

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA - PERÚ

MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE IN TEACHERS OF THE NURSING FACULTY OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF HUANCAMELICA - PERU

Recibido: 02/09/2019

Revisado: 07/10/2019

Aprobado: 15/11/2019

Manuel Enrique Chenet Zuta¹, Frank Bollet Ramírez², Jorge Luis Vargas Espinoza³, Yoselyn Erika Canchari Fierro⁴

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica en el Perú. El estudio fue básico de diseño descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por 18 docentes, doce nombrados y seis contratados. En cuanto a los resultados descriptivos, el 61,1% de la muestra presenta muy buena motivación laboral, 33,3% excelente y 5,6%, buena. El 66,7% poseen un excelente desempeño laboral, 22,2% bueno y 11,1%, regular. En lo relativo al cruce de variables, el 33,3% tienen un excelente nivel en ambas, 22,2%, muy buena motivación y buen desempeño, y 5,6%, buena motivación y regular desempeño. De acuerdo al análisis inferencial, se determinó una relación directa entre las variables con un r de Pearson de 0,787 y significancia de 0,01 (bilateral).

PALABRAS CLAVE: motivación laboral, desempeño laboral, correlación estadística.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between motivation and work performance in teachers of the Faculty of Nursing of the National University of Huancavelica in Peru. The study was a basic descriptive correlational design. The population was composed of 18 teachers, twelve appointed and six hired. As for the

descriptive results, 61.1% of the sample has very good work motivation, 33.3% excellent and 5.6%, good. 66.7% have excellent work performance, 22.2% good and 11.1%, regular. Regarding the crossing of variables, 33.3% have an excellent level in both, 22.2%, very good motivation and good performance, and 5.6%, good motivation and regular performance. According to the inferential analysis, a direct relationship between the variables with a Pearson's r of 0.787 and significance of 0.01 (bilateral) was determined.

KEYWORDS: work motivation, work performance, statistical correlation.

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es la facultad que posee una organización para mantener el estímulo positivo de sus colaboradores de manera que puedan lograr los objetivos establecidos en la planificación (Alles, 2006; Bernárdez, 2007; Blanco, 2008; García, 2012). Una organización que posee altos niveles de motivación genera la suficiente proactividad para asumir objetivos de mediano y largo plazo, logrando establecer una fortaleza que, de ser sostenible, se convierte en una poderosa ventaja competitiva para afrontar los desafíos impuestos por el mercado y otros ofertantes que existan en este.

La motivación laboral es un factor que diferencia una empresa de otras, y es resultado de una gerencia

^{1,4} Docentes de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, Junín, Perú.

^{2,3} Docentes de la Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali, Perú.

enfocada en las habilidades blandas, el trabajo en equipo (Garzón, 2005) y la valoración de las personas no como recursos, sino como capital y talento humano. Para potenciar la motivación, se debe partir de entender que las personas no solo se mueven por el dinero que reciben, sino que existen aspectos emocionales y actitudinales que convergen en altos o bajos niveles de motivación. Asimismo, el grado de identificación, compromiso hacia la organización y el sentido de pertenencia juegan un papel importante en la facilidad para motivar a los colaboradores (Blanco, 2008; Porret, 2010). Para fines de su medición, la motivación laboral se divide en tres dimensiones: intensidad, dirección y persistencia (Hodgetts & Altman, 1985; Urcola, 2011). La más alta expresión de la motivación ocurre cuando los colaboradores sienten que los objetivos que busca la compañía se alinean con los propios, de manera que cuando la empresa crece, ellos crecen junto con ella (Corichi, Hernández & García, 2013).

El desempeño laboral se define como los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos por un colaborador en su puesto de trabajo. El desempeño suele estar vinculado con conceptos como las aptitudes, disciplina y cualidades personales favorables que demuestran la idoneidad del trabajador (Velasco & Sánchez, 2012). Para evaluar el desempeño se suele partir de las metas propuestas para el colaborador, de manera que la evaluación consiste en comparar las metas con los resultados, de tal forma que el desempeño es tan alto como tan cerca se esté de cumplir el 100% de las metas. Esta situación involucra la presencia de competencias medibles en el trabajador tales como el liderazgo, la administración del tiempo, la capacidad para organizarse y la productividad (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006; Rodríguez, 2011). La evaluación del desempeño suele ser anual y determina si el colaborador es ratificado en su puesto, ascendido a un puesto mejor o separado de la organización (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012; Urquijo & Bonilla, 2008).

El desempeño laboral de los docentes universitarios se mide por medio de cinco dimensiones: dominio tecnológico que está integrado por la

metodología, medios y materiales didácticos y evaluación, el dominio científico que incluye los rasgos profesionales y académicos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad, y la manera en que transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, las relaciones interpersonales y los valores éticos (Sánchez, 2013).

Para logra altos niveles de desempeño laboral es fundamental que los trabajadores sepan con claridad cuáles son sus funciones, las políticas laborales, las metas que deben cumplir y los plazos con los que cuentan (Robbins & Coulter, 2014; Robbins & Judge, 2009). El clima laboral, la cultura organizacional y la motivación juegan un papel trascendental para asegurar que los trabajadores logren un excelente desempeño en sus puestos de trabajo (Lavados, 2007; Valdés, 2009).

Revisadas las bases teóricas que dan fundamento al estudio, se asume como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica (UNH).

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio fue básico, de nivel descriptivo y diseño correlacional simple. La población estuvo compuesta por 18 docentes, doce son nombrados y seis contratados. La técnica elegida para selección a los sujetos fue a través del muestreo probabilístico aleatorio simple (Carrasco, 2013). Para obtener los datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumento la escala de actitud del tipo Likert. Para la prueba de hipótesis se recurrió al estadístico χ^2 de Pearson y la revisión del valor de la significancia estadística.

RESULTADOS

La descripción de los resultados inicia con la exposición de las tablas de frecuencia que son resultado de la tabulación de los datos obtenidos en el trabajo de campo. De acuerdo a la Tabla 1, el 61.1% de los docentes

posee muy buena motivación laboral, 33.3% un nivel excelente y 5.6% un nivel bueno.

Tabla 1.

Nivel de la variable motivación laboral.

MOTIVACIÓN LABORAL	fi	f%
Excelente	6	33.3
Muy bueno	11	61.1
Bueno	1	5.6
Total	18	100.0

Nota: datos obtenidos de los instrumentos de recolección.

En el caso del desempeño laboral (Ver Tabla 2), el 66.7% de los docentes tienen un excelente desempeño laboral, 22.2%, un nivel bueno y 11.1% un nivel regular.

Tabla 2.

Nivel de desempeño laboral.

DESEMPEÑO LABORAL	fi	f%
Excelente	12	66.7
Bueno	4	22.2
Regular	2	11.1
Total	18	100.0

Nota: datos obtenidos de los instrumentos de recolección.

Haciendo una comparación de niveles, en la Figura 1 se observa un comportamiento similar en los puntajes obtenidos para cada variable, de tal forma que el 33.3% de los docentes tienen excelente motivación laboral y desempeño laboral, 22.2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral, 5.6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral.

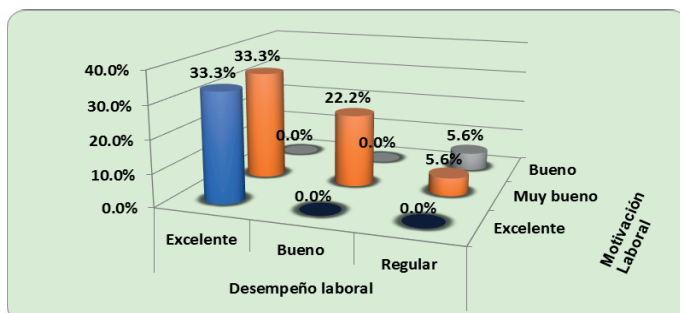


Figura 1. Comparación de los niveles de ambas variables.

La correlación estadística fue calculada haciendo uso del coeficiente r de Pearson, tal como se aprecia en la Tabla 3, se identificó una relación positiva fuerte entre las variables de estudio ($r = 0.787$, sig. ≤ 0.05). De acuerdo a este resultado, las conductas de ambas variables poseen un alto nivel de asociación.

Tabla 3.

Matriz de correlaciones entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

		MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Autoevaluación	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DISCUSIÓN

La relación positiva fuerte entre ambas variables en la población de docentes confirma los planteamientos de Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) quienes afirman que los empleados tienen más probabilidades de estar motivados cuando perciben que sus esfuerzos generarán un buen desempeño, y, en última instancia, las recompensas y los resultados deseados. De igual forma, confirma la vigencia del modelo integrador de Hodgetts y Altman (1985), el cual afirma que el nivel de motivación laboral depende de las recompensas que los colaboradores reciben, tanto monetarias como emocionales.

Al mismo tiempo, la relación positiva implica que un incremento en la motivación laboral se asocia a una conducta similar en el desempeño laboral de los docentes. De esta manera, las decisiones que aborden las autoridades, así como las políticas laborales, deben estar orientadas a generar un clima de motivación en los

docentes, el cual aportará a una mejora en el desempeño personal y organizacional. Coincidiendo de esta forma, con lo afirmado por otros investigadores y teóricos (Garzón, 2005; Urcola, 2011; Valdés, 2009; Velasco & Sánchez, 2012; Urquijo & Bonilla, 2008).

CONCLUSIONES

Se determinó una relación positiva y significativa entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la UNH en el Perú, se halló un coeficiente *r* de Pearson de 0.787 con un sig. ≤ 0.05). De acuerdo a los resultados descriptivos, el 61,1% de los docentes tienen muy buena motivación laboral, 33.3% excelente motivación y 5.6% una buena motivación. Se considera que la motivación laboral en los docentes genera un ambiente de trabajo agradable y proactivo que facilita el compromiso hacia la facultad.

Otros resultados exponen que el 66.7% de los docentes tienen excelente desempeño laboral, 22.2% un desempeño bueno y 11.1% un desempeño regular. Tales cifras describen una realidad favorable en cuanto al logro de metas que favorece la concepción de que la facultad analizada posee docente con adecuadas competencias laborales.

Se concluye que, con docentes motivados, la proyección de su desempeño será mayor y todo esto llevará a una serie de reacciones positivas, mejorando las relaciones laborales, mayor eficacia y eficiencia en cada actividad que se realice y esto como prueba final se verá reflejado en alcanzar las metas y objetivos en un menor tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, A. (2006). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Bernardez, L. (2007). *Desempeño Organizacional: conceptos y herramientas para la mejora, creación e Incubación de nuevas organizaciones*. Chicago: Global Business Press.
- Blanco, A. (2008). *Aprender a motivar*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Corichi, A., Hernández, T. & García, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *México: Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*.
- García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. Trabajo de Grado, Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Garzón, M. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Hodgetts, R. & Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. 6ta. Ed. México: Interamericana S.A. de CV.
- Ivancevich, M., Konopaske, R. & Matteson, T. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: McGrawHill.
- Koontz, H., Wehrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw Hill.
- Lavados, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Chilena: Cinda.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: Editorial Esic
- Robbins, P. & Judge, A. (2015). *Comportamiento organizacional*. México: Addison-Wesley.
- Robbins, P. & Coulter, M. (2014). *Administración*. 12da. Ed. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, J. (2011). *El modelo de gestión de recursos*

humanos. Barcelona: Editorial UOC.

Sánchez, J. (2013). Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I. Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

Urcola, J. (2011). La motivación empieza en uno mismo. Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse uno mismo. 3ra. Ed. Madrid: Editorial Esic.

Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Velasco, E. & Sánchez, G. (2012). La motivación en el desempeño laboral docente. México: Académica española.

Urquijo, J. & Bonilla, J. (2008). La remuneración del trabajo: Manual para la gestión de sueldos y salarios. Caracas: Editorial Texto C.A.