

Motivación laboral y desempeño docente en profesores de educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2023

Labor motivation and teaching performance in education teachers in a Higher Technological Institute, Ecuador, 2023

Mg. Luís Alfonso Vélez Ganchozo, Lic. Teddy Evin Palacios Bermúdez, Mg. Iveth Pamela Lara Malla, Lic. Luis Ricardo Vergara Dueñas, Mg. Delia Paulina Guzmán Vargas

APRENDIZAJE

Junio, V°4-N°1; 2023

- ✓ **Recibido:** 15/03/2023
- ✓ **Aceptado:** 30/03/2023
- ✓ **Publicado:** 30/06/2023

INSTITUCIÓN

- 🏛 Ministerio de Educación

PAIS

- 🇪🇨 Santo Domingo- Ecuador

CORREO:

- ✉ [alfonso.velez@educacion.gob.ec](mailto:alfonso.velez@educacion.gob.ec)
- ✉ [teddy.palacios@educacion.gob.ec](mailto:teddy.palacios@educacion.gob.ec)
- ✉ [iveth.lara@educacion.gob.ec](mailto:iveth.lara@educacion.gob.ec)
- ✉ [luis.vergara@educacion.gob.ec](mailto:luis.vergara@educacion.gob.ec)
- ✉ [delia.guzman@educacion.gob.ec](mailto:delia.guzman@educacion.gob.ec)

ORCID:

- 🌐 <https://orcid.org/0000-0003-3613-1232>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0008-8940-4955>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0003-8606-5568>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0009-5512-4469>
- 🌐 <https://orcid.org/0009-0006-8398-6806>

APA.

Vélez, L. Palacios, T. Lara, I. Vergara, L. Guzmán, D. (2023). *Motivación laboral y desempeño docente en profesores de educación en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador, 2023*. Revista G-ner@ndo, V°4 (N°1). 586 – 605.

Resumen

La investigación se concentró identificar la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2023. Se desarrolló una metodología de corte cuantitativo, con enfoque descriptivo, de tipo básica y de nivel correlacional, se tuvo como población a 65 docentes, de la carrera de educación, se realizaron dos instrumentos de recolección de datos de 18 y 32 ítems respectivamente, los cuales fueron sometidos al juicio de 3 expertos, se realizó una prueba piloto que arrojó una confiabilidad de 0.85 y 0.87, que evidencia una alta fiabilidad. Para el análisis de los resultados se empleó el programa SPSS, para la conformación de resultados estadísticos e inferenciales, que resultaron en la determinación del coeficiente de correlación de Spearman de 0.782 lo cual refleja una alta y directa relación entre las variables de estudio. Se halló como resultado la existencia de una relación directa de una variable a otra, puesto que una deficiencia en la motivación dentro del ámbito laboral, acarrea aún bajo desempeño en los docentes de educación. A las respectivas autoridades y directivos del ITSLA Ecuador, se les insta a mejorar por las remuneraciones salariales de los docentes; entre las propuestas se recomienda desarrollar una variedad de planes y programas relacionados con aspectos de motivación.

**Palabras clave:** motivación, laboral, desempeño, docente

Abstract

The research focused on identifying the correlation between work motivation and teaching performance in education teachers in an ITSLA Ecuador Semester I 2023. A quantitative methodology was developed, with a descriptive approach, of a basic type and of a correlational level, it was as a population of 65 teachers, from the education career, two data collection instruments of 18 and 32 items respectively were carried out, which were submitted to the judgment of 3 experts, a pilot test was carried out that yielded a reliability of 0.85 and 0.87., which shows high reliability. For the analysis of the results, the SPSS program was used, for the conformation of statistical and inferential results, which resulted in the determination of Spearman's correlation coefficient of 0.782, which reflects a high and direct relationship between the study variables. As a result, the existence of a direct relationship between one variable and another was found, since a deficiency in motivation within the workplace still leads to low performance in education teachers. The respective authorities and directors of ITSLA Ecuador are urged to improve the salaries of teachers; among the proposals it is recommended to develop a variety of plans and programs related to motivational aspects.

**Keywords:** motivation, labor, performance, teacher.

## Introducción

La motivación se trata de un canal de energía que capacita a las personas para lograr sus objetivos e ir tras sus intereses (Gallegos & López, 2018). En educación, la motivación se utiliza para dar al maestro herramientas para crear un entorno dinámico de aprendizaje participativo, que da como resultado una instrucción de alta calidad, que le permitirá al estudiante alcanzar sus metas en el ámbito académico mientras desarrolla sus habilidades cognitivas, conductuales y psicológicas.

Visto de esta forma, la motivación de los docentes en el entorno educativo, representa una herramienta fundamental al momento de impartir sus conocimientos, debido a que las explicaciones de los temas o actividades programadas que poseen cierto grado de complejidad, serán dictadas por el educador de una manera más sencilla y fácil de comprender para los estudiantes. Además, se exige al docente potenciar sus habilidades pedagógicas y conocimientos educativos para luchar por la enseñanza y aprendizaje de los alumnos, teniendo en cuenta los cuatro factores fundamentales que definen la calidad académica, estos son: la escuela, el contexto, al docente y el gobierno (Guaraca & Espinoza, 2018).

A su vez, es importante señalar que en el ámbito internacional se demuestra la necesidad de que las organizaciones cuenten con personal motivado para lograr los objetivos de las instituciones educativas. Por lo tanto, es necesario que los docentes cuenten con una conducta motivadora durante el desempeño de sus labores educativas. Asimismo, un entorno de motivación en el lugar de trabajo es de gran importancia para los empleados ya que el ambiente laboral influye considerablemente en el desempeño de los mismos y a su vez, cumplen un rol indispensable en el alcance de los objetivos organizacionales (Gómez & Valdés, 2019).

Por otra parte, las competencias académicas, administrativas y sociales deben ser aplicadas por el profesor universitario para que pueda desempeñar con eficacia sus funciones. No obstante, Ecuador atraviesa ciertas dificultades en lo que respecta a la inadecuada compensación económica por la labor docente, la cual, ha desencadenado una disminución de los factores motivacionales en los profesionales del sector educativo,

---

siendo esta, una lamentable realidad que obstaculiza a largo plazo la ejecución de las labores educativas y de aprendizaje en las instituciones educativas.

(Gutiérrez, 2020). Además de esto, hay una serie de factores que están relacionados con la motivación, como la presencia de racismo y otras formas de discriminación.

Actualmente, el profesor universitario se encuentra ante una situación que le exige asumir un rol diferente al que se ha establecido anteriormente; debe actuar como mentor y supervisor de la educación profesional del estudiante, además de ser un experto en ciencia, un experto técnico y un investigador. En este sentido, la principal dificultad se deriva de la necesidad de que los profesores dejen atrás el papel que asumían tradicionalmente, donde eran simplemente transmisores de conocimiento, y pasen a ser organizadores y mentores en el proceso de aprendizaje, facilitadores que construyen espacios, inspiran, orientan, brindan información esencial y recomiendan fuentes de información, entre otros (González, Yunga & Gómez, 2021).

Con relación a lo descrito, la presente investigación busca conocer aspectos concernientes a la motivación laboral y el desempeño de los profesores de educación. Para lograrlo se establece como objetivo general Identificar la correlación entre la motivación laboral y el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2023 y como objetivos específicos: Determinar los niveles que presentan las variables motivación laboral y desempeño de los docentes de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2023, Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación laboral y el desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2023. Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2023.

Considerando que este proyecto de investigación permitirá profundizar en las fuentes bibliográficas actuales sobre las variables de estudio y brindar información que tendrá gran utilidad para la comunidad académica, por lo que tiene relevancia social en cuanto busca contribuir con la mejora de las condiciones laborales de los docentes.

---

Aborda los temas de motivación del trabajador y desempeño docente de manera ética y veraz. El estudio es significativo en cuanto a la perspectiva teórica, ya que se busca verificar y comprobar la correlación entre las variables, puesto que agrega conocimientos científicos que ayudarán a resolver el problema identificado. Además, tiene sustento metodológico, debido a que en la presente investigación se ha implementado una serie de instrumentos adaptados al objeto de estudio, en este caso se aplicó una serie de cuestionarios porque ofrece dos preguntas características del tema de investigación y que servirán de guía para futuros estudios: la motivación para el trabajo y el desempeño docente.

Asimismo, se plantearon las siguientes hipótesis: La motivación laboral se relaciona de manera directa con el desempeño docente en profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2023, Las dimensiones de la motivación laboral se relacionan de manera directa con el desempeño docente en los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2023, Existe relación directa entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores de educación en un ITSLA Ecuador Semestre I 2023.

## **Materiales Y Métodos**

Consideran Hernández, Fernández y Baptista (2014), que el enfoque cuantitativo se refiere a una forma de ver el mundo y las cosas en él que implica poder medir y probar las cosas; se refiere a una visión del mundo que es susceptible de cuantificación. Por su parte el diseño de investigación correlativo busca relaciones entre variables sin que el investigador las manipule o modifique ninguna de ellas (Cohen, 2019).

Igualmente se considera el estudio dentro de la tipología de investigación básica, que busca obtener una comprensión más profunda de un tema, fenómeno o ley fundamental de la naturaleza. En lugar de centrarse en dar respuesta a una problemática en específico, este tipo de investigación se preocupa principalmente por el avance del conocimiento (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño del presente trabajo concierne a un estudio no experimental, debido a que el estudio que se llevara a cabo sin el manejo intencional de variables y se

---

observaran los fenómenos en sus entornos naturales antes de ser examinados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). A su vez, la investigación corresponde a un estudio transeccional debido a que los criterios de uno o más grupos de unidades se miden una vez sin intentar evaluar su desempeño en conjunto (Chávez, 2007). En este sentido, la investigación es de carácter descriptivo ya que se identifican las características clave de los grupos, individuos u objetos que se están estudiando (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); y correlacional debido a que se pretende conocer e identificar las variables que están relacionadas (Muñoz, 2011).

### **Operacionalización de las Variables**

#### **Variable 1: Motivación laboral**

Cualidad representada, partiendo de la interacción entre una persona y el medio o el entorno que lo rodea, que a partir de determinados factores (internos y externos) permite lograr satisfacer los objetivos propuestos por el individuo, bien sea materiales o espirituales. A su vez, es importante considerar que una sola persona puede experimentar diferentes niveles de motivación a lo largo del tiempo, es decir, puede sentirse muy motivada en un momento y menos motivada en otro. De esto se puede inferir que los niveles de motivación varían tanto entre individuos como dentro de un mismo individuo. Además, dentro del ámbito laboral y profesional, la motivación es crucial ya que cada empleado debe aportar al menos el 80% de sus capacidades para que la empresa o institución alcance sus objetivos (Chiavenato, 2020).

#### **Definición Operacional**

La motivación laboral hace referencia a los aspectos externos e internos que contribuyen a elevar el interés de las personas, en este caso se medirá por medio de las dimensiones de motivación (que pueden ser tanto intrínseca como extrínseca), con un cuestionario de 18 ítems en escala de Likert.

#### **Variable 2: Desempeño Docente**

#### **Definición Conceptual**

---

Se considera el conjunto de acciones ejecutadas por el profesional del ámbito educativo dedicado a la enseñanza de los estudiantes, que goza de cualidades o actitudes basadas en conocimientos adquiridos, aprendizaje y experiencias respecto a los contenidos que imparten, donde se implican elementos didácticos, disciplinarios, contextuales y de gestión (Guzmán, 2016). **Definición Operacional**

El desempeño laboral se vincula con el performance que desarrollo el docente, de cara al desarrollo de su práctica y conforme a elementos inherentes a sus habilidades e interacción con el entorno. Se medirá por medio de un cuestionario a 32 ítems, en escala de Likert.

### **Población**

La población de estudio pertenece al número total de sujetos o de objetos donde se pretende de cierta forma generalizar los resultados y lograr distinguir a cada uno de ellos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En el tema bajo estudio, son 65 docentes pertenecientes a la licenciatura en educación. A su vez, fueron tomados en consideración en el presente estudio la totalidad de la población docente, siendo de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) un análisis que hace uso de todos los datos disponibles para una población determinada.

### **Técnica de investigación**

Este proyecto hará uso de la técnica de encuesta descrita por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la cual se enfatiza como una colección de preguntas relacionadas con el estudio relacionadas con uno o más factores de estudio. Y en cuanto a la herramienta se utilizará el cuestionario, definido por los mismos autores como la organización de las localidades de acuerdo con el objeto de la investigación, se utiliza como un instrumento dentro de la técnica de la encuesta y se entrega a las unidades de recolección de datos para su uso. Un conjunto de preguntas utilizadas para obtener datos útiles de los grupos encuestados constituye un cuestionario, que es una herramienta de investigación. Tanto las preguntas escritas como las habladas se pueden utilizar para desarrollar esta herramienta, y ambas siguen un estilo muy similar al de una entrevista (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

---

De acuerdo con esta jerarquía de conceptos, el grado en que el instrumento utilizado mide la variable que se pretende medir es la medida de la validez de la investigación (García, 2008). En este caso, fue decidido por tres expertos con los títulos académicos y credenciales necesarios (ver anexos), quienes evaluaron la calidad de las preguntas en cada instrumento de evaluación (Martínez & March, 2015). Esto implica determinar si el resultado de aprendizaje o la característica del sujeto de evaluación coincide con lo que se incluye en la prueba o examen.

Por su parte, la confianza denota el punto en el que una herramienta comienza a producir resultados confiables. Dicho de otro modo, aplicar estos principios nuevamente al mismo sujeto u objeto arroja los mismos resultados (Martínez y March, 2015). Por lo tanto, el uso de los instrumentos en la población piloto arrojó los siguientes datos, que muestran un alto grado de confiabilidad debido a su proximidad a 1. En cambio, se utilizó el coeficiente de Crombach para medir el índice de confiabilidad de dicho elemento, arrojando valores de 0.86 y 0.87, para la variable que mide la motivación del trabajador y el desempeño docente, respectivamente.

**Tabla 1** *Confiabilidad Instrumento Motivación Laboral y Desempeño Docente*

		Estadísticas de Fiabilidad
<b>Motivación Laboral</b>	Alpha de Crombach	0,86
<b>Desempeño Docente</b>	Alpha de Crombach	0,87

### **Procedimiento**

El procedimiento inicia con la solicitud de autorización a las autoridades del instituto, para la participación y acceso a la información, una vez obtenido, se procede a contactar a los docentes y estudiantes para explicarles la finalidad de la investigación y entregarle el permiso para poder hacer uso de sus datos en el estudio, y posteriormente se acordarán los días y horas para la aplicación de las encuestas, las encuestas se

aplicaran de forma virtual mediante su respectivo link de Google forms, el cual se compartirá con los docentes a encuestarse.

### **Método de análisis de datos**

Para determinar tendencias en las respuestas elegidas, de acuerdo con las tablas de frecuencia que muestran los niveles de cada dimensión y las variables, se utilizan estadísticas descriptivas para analizar los datos. Luego se utilizará el coeficiente o factor de correlación de Spearman para determinar si existe una relación entre las variables. Tal como lo definen Hernández, Fernández y Baptista (2014), este coeficiente de correlación mide la correlación de rango (la dependencia estadística de la clasificación entre una variable y otra). Establecer el nivel de significación entre la motivación del trabajador y el rendimiento o desempeño de los profesores. Después de la recopilación de datos, se utilizará la aplicación SPSS para analizar los datos y crear las tablas de análisis, contrastando los datos con las bases teóricas para determinar su cumplimiento en el contexto del presente trabajo.

### **Análisis de Resultados**

Durante el proceso de esta investigación, se obtuvo como logro, concretar las respuestas necesarias en función de los objetivos. En este sentido, las hipótesis planteadas consistieron en relacionar ciertos tipos de motivación con el desempeño que pueden poseer los docentes, en profesores de educación en un ITSLA Ecuador, para el Semestre I 2023, donde los factores intrínsecos están correlacionados con el desempeño y rendimiento de los profesores en un Instituto Superior Tecnológico, Ecuador 2023. Visto de esta forma, la motivación laboral se correlaciona fuertemente y de manera positiva con las dimensiones del desempeño docente de los profesores en educación del ITSLA Ecuador durante el Semestre I 2023.

Asimismo, los resultados adquiridos se derivan de la aplicación de técnicas y herramientas necesarias para la recolección de datos, siendo la encuesta el instrumento seleccionado, con el fin de recopilar información relevante, y que la misma permita responder a los objetivos e hipótesis planteadas. A su vez, la encuesta se empleó mediante una serie de cuestionarios como uno de los tipos de herramienta de recolección

---

de datos, siendo la misma destinada a una población conformada por 65 docentes que integran la licenciatura en educación del ITSLA.

En este orden de ideas, para comprender la vinculación existente entre el desempeño de profesores y la motivación laboral, se estableció como objetivo general del respectivo trabajo, identificar la correlación que existe entre la motivación laboral y desempeño de todos los profesores de educación del ITSLA Ecuador, en el Semestre I 2023. Visto de esta forma, para dar respuesta a los objetivos que fueron propuestos, se procedió a implementar la encuesta, en el cual se agrupan diversas preguntas que permiten recopilar datos útiles entre el grupo de encuestados.

En consecuencia, para validar el contenido del mismo se sometió al juicio de expertos con sus respectivas credenciales y grado académico necesario que les permita dictaminar la suficiencia de las preguntas que componen el cuestionario y de esta manera garantizar que los resultados que fueron emanados por aplicar los cuestionarios son fiables y gozan de un nivel de confiabilidad efectiva.

En esta perspectiva, a través de las teorías estudiadas durante el proceso de investigación se presentan tanto los tipos de desempeño docente como de motivación laboral, y uno de ellos es el caso del dominio disciplinar, gestión de clase, los factores didácticos, motivación, efectividad del educador y eficiencia. Por este motivo, el estudio fue dirigido en la identificación de la motivación que puede existir a nivel laboral y los diferentes tipos de desempeño de los profesores en educación del ITSLA Ecuador, para el Semestre I 2023.

En efecto, los resultados plasmados en esta investigación, forman parte del estudio efectuado a la población que se consideraba como el objeto de estudio idóneo para ello. Visto de esta forma, es preciso destacar que la respectiva investigación puede ser replicada en otras instituciones educativas, así como también, en otras instituciones destinadas a la educación universitaria, siendo esta investigación una especie de guía para aplicar los procedimientos y objetivos descritos a una muestra poblacional más amplia.

En función de lo planteado, los resultados adquiridos de manera posterior al empleo de los respectivos cuestionarios a la población que se encuentra conformada por el personal docente, se pueden relacionar con los estudios y resultados arrojados en las

---

investigaciones efectuadas por los autores citados en la presente investigación, debido a que estos cuentan con resultados similares, por lo que resulta posible comparar y establecer conclusiones ya que existe un precedente de estudios efectuados respecto a la motivación laboral y el desempeño de profesores. Establecido lo anterior, es necesario indicar que, en cuanto a la motivación laboral como variable, los resultados adquiridos mediante el empleo de los cuestionarios expresan que el porcentaje de dicha motivación, se encuentra ubicada en un rango de un nivel, específicamente medio, siendo este valor el más alto respecto al nivel alto y el nivel bajo, con un porcentaje de 44.1%.

Por su parte, la investigación elaborada por López (2021), arrojó como resultado una similitud a los obtenidos en el presente trabajo, los cuales expresan la presencia de la motivación positiva media entre la motivación laboral y el desempeño docente, determinándose a partir de tales resultados que, una motivación positiva puede influir en los docentes (concretamente en su desempeño), durante el ejercicio de sus funciones educativas. Respecto a la variable desempeño docente, es preciso resaltar que los profesores del ITSLA Ecuador, para el Semestre I 2023 presentaron un porcentaje mayor de desempeño entre los niveles bajo y medio, obteniendo un porcentaje acumulado de 61,5%.

Además, al comparar el estudio de Rofifah (2021) con los resultados emanados de este trabajo, cabe destacar que, dicho estudio obtuvo una confiabilidad Alfa-Cronbach en un valor estimado de 0,92, representando una confiabilidad alta y un coeficiente de Pearson de 0,45 entre motivación laboral y desempeño docente, siendo este valor considerado bajo una correlación positiva moderada. A su vez, la presente investigación arrojó en la confiabilidad de motivación laboral un valor estimado en 0,86, mientras que en el desempeño docente su valor fue de 0,87. Por lo tanto, ambos valores cuentan con una confiabilidad alta y se asemejan al resultado arrojado en la investigación del autor. En vista de dichos resultados, Rivadi (2021) centró sus estudios de investigación en identificar al desempeño de los profesores y a la motivación laboral como variables, por lo tanto, los resultados obtenidos plasman que la motivación laboral influye de una forma positiva, además que incide de manera directa con el desempeño del profesional a nivel docente. En efecto, el desempeño de los antes mencionados puede mejorar si se trabaja en la motivación laboral para mejorar su rendimiento.

---

A su vez, de conformidad con los resultados adquiridos a partir de la motivación laboral (como una variable), y sus dimensiones, cabe señalar dos distinciones que se puede realizar en cuanto al objeto bajo estudio, y ello es la motivación, tanto en su forma extrínseca como intrínseca. Por lo tanto, existe niveles bajos de ambas motivaciones en comparación a los demás niveles, representando un rango de 36.1%; y por ello, la media de motivación laboral por dimensiones ronda el 48.5%, manteniéndose entre un rango bajo y medio.

Por otra parte, en el estudio desarrollado por Adriani & Hikmah, (2023), tuvo una confiabilidad en su instrumento de recolección de datos estimada en 0,90 y al ser su correlación Rho Spearman de 0.81 se confirma una correlación positiva en cuanto al desempeño y a la motivación laboral como variables.

A su vez, la presente investigación arrojo una correlación Spearman de intensidad 0.782 por lo que se puede interpretar dichos valores de las variables, a partir de una correlación alta para la motivación laboral; así como también, arrojó una cantidad de 1.000 para la de desempeño de los profesores. De esta manera, ambos estudios obtuvieron resultados considerados en el rango de intensidad de correlación alta, demostrándose una relación de significancia mínima entre las variables.

Respecto al estudio de Orbe y Ordoñez (2018), su herramienta empleada para la recolección de datos, registró una confiabilidad de 0.82, que, al ser comparada con la presente investigación, esta arrojó en la confiabilidad de motivación laboral un valor estimado en 0,86 mientras que en el desempeño docente su valor fue de 0,87. En consecuencia, se evidencia una relación de significancia alrededor de 0,05 ( $<0,001$ ), por ende, se puede deducir que existe una correlación de significancia en cuanto una variable a otra.

A su vez, en la investigación realizada por Gallego y López (2021), se evidenció una confiabilidad de 0,76 ante la implementación de la encuesta como una de las herramientas a emplear para la recolección de datos, representando así un valor similar al del presente estudio, lo que permite argumentar que, dicha acción plasma un alto índice de confiabilidad en los resultados obtenidos, considerando que los diferentes antecedentes analizados han arrojado resultados similares.

En consecuencia, el estudio de Geraldo, Soria, Rosello y Buendía (2020) aplicaron

---

dos instrumentos de recolección de datos, uno para cada variable respectivamente, obteniendo un índice de confiabilidad estimado en 0,75 y 0.67 considerándose en una intensidad de correlación positiva entre moderada y alta en comparación a los valores arrojados en el presente estudio.

En cambio, Toré (2020) al efectuar un estudio de investigación cuantitativa, los resultados de su estudio arrojaron valores diferentes en el que, la motivación tiene un impacto negativo en la actuación superficial y un impacto positivo en los comportamientos naturales (emociones). Por lo tanto, se puede evidenciar valores diferentes en modelos de investigación de carácter cuantitativo.

En esta perspectiva, los estudios realizados por Zuta, Castro y Zela (2018) contemplan que, la motivación es percibida por los docentes como una herramienta fundamental para lograr un desempeño óptimo en su labor profesional, considerando que la motivación representa un impulso interno que posee cada persona al momento de realizar y ejecutar acciones necesarias en la cotidianidad. En este sentido, se puede colegir en cuanto a las variables, la preexistencia de una correlación entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral por dimensiones.

En hilo con lo anterior, es preciso resaltar que la comparativa de la hipótesis general, acarrea la presencia de una vinculación directa entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral en el ITSLA Ecuador para el Semestre I 2023, al haber un factor de correlación de .782, por lo que se puede considerar como una alta correlación.

En consecuencia, al haber una correlación entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral, es necesario fomentar la creación de programas institucionales destinados a dichos profesionales, con la finalidad de realizar proyectos que aporten conocimientos que permitan desarrollar nuevas habilidades y una serie de herramientas que incluyan a la enseñanza y el aprendizaje como un mecanismo de innovación que actualice periódicamente la estructura pedagógica del docente.

Por otro lado, si analizamos la contrastación que se encuentra dentro de la hipótesis específica 1, que establece el desempeño de los profesores y la motivación laboral y sus dimensiones, cabe señalar la existencia de un coeficiente de correlación moderada, que se sitúa en .462, en los profesores de educación del ITSLA Ecuador,

---

durante el Semestre I 2023. Visto de esta forma, se evidencia una estrecha relación que existe entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral y sus dimensiones, siendo dichos docentes, parte de la entidad educativa objeto de estudio.

En consecuencia, los valores obtenidos en los resultados de este apartado se pueden contrastar con las resultas adquiridas a partir del estudio elaborado por López (2021), donde el valor del coeficiente de correlación rondaba en .544, planteándose una correlación positiva entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral. En vista de este escenario, es necesario implementar diversos talleres destinados a la capacitación de los docentes, para que, de esta manera se pueda motivar un carácter de superación e incentivar a los docentes en su labor educativa.

Por otra parte, y en cuanto a las resultas de la contrastación de la hipótesis específica 2, se resalta la preexistencia de una correlación entre las dimensiones del desempeño de los profesores y la motivación laboral que existe en el ITSLA, ubicado en Ecuador, para el Semestre I 2023., siendo el valor del factor de correlación significativa de .735, por lo que se considera una alta correlación. Visto de esta forma, los resultados arrojados en este apartado cuentan con cierta similitud al estudio efectuado por Chenet, Bollet, Vargas y Cancharí (2019), donde el coeficiente de correlación del estudio efectuado dio un valor estimado de .787, concluyendo que existe una correlación directa y proporcional entre el desempeño de los profesores y la motivación laboral como variables.

En otras palabras, se puede deducir que al tener los diferentes resultados un nivel de coeficiente de correlación que oscila entre un rango de moderado a alto, es preciso señalar que, al relacionar las variables de desempeño de los profesores y la motivación laboral, obteniendo un índice positivo del segundo de los antes mencionados, por lo que este aspecto influirá de manera favorable en el desempeño de los docentes, generando de esta forma una mayor efectividad en el rendimiento. Por lo tanto, se reitera la afirmación del enunciado descrito en la hipótesis general propuesta. A su vez, a través del estadígrafo Rho Spearman se contrasta y evidencia que los diferentes aspectos motivacionales, demostrando que las motivaciones intrínsecas representan una cuestión a considerar durante el desempeño en el ámbito de trabajo de los docentes que imparten clases en el ITSLA, ubicado en Ecuador, durante el Semestre I 2023. En este marco, se

---

concluye que la correlación es positiva para la hipótesis general al ser de 0.782, por lo tanto, si mejora la motivación en el ámbito laboral del personal docente, también su desempeño a nivel profesional se verá afectado de forma positiva.

### **Conclusiones**

En vista de todo lo mencionado en los apartados anteriores, y después de realizar detenidamente la presente investigación, se puede deducir lo siguiente:

En cuanto al objetivo general, mediante el cual se dispuso con objetivo de identificar la correlación existente entre el desempeño de los profesores de educación universitaria y la motivación laboral en un ITSLA ubicado en Ecuador, en transcurso del I Semestre del año 2023, se halló como resultado la existencia de una relación directa de una variable a otra, puesto que una deficiencia en la motivación dentro del ámbito laboral, acarrea aún bajo desempeño en los docentes de educación. En lo atinente al primer objetivo específico de determinar los niveles que presentan las variables de desempeño de los profesores y la motivación laboral de un ITSLA ubicado en Ecuador, en periodo del I Semestre del año 2023, se puede derivar de ello que, si se tiene la motivación laboral, se puede alcanzar un nivel alto en cuanto al desempeño en los profesores universitarios. En lo concerniente al segundo objetivo específico planteado, en el que se tiene como fin establecer la correlación existente entre el desempeño de los profesores universitarios y las dimensiones de la motivación laboral en un ITSLA ubicado en Ecuador, en el periodo comprendido del I Semestre del año 2023. Por lo tanto, es de afirmar que concurre una vinculación entre los factores intrínsecos con desempeño del profesional docente de la referida Institución Técnica.

Desde luego, se puede colegir que, en lo tocante al objetivo secundario del presente trabajo, el cual es determinar la relación entre la motivación laboral y las dimensiones del desempeño de los profesores de educación de un ITSLA ubicado en Ecuador, en transcurso del I Semestre del año 2023, se obtuvo la preexistencia de una directa correlación entre una variable y otra, debido a que la motivación laboral se vincula positivamente con las dimensiones del desempeño de los profesores de educación universitaria.

---

### Referencias bibliográficas

Adauto Chuquillanqui, E. (2016). La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui. Tesis de Grado. Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.

Andersen, L.B., Heinesen, E., & Pedersen, L.H. (2014). How does public service motivation among teachers affect student performance in schools?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(3), 651-671.

Bandura, A. (1986) Self.efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 91-215

Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica 33 Pakamuros*, 9(1), 92-101.

Bono, A. (2014). The investigation of the relationships between organisational justice, work motivation and teacher performance. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 47(1), 164-187.

Chávez, N. (2007). Metodología de la investigación. Ediluz

Chenet, M., Bolle, F., Vargas, J. y Canchari, Y. (2019) Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica. Recuperado de <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/issue/view/16/16>

Chiavenato (2020). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2017). Administración recursos humanos. México: McGraw-Hill.

Chirito, E, y Raymundo S. (2015). Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho. (Tesis de pregrado).

---

Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Lima, Perú.

Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Editorial Teseo.

Cueva, S. (2018). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 3-14.

Deci, E. L. (1992). The relation of interest to the motivation of behaviour: A selfdetermination theory perspective. En K. A. Renninger, S. Hidi, y A. Krapp(Eds.), *The role of interest in learning and development* (pp.43-60). Hillsdale,NJ: Erlbaum.

Druckman J y McGrath M. (2019). The evidence for motivated reasoning in the formation of climate change frequencies. *Nat. Clim. Chang* 9, 111- 119

Gallegos, Z., & López, J. (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), 67-89.

García. C. (2008). *Investigación científica para elaborar proyectos de Investigación*. Editorial Mc Graw-Hill, México.

Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M. & Buendia, K. Factor model in work motivation and teacher performance. *Management Review*, 24(2), 45- 55.

Gómez, L., & Valdés, M. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), , 479-515.

González, D., Yunga, L., & Gómez, O. (2021). Amor y respeto en la práctica docente universitaria. *Mérito-Revista de Educación*, 3(9), 262-271.

Guaraca, M., & Espinoza, C. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. *3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico*,7(3), 10-19.

Gutiérrez, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. . *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(2), , 18-28.

---

- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 285-358.
- Henríquez, P. (2014) Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. México Universidad de Montemorelos, facultad de Ciencias administrativas.
- Hernández, R. & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. México: McGraw-Hill.
- Kartini, K., (2021). The influence of organizational climate, transformational leadership, and work motivation on teacher job performance. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(01), 192-205.
- Kelvin, L. (2016). Role of Motivation in Teacher's Job Performance in Public and Private Secondary Schools In Tabora Municipality. Dissertation. University of Tanzania. <https://core.ac.uk/download/pdf/79425213.pdf>
- Kusurkar, R.A., Ten Cate, T.J., Vos, C.M.P., Westers, P., & Croiset, G. (2013). How Motivation Affects Academic Performance: A Structural Equation Modelling Analysis. *Advances in Health Sciences Education*, 18(1) 57- 69. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10459-012-9354-3>
- López, H. (2021). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, 21(2), 1–23. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>
- Lozano, K. y Barragán, J. (2015). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y*
-

*Sociedad*, 12(3), 385-390.

Mañuico, V. (2010). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral: un estudio de caso con el propósito de analizar el grado de motivación de los empleados de la empresa Sol Perú S.A.C. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima.

Martínez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *REDHECS*, 20(10), 107-127.

McClelland, D. C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid, España: Narcea.

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*, Ed. Pearson, México.

Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones.

Orbe, L., y Ordoñez, K. (2018), Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG*, 4(1), 102-126.

Pichanaqui Adriani, Z., & Hikmah, N. (2022). Human Resources in Education: Training and Work Motivation on Teacher Performance. *Indonesian Research Journal in Education| IRJE|*, 6(1), 170-182.

Piero, H. (2012) Work motivation. Fundamental element in organizational success. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

Riyadi, S. (2021). Effect of work motivation, work stress and job satisfaction on teacher performance at senior high school (SMA) throughout The State Central Tapanuli, Sumatera. *IOSR Journal of humanities and social science*, 20(2), 52-57

Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Prentice Hall.

---

- Rofifah, S., (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27-40.
- Roy-García, Ivonne, Rivas-Ruiz, Rodolfo, Pérez-Rodríguez, Marcela, & Palacios-Cruz, Lino. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360.
- Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Octaedro
- Smith, M. (2013). The influence of the transformational leadership and work motivation on teacher's performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Suratman, B., (2020). Does teacher certification promote work motivation and teacher performance? A lesson from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(10), 516-525.
- Taylor, B. (2015). The integrated dynamics of motivation and performance in the workplace. *Performance Improvement*, 54, 5, (28-37).
- Toré, E. (2020). The effects of tenure, teacher certification, and work motivation on special needs teacher performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348-4356.
- Valenzuela, J., Muñoz Valenzuela, C., Silva-Peña, I., Gómez Nocetti, V., & Precht Gandarillas, A. (2015). Motivación escolar: Claves para la formación motivacional de futuros docentes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 41(1), 351-361.
- Van der S, Leiserowitz A y Maibach E. (2019). El modelo de creencia de puerta de enlace: una replicación a gran escala. *Psychol*, 62, 49– 58
- Zalwango, M. (2014). The Role of Motivation in Enhancing Teachers'
-

Performance in Private Primary Schools. Dissertation. Open University of Tanzania. <https://es.scribd.com/document/538883006/THE-ROLE-OF-MOTIVATION-IN-ENHANCING-TEACHERS-PERFORMANCE-IN-PRIVATE-PRIMARY-SCHOOL>

Zuta, N., Castro, L., y Zela Pacheco, L (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3)

---