación laboral y desempeño laboral en la facultad de ciencias de la educación.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se llevó a cabo desde el paradigma positivista con metodología cuantitativa, tipo de investigación descriptiva. El diseño aplicado fue el correlacional. Para medir la motivación laboral se confeccionó un cuestionario 30 ítems promedio el cual fue aplicado experimentalmente a una muestra estadísticamente representativa de la población objetivo. Luego de la aplicación se determinó la confiabilidad (consistencia interna-Alpha de Cronbach) del instrumento total y de cada uno de los ítems con índice de equivalente a 0,82. Para la evaluación del desempeño docente se consideró resultados de evaluación de la oficina de supervisión académica de la Universidad Nacional del Altiplano cuyo instrumento fue validado por expertos en talleres de consultoría académica en el año 2014. La población es equivalente a 95 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, la muestra corresponde a 77 docentes,

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Factores motivacionales

Factores de higiene	%
Satisfacción baja	4,5
Satisfacción normal	36,4
Satisfacción alta	59,1
Factores motivadores	
Motivación normal	20,5
Motivación alta	77,8
Total	100

Tabla 2. Desempeño docente

Categoría	%	% acumulado
Regular (11 – 13)	13.6	13.6
Bueno (14 -16)	77.3	90.9
Muy bueno (17 – 20)	9.1	100.0
Total	100.0	





Tabla 3. Correlación entre motivación y desempeño laboral

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Correlación de Pearson	1	.271
	Sig. (bilateral)		.075
	N	77	77
Desempeño docente	Correlación de Pearson	.271	1
	Sig. (bilateral)	.075	
	N	77	77

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La primera dimensión de motivación laboral presentada en la Tabla 1 está relacionada con los factores de higiene concordantes con la teoría Herzberg, Mausner y Bloch (2011). El 59.1% manifiesta alta satisfacción, el 36.4% satisfacción normal y sólo un 4.5% muestran satisfacción baja, estos resultados no son una garantía de motivación laboral significativa en el análisis de Chiavenato (2001) cuando afirma que la satisfacción de estos factores simplemente evita la insatisfacción, pero no garantizan la plena motivación, interpretación concordante asume Manso (2012) al señalar que la satisfacción y la insatisfacción son definiciones distintas, incluso indica que los factores de higiene podrían generar insatisfacción.

La segunda dimensión que en la teoría de Herzberg, corresponde a los factores motivadores, en un contexto educativo meritocrático podría ser explicable que un significativo 59.1% de docentes señale que a veces tuvo reconocimientos y un 37% manifiesta que siempre ha sido reconocido. Según García y Uscanga (2008) estos factores se relacionan con motivos insaciables sobre la base del afecto, logro, autoestima, autorrealización, de los cuales nunca tenemos bastante y aunque estén atendidos, siguen siendo poderosos motivadores del comportamiento humano; coherentemente (Tabla 2) podemos observar que 90.9% de docentes manifiestan que si garantizan un crecimiento profesional competitivo y el 9.1% se encuentran en proceso. Los factores motivadores de Herzberg, Mausner y Bloch (2011), están asociados a experiencias satisfactorias. Los aspectos anteriormente presentados, como reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral muestran alta motivación 79.5%. el mismo resultado se observa en la motivación final o global obtenida en el presente estudio, Batista, et al. (2010), enfatizaron la importancia de la teoría del doble factor de Herzberg donde el trabajo es la actividad más importante del individuo, que a través del trabajo el hombre puede satisfacer sus necesidades sociales de autoestima y aprobación, donde el comportamiento individual está condicionado por la geografía del ámbito vital y la satisfacción e insatisfacción personal en el ámbito laboral se deben a factores motivadores e higiénicos. El promedio de desempeño ubicado en la categoría bueno concentra al 77.3% de docentes, la evaluación realizada por la Universidad Nacional del Altiplano se enfoca sobre todo en la función docente (Tabla 2), al respecto





es coincidente con el análisis de Aguiar y Villegas (2009), quienes destacan que actualmente la principal función universitaria del docente es la enseñanza. La correlación final (Tabla 3), corresponde a una correlación baja con tendencia positiva, esto se evidencia en los niveles de motivación que son altos en un 79.5% de docentes y el 77.3% de docentes se ubican en categoría de desempeño docente bueno. Estos resultados son similares a los hallados por Chata (2014) que encontró relación directa entre la motivación laboral y el desempeño docente, en el mismo sentido Quispe (2012) determinó correlación alta entre las variables en estudio. Es probable que correlación moderada, alta, muy alta o perfecta se observaría si los docentes obtuvieran un desempeño docente muy bueno o un uniforme nivel de factores higiénicos donde un 59.1% manifiesta alta satisfacción y un 36.4% satisfacción normal. Es importante señalar la indiferencia a la satisfacción relacionada con las remuneraciones y beneficios laborales. García, Barbero, Ávila y García (2003) señalan que, si se generan expectativas sobre la estabilidad laboral, en nuestro estudio relacionada con los factores de higiene, aumentan los niveles de motivación en la realización del trabajo, este segundo aspecto relacionado con el desempeño.

CONCLUSIONES

Los docentes manifiestan alta satisfacción, con respecto a factores de higiene que no garantizan la plena motivación, los factores motivadores que están asociados a experiencias satisfactorias como reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se evidencian mayoritariamente en los docentes que muestran alta motivación.

Los docentes estudiados muestran buen desempeño. Existe correlación baja con tendencia positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente.

LITERATURA CITADA

- Aguiar, Y. y Villegas, C. (2009). El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*. 9(2) 133-144. Recuperado de: <http://www2.scielo.org.ve/pdf/sp/v10n2/art07.pdf>
- Arguinzones, A. (2014). Evaluación del desempeño docente en la implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez San Joaquín. (Tesis Maestría). Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación. Recuperado de <http://pdgbc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/604/1/A.%20Arguinzones.pdf>
- Batista, A; Gálvez, M; Hinojosa, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 26(2) 376-386. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v26n2/mgi17210.pdf>
- Chata, A. (2014). Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Agroindustrial de Kelluyo en el Año 2013. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Escuela de Post Grado. Puno, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/692>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica*. Colombia: Mc Graw Hill. (Tercera Edición).
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. 7 (2) 385-401 Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07>
- García, M., Barbero, M., Ávila, I. y García, M. (2003). La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. *Psicothema*, 15(1) 109-113. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72715118>
- García, A., Uscanga M. (2008). Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo. España. Universidad Cristóbal Colon. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/56251831/Desarrollo-y-Comportamiento-de-la-Motivacion-en-el-Trabajo#scribd>
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Bloch, B. (2011). *The Motivation to Work*. United States of America: Transaction Publishers.
- Infestas, A. (2001). *Sociología de la empresa*. Salamanca, España: Amaru Ediciones.





- Ioana, T; & Iturbe, J.; Osorio, D.; (2001) La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. Tesis. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3
- Manso, J. (2012). El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT (No. 128): 79-86. Recuperado de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/viewFile/849/757>
- Monja, M. (2012). Desempeño docente: calidad educativa desde la perspectiva del desempeño docente. Recuperado de: <https://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación 33(2) 153-170. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Quispe, M. (2012). Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Cañete. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1049>

