



Julio 2019 - ISSN: 1696-8352

## NIVELES DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

**Marcelo Fabián Barcia Briones,**

Docente Principal Tiempo Completo, Universidad Técnica de Manabí  
mbarcia@utm.edu.ec

**Deisy Elizabeth Cedeño Jara,**

Docente contratado Tiempo Completo  
dcedeno@utm.edu.ec

**Ana Auxiliadora Bermúdez Cevallos,**

Egresada de la Escuela de Psicología Clínica Universidad Técnica de Manabí  
anaauxi1996@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Marcelo Fabián Barcia Briones, Deisy Elizabeth Cedeño Jara y Ana Auxiliadora Bermúdez Cevallos (2019): "Niveles de motivación en el desempeño laboral", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (julio 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/motivacion-desempeno-laboral.html>

### RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar los niveles de motivación en el desempeño laboral de docentes de dos unidades educativas, la escuela de educación básica santa Marianita de Jesús y la unidad educativa Charapotó # 75 de la Parroquia Charapotó, siendo un tema de mucha importancia e interés en la actualidad.

Para esta investigación se tomó como población la cantidad de 30 docentes de las dos instituciones, se aplicó entrevistas las cuales fueron dirigidas a las autoridades, además se tomó el test de escala R-WMA, es un cuestionario que se utilizó para medir y valorar el nivel de motivación y desempeño laboral del trabajador. Comprende una serie de preguntas relacionadas con las tareas desempeñadas, con el grado de implicación en las mismas y en la consecución de metas y objetivos para medir los niveles de motivación y analizar el desempeño laboral, estos mismos que fueron analizados para llegar a una conclusión del tema general y secundario, como libros y

páginas de internet que permitieron explorar más a fondo el tema en sí. De acuerdo al estudio realizado a la población identificada, docentes de dos instituciones educativas se obtuvo un resultado del 80% en la población docente, hombre y mujeres que presentan una adecuada motivación y las actividades que realizan son productivas por lo que genera un buen desempeño laboral.

### **PALABRAS CLAVES:**

Motivación - desarrollo - satisfacción - trabajo - docentes - desempeño.

### **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the levels of motivation in the work performance of teachers of two educational units, the Santa Marianita de Jesús basic education school and the Charapotó # 75 educational unit of the Charapotó Parish, being a topic of great importance and interest. nowadays.

For this research, the number of 30 teachers from the two institutions was taken as a population, interviews were applied, which were addressed to the authorities, and the R-WMA scale test was taken, it is a questionnaire that will be used to measure and assess the level of motivation and work performance of the worker. It includes a series of questions related to the tasks performed, the degree of involvement in them and the achievement of goals and objectives to measure levels of motivation and analyze work performance, these were analyzed to reach a conclusion of the general and secondary theme, such as books and websites that allowed us to explore in more depth the subject itself.

According to the study made to the identified population, teachers of two educational institutions, to determine the levels of motivation, we have, the indices are in normal scale so that an 80% result was obtained in the male and female teaching population. they present an adequate motivation and the activities they carry out are productive, which is why they generate a good work performance.

## **KEYWORDS:**

Motivation, Self-esteem, Satisfaction, Work, Teachers, Performance.

## **INTRODUCCIÓN**

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar en una excelente productividad y será de utilidad en el desempeño laboral de los individuos y obtener buenos resultados.

La investigación se refiere a los niveles de motivación en el desempeño laboral de docentes de dos unidades educativas, esta se hace con el fin de poder determinar los niveles de motivación en el desempeño laboral.

“Para Chiavenato 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” ((Gallegos & López, 2018, pág. 2).

Cabe recalcar que en la actualidad hay muchos problemas en el ámbito laboral, haciendo mención en los docentes, puesto a que son varia las actividades y responsabilidades que tienen que asumir, es de mucho interés poder comprender que tan importantes son estas habilidades en su desarrollo profesional y desempeño laboral, además de satisfacer las necesidades, la de transformar el medio y tener una buena salud mental.

Se puede que manifestar que han existido varias investigaciones que hablan de aquello, ya que se trata de un problema social que afecta a la calidad de vida del ser humano, a su vez para poder evaluar los niveles de motivación proponen un test que se basa en 5 escala, este test es conocido como R-MAWS que consta de 19 ítems que se agruparan en 5 etapas a evaluar.

## 1. MOTIVACIÓN

Haciendo referencia al concepto general de motivación, existen diversas definiciones de la misma por su gran amplitud. Se puede mencionar que la motivación laboral es aquella fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o ciertos comportamientos para el logro de los objetivos de una institución, ya que es un aspecto de enorme relevancia en distintas áreas de la vida, entre ellas educativas, laboral, por lo que conduce a las personas hacia una acción y objetivos.

La motivación es un proceso autoenergético de la persona que ejerce una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguirlo. La motivación está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Constituye un paso previo al aprendizaje y es su motor (Soria, 2014, pág. 2).

Al hablar de motivación nos referimos a varias teorías las cuales muchas organizaciones le están poniendo mayor atención en los últimos años. Puesto que es una base clave para que el individuo sea productivo y alcance un buen desempeño, una de estas teorías es la de Maslow, denominada teoría de las necesidades básicas.

La motivación de los colaboradores es uno de los elementos primordiales que influye en la ejecución de sus actividades dentro del ámbito empresarial, ya que una persona motivada se muestra entusiasta, comprometida y con ánimo para realizar las actividades designadas. Así mismo la motivación al personal puede darse de diversas formas, destacando la económica y verbal, es por ello que cada organización determina cuál de las dos es mayormente efectiva dependiendo de las necesidades de sus elementos(Nieto, 2019,pàg.5).

## 1.1 TIPOS DE MOTIVACIÓN

Es de importancia tomar en cuenta las dimensiones de motivación laboral, entre estas tenemos la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente, cada una aporta de una manera significativa al accionar humano en sus actividades o diario vivir.

La parte intrínseca Se le conoce con la elección de motivación y logra establecer a través de una corriente, las inclinaciones a su lapso se corresponden con los trastornos y las desorganizaciones, que rematan en una condición. Así mismo la parte extrínseca se la puede definir como el reflejo de hacer algo como medio para conseguir un fin, ya que se persigue una consecuencia. La parte trascendente Se basa en las opiniones, transacciones y manuales que posean el sujeto y los de las colecciones benéficas u organizacionales al que corresponda( Pachas, 2018,pàg 29).

La motivación y la expresión son los motivos que inducen a un individuo en una determinada acción. Partiendo desde un punto psicológico puede ser definida como la colección de factores dinámicos que impulsan el comportamiento humano hacia un fin u objetivo deseado, de acuerdo a las estrategias que se puedan utilizar(Napolitano, 2018). Además la motivación es clave dentro de una organización o institución ya que va a aportar a la productividad de la misma y por ende va a dar satisfacción al trabajador. Por tal motivo la motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable.

Además la motivación enfatiza la relación de la personalidad en constante trasformación y determinación recíproca con la actividad externa, en sus objetos y estímulos para satisfacer necesidades(Gallegos & López, 2018). Estas características forman una base para alcanzar una satisfacción en sus actividades profesionales y laborales, también tomando en cuenta la parte de la autoestima o auto concepto, que juntos estos complementos llevan posteriores éxitos en la vida diaria.

En la actualidad el ser humano ocupa un tercio de su vida al trabajo, por lo que se ha convertido en una actividad que proyecta influencias en el mismo, estas pueden ser físicas como

emocionales, siendo indispensable crear en el ámbito laboral actividades que generen placer, motivando a los colaboradores a desempeñar sus tareas de manera óptima, y tener un

Hoy en día se puede apreciar la falta de motivación en diferentes ámbitos tanto en el sector público como privado, provocando un ambiente laboral no deseado y por ende una baja productividad en las distintas áreas a desempeñar. Ya que muchos no están conformes con sus actividades y esto incide seriamente al rendimiento de la institución.

### **1.3 PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE LA MOTIVACIÓN:**

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por lo tanto analizando un poco sobre bases teóricas de la motivación se puede manifestar que:

De acuerdo con Santrock (2002), existen tres perspectivas fundamentales respecto de la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva. La conductista subraya el papel de las recompensas en la motivación, la humanista en las capacidades del ser humano para desarrollarse y la cognitiva enfatiza en el poder del pensamiento (Pereira, 2010, pág. 154)

### **2. DESEMPEÑO LABORAL.**

Hablando un poco de desempeño laboral, se puede manifestar que este se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado (Cartaya, 2009), por lo tanto las motivaciones y experiencias forman parte de dicho desempeño.

Los docentes como factor humano, son aquellos que desempeñan un rol importante dentro de las instituciones educativas, ya que forman parte de un equipo multidisciplinario que realizan funciones de planear, organizar, dirigir y evaluar procesos de aprendizajes, el cual es necesario que en las instituciones educativas se fomente la motivación para que así se tenga mayor productividad y este pueda lograr objetivos personales como laborales.

Es importante resaltar que uno de los factores determinantes para el desempeño laboral son las habilidades de los trabajadores, así como los conocimientos del puesto y la personalidad, el desempeño depende también del nivel de satisfacción que puede tener el individuo.

Es importante señalar, que la motivación juega un importante papel hoy en día, puesto que impulsa al ser humano a actuar, de manera dinámica en un conjunto de actividades de diversa índole que permite que el personal experimente y puedan ser desarrolladas a través del vínculo laboral (Matias Pachas, 2018, pág.7).

El desempeño docente o accionar profesional trata de las actividades de enseñanza aprendizaje incluye las formas de capacitación; señala también que el desempeño se aborda subjetiva y objetivamente.

Tomando en cuenta aspectos importantes, Maslow señala que existen factores de motivación relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario (Alarcon, Gaytan, & Ruiz, 2018, pág. 507).

## **MÉTODOS Y TÉCNICAS**

La investigación, por el tipo de estudio fue de carácter descriptivo, por la naturaleza de los datos es de enfoque Cualitativo-Cuantitativo transversal, se apoya en los métodos deductivo inductivo, bibliográfico y estadístico. En el espacio práctico se aplicó un test denominado escala de R-MAWS, es un cuestionario que se utilizó para medir y valorar el nivel de motivación y desempeño laboral del trabajador.

Los instrumentos para la recolección de información fueron:

### **Escala de Motivación Laboral.**

Nombre: Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

Autor: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni

Año: 2010

Adaptada: al español por Gagné, Et. al. (2012).

Dirigida a: trabajadores que se encuentren laborando en diferentes

Posiciones y en entidades de distintas condiciones y rubros; pueden ser, de acuerdo a los estudios de sustento, públicas o privadas; también brindar servicios o generar productos, entre otras de sus características.

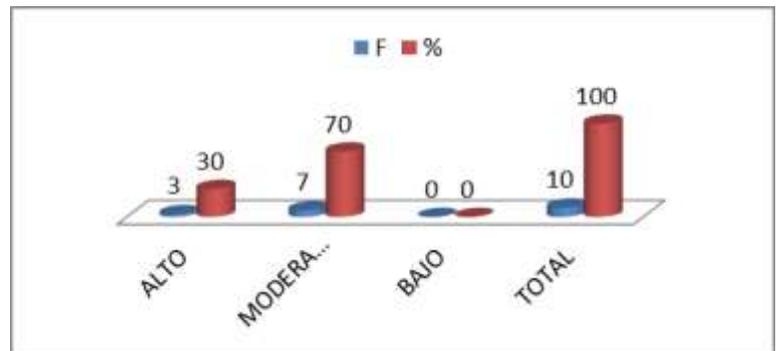
Entrevistas. Aplicada a autoridades de las instituciones con el fin de conocer sobre su personal docente y la productividad de los mismos.

## RESULTADOS:

### HOMBRES

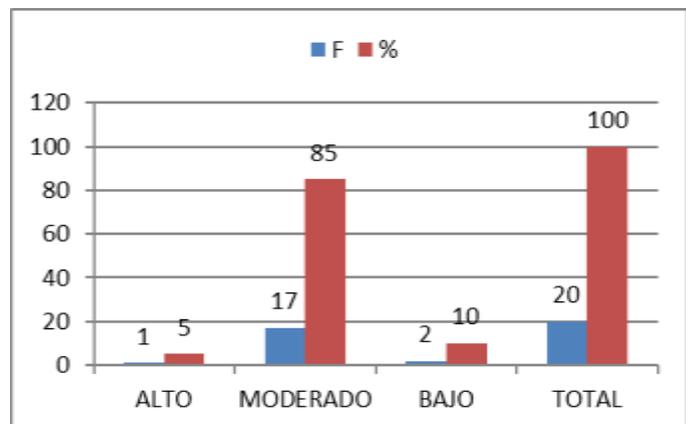
#### 1. CATEGORÍA DE DESMOTIVACIÓN

CATEGORIA	F	%
ALTO	3	30
MODERADO	7	70
BAJO	0	0
TOTAL	10	100



### MUJERES

CATEGORIA	F	%
ALTO	1	5
MODERADO	17	85
BAJO	2	10
TOTAL	20	100



Fuente: Docentes de la escuela de educación básica Santa Marianita de Jesús y la unidad educativa Charapotò N 75.

Elaborado: investigadora.

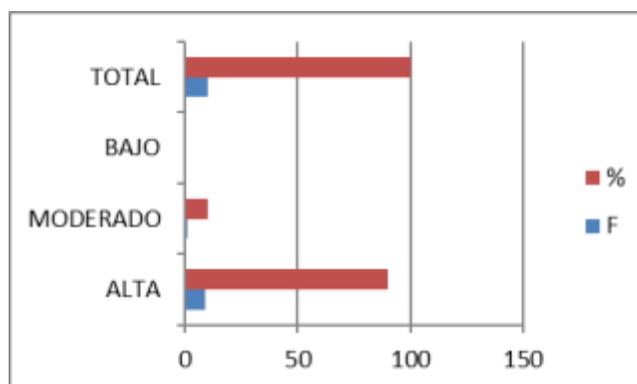
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los resultados que se obtuvieron del instrumento de evaluación que fueron aplicados a docentes del género masculino, el 70% que equivale a 7 docentes presentaron moderada desmotivación y el 30% que equivale a 3, correspondiendo en su totalidad presentan una buena motivación. Cabe mencionar que el personal docente se encuentra en un rango normal de motivación. En lo que respecta a los docentes del género femenino en la escala de desmotivación se presentan los siguientes resultados, el 85% presenta una moderada motivación, el 5% hace referencia a alta desmotivación y el 10 % a una buena motivación, se puede decir que su rango es normal y en comparación entre ambos, se manifiesta que están en una escala de normalidad.

## 2. CATEGORÍA DE REGULACIÓN EXTERNA

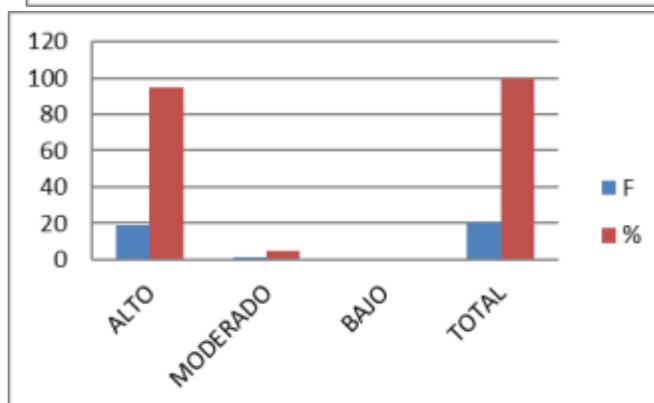
### HOMBRE

CATEGORIA	F	%
ALTA	9	90
MODERADO	1	10
BAJO	0	0
TOTAL	10	100



### MUJERES

PUNTUACIÓN	F	%
ALTO	19	95
MODERADO	1	5
BAJO	0	0
TOTAL	20	100



*Fuente: Docentes de la escuela de educación básica Santa Marianita de Jesús y la unidad educativa Charapotò N 75.*

*Elaborado: investigadora.*

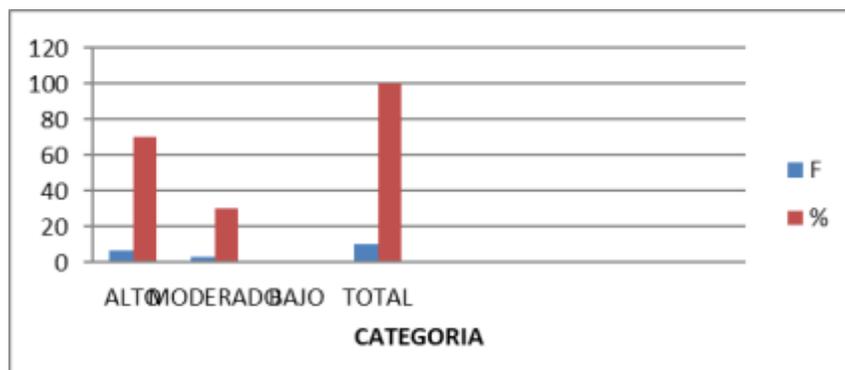
## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al instrumento de evaluación que se aplicó a docentes de dos unidades educativas de la parroquia charapotò, para evaluar niveles de motivación se pudo obtener los siguientes resultados con respecto a la regulación externa, se estima que el 90% de docentes del género masculino presenta una motivación externa es decir que influye mucho recompensas y reconocimientos por eso tienen un mayor esfuerzo. El 10% restante está en escala menor con lo que refiere a esta categoría. Así mismo se da a conocer que el 95 % del personal docente del género femenino presenta alta regulación externa. Y el 5% presenta moderada regulación externa, en comparación ambos sexos tienen relación por lo que predomina en normalidad esta categoría.

### 3. REGULACIÓN INTROYECTADA

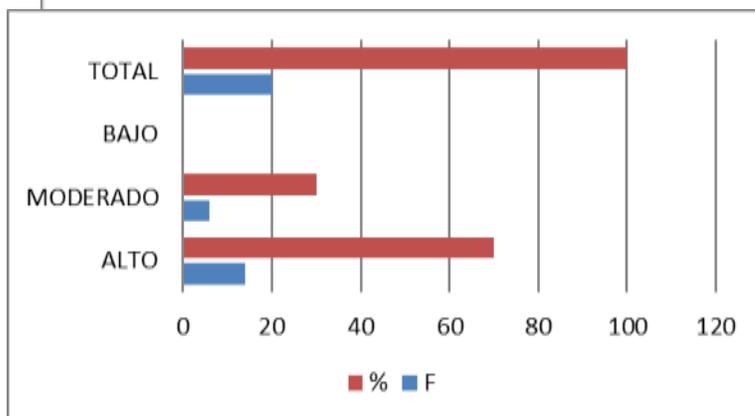
#### HOMBRES

CATEGORIA	F	%
ALTO	7	70
MODERADO	3	30
BAJO	0	0
TOTAL	10	100



#### MUJERES

CATEGORIA	F	%
ALTO	14	70
MODERADO	6	30
BAJO	0	0
TOTAL	20	100



Fuente: Docentes de la escuela de educación básica Santa Marianita de Jesús y la unidad educativa Charapotò N 75.

Elaborado: investigadora.

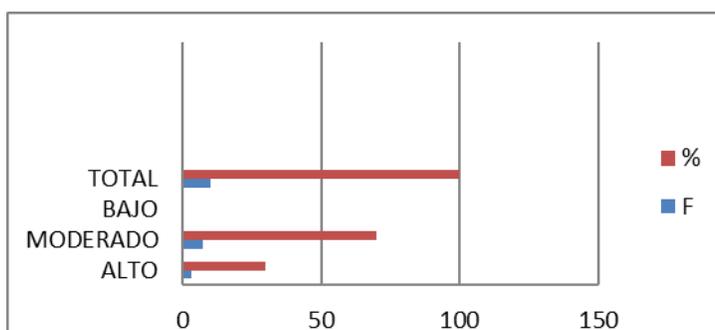
## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados del instrumento de evaluación se pudo adquirir los siguientes: el 70% de los docentes que equivale a 7 presentan una alta regulación introyectada y el 30% que equivale a 3 tiene niveles moderados. Del mismo modo se da a conocer que el 70 % del personal docente del género femenino presenta alta regulación introyectada, y el 30% presenta moderada regulación introyectada. Esta hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros. Ambos tienen similitudes en cuanto a los resultados.

### 4. REGULACIÓN IDENTIFICADA.

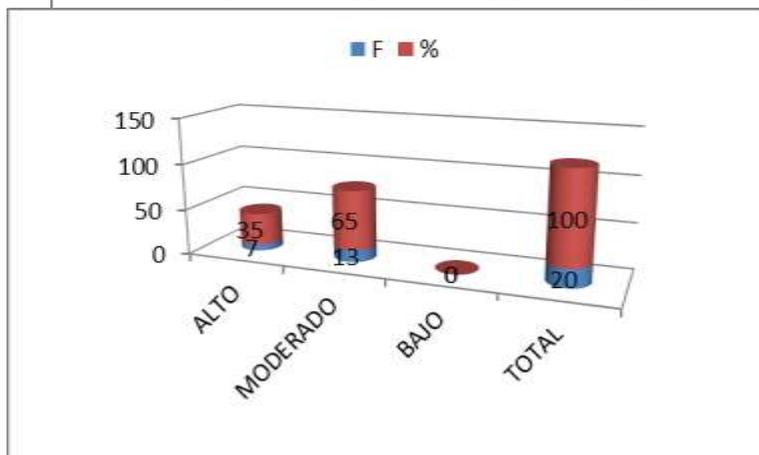
#### HOMBRES

CATEGORIA	F	%
ALTO	3	30
MODERADO	7	70
BAJO	0	0
TOTAL	10	100



#### MUJERES

CATEGORIA	F	%
ALTO	7	35
MODERADO	13	65
BAJO	0	0
TOTAL	20	100



Fuente: Docentes de la escuela de educación básica Santa Marianita de Jesús y la unidad educativa charapoto N 75.

Elaborado: investigadora

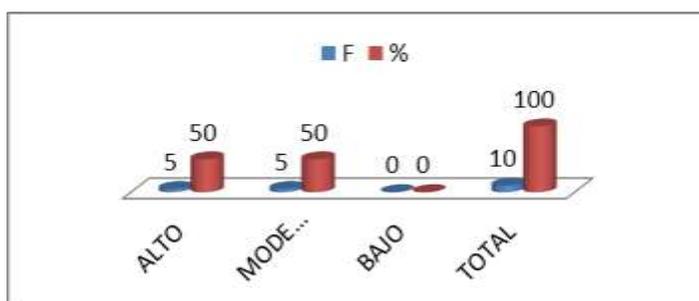
## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según los resultados que se pudieron recopilar, tenemos los siguientes: el 70% posee una regulación identificada moderada, y el 30% se encuentra en una escala alta, del mismo modo con relación al género femenino el 65% del personal presenta moderada regulación identificada. Y el 35% presenta alta regulación identificada .en su totalidad está en rango normal. En comparación con los resultados varían en un mínimo, por lo tanto la regulación identificada es un aspecto que incide en la parte motivacional quiere decir a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.

### 5. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

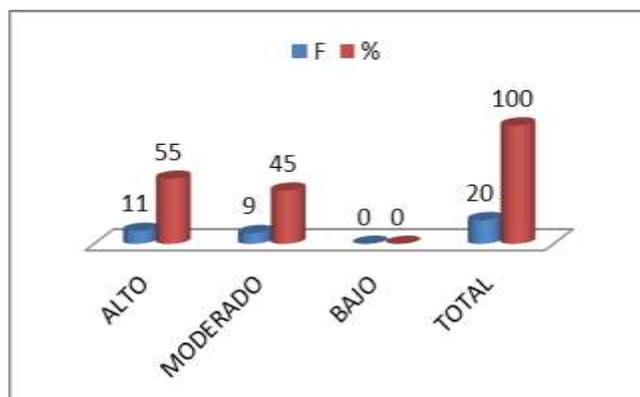
#### HOMBRES

CATEGORIA	F	%
ALTO	5	50
MODERADO	5	50
BAJO	0	0
TOTAL	10	100



#### MUJERES

CATEGORIA	F	%
ALTO	11	55
MODERADO	9	45
BAJO	0	0
TOTAL	20	100



Fuente: Docentes de la escuela general básica Santa Marianita de Jesús y la unidad educativa Charapotò N75.

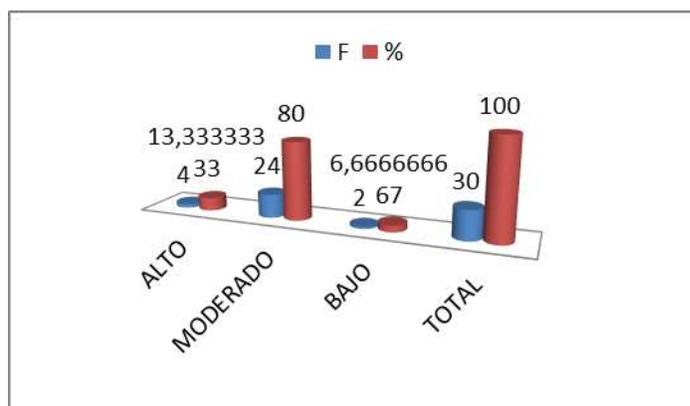
Elaborada: investigadora

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Haciendo referencia a los resultados que se pudo obtener de los docentes del género masculino tenemos: el 50% posee una motivación extrínseca alta, y el 50% en escala media por lo que considera estable. A su vez se puede manifestar que el género femenino posee un 55% motivación extrínseca alta. Y el 45% en escala media por lo que considera estable, en comparación ambos tienen similitudes en cuanto esta etapa, tiene un rango de normalidad por lo que se considera a la motivación extrínseca al acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable

## 6. RESULTADO FINAL

DOCENTES	F	%
ALTO	4	13,33333333
MODERADO	24	80
BAJO	2	6,66666667
TOTAL	30	100



*Fuente: Docentes de la escuela de educación general básica Santa Marianita de Jesús y la unidad educativa Charapotó N-º 75.*

*Elaborada: investigadora.*

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Con lo que respecta a los resultados que se pudo obtener de los docentes tenemos: el 80% posee una motivación moderada, Y el 13,33% en escala alta y el 6,66 bajo, es decir con los índices de motivación en la población docente se encuentra en un estado normal, se considera estable.

## DISCUSIÓN

La motivación es parte esencial del ser humano y esta es clave para ser productivo en distintas actividades a desempeñar, tanto personal como laboral. Por tal motivo es importante manifestar que según los datos que se pudo obtener sobre los niveles de motivación en los docentes de las dos unidades educativas de la parroquia charapotò, es de escala normal con un 80%,y niveles altos de desmotivación con un 13%, y el 6,66 está en una escala buena de motivación, es decir que están en un rango medio, haciendo referencia a varios puntos que se analizaron en el instrumento de evaluación los docentes presentan también una regulación externa alta es decir que influye mucho recompensas y reconocimientos por eso tienen un mayor esfuerzo en ciertas actividades que forman parte de su trabajo para obtener un beneficio en común. Del mismo modo otra parte fundamental que se pudo analizar fue la regulación introyectada esta hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros el cual su nivel es alto, por tanto se puede decir que también influye mucho el compromiso y los esfuerzo por no perder su trabajo. De este modo también se puede hacer mención que en la parte de regulación identificada se estima un nivel moderado en los docentes, esta etapa hace referencia a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante, los docentes consideran importante su trabajo y se siente satisfecho con sus actividades laborales y su profesión, y como última escala esta es la motivación intrínseca, tiene que ver con la parte interna del individuo y está también incide en la energía que se le pone a ciertas actividades, ya que es el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable, y su nivel es alto .

## CONCLUSIÓN

Diariamente, los seres humanos experimentan crean miles de necesidades, las cuales vienen a ser ausencia o falta de elementos materiales o necesidades interiores que desean satisfacer. Es de esta forma como la motivación se convierte en un elemento idóneo para suplir esas necesidades. De tal manera que cuando un empleado logra sentirse motivado en su trabajo, éste logrará un mejor desempeño y desarrollará un sentido de pertenencia dentro de cualquier institución. De acuerdo a lo analizado en esta investigación se puede a dar a conocer que los docentes de las dos unidades educativas presentan una motivación estable por lo que hace que su trabajo sea productivo, sus niveles de desmotivación son bajos, es importante seguir manteniendo su estado de normalidad y que mediante esta lograr un buen rendimiento en sus actividades y por ende llegar a la satisfacción laboral. Además es importante recalcar que la presión en ciertas actividades puede causar conflictos y frustración por lo que se debe proceder de una forma adecuada ante esto..

## BIBLIOGRAFÍA

Alarcon, D., Gaytan, C., & Ruiz, S. (2018). Condiciones laborales de los maestros y su relación con la satisfacción laboral. *RECIE*, 517.

Cartaya, A. M. (2009). Desempeño laboral ministerio del trabajo. *ECURED*, 4-14.

Gallegos, Z. E. C., & LOPEZ, J. D. F. (2018). MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNA-PUNO. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592–597.

Matias Pachas, M. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL 1, 2015.*

Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter & Gamble.* Babelcube Inc.

Nieto, M. S. R. L. (2019). *LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR CLAVE DEL RENDIMIENTO EN EL TRABAJO*.

Núñez, J. L., & León, J. (2018). Probando las relaciones entre la motivación global, contextual y situacional: un estudio longitudinal de los efectos horizontal, arriba-abajo y abajo-arriba. *Revista de Psicodidáctica*, 23(1), 9–16.

Pereira, M. L. (2010). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA. *Redalyc*, 154-170

Soria, J. H. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *scielo* , 2-10