



Impacto de la motivación en el desempeño laboral docente de una institución de educación superior en Honduras

***Gustavo Adolfo González Cáceres
Alejandra Fernández Hernández
Alejandro Reyes Velázquez (*)***

Universidad Tecnológica de Honduras, Universidad La Salle Cuernavaca.

Resumen

Dentro del ámbito universitario cada día está cobrando especial interés el estudio del recurso humano disponible que da sentido a la razón de ser de este tipo de organizaciones: los docentes. En este estudio se busca analizar el impacto de los factores motivacionales del capital humano en el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM), ubicada en Honduras, durante el año 2021. Se llevó a cabo un estudio de tipo cuantitativo en el que se analizaron dos variables: motivación y desempeño laboral, contando cada una con seis dimensiones bien identificadas. Para ello se aplicó un cuestionario en línea dirigido a los docentes de relevo generacional y posteriormente se

realizó el análisis estadístico utilizando SPSS, tomando como base el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, pero esta es baja. Sin embargo, se evidencia que el desempeño laboral de los docentes se ve impactado por la cultura organizacional y el clima laboral, reflejándose más en el desempeño en la tarea y en el desempeño adaptativo. De igual manera, se comprobó que la estabilidad laboral y la remuneración económica no siempre son predictores determinantes de un buen desempeño laboral. Este trabajo fue una base para el análisis administrativo del llamado “cuadro de relevo generacional” en la UPNFM.

Palabras clave

Motivación, docente, desempeño laboral.

Abstract

Within the university environment, the study of the available human resource, which gives meaning to the *raison d'être* of this type of organization is gaining special interest: teachers. This study seeks to analyze the impact of the motivational factors of human capital on the work performance of the generational replacement teachers at the Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM), located in Honduras, during the year 2021. A quantitative study was carried out in which two variables were analyzed: motivation and work performance, each having six well-identified dimensions. For this, an online questionnaire addressed to generational replacement teachers was applied, and later the statistical analysis was carried out using SPSS, based on Spearman's correlation coefficient.

The results showed that there is a positive relationship between motivation and work performance, but this is low. However, it is evident that the work performance of teachers is impacted by the organizational culture and work environment, reflecting more on task performance and adaptive performance. Similarly, it was found that job stability and economic remuneration are not always determinant predictors of good job performance. This work was a basis for the administrative analysis of the so-called "generational relief chart" at UPNFM.

Keywords

Motivation, teachers, job performance

Presentación y relevancia del estudio

Se presenta un trabajo de investigación orientado al conocimiento del impacto que se genera en el desempeño laboral, como efecto de los factores motivacionales del capital humano, en un grupo de docentes de relevo generacional de una institución de educación superior (IES) en Honduras.

En una perspectiva competitiva, la efectividad de las estrategias depende en cómo la estrategia ha sido pensada y ejecutada. En este sentido, Porter (1996) define estrategia como la creación de una posición única y valiosa integrada por un conjunto distinto de actividades orientadas a sostener dicha posición. De acuerdo con Mintzberg (1999) el concepto de estrategia tiene sus raíces en la estabilidad.

En el planteamiento de la investigación que se efectúa, se resaltan la contextualización del tema, el estado del arte, las preguntas y objetivos de la investigación, de igual manera la justificación que da soporte a la importancia y relevancia del estudio. Por último se encuentran las tres hipótesis derivadas de la relación causal entre las principales variables consideradas en el tema de investigación.

Se presentan los principales conceptos de las variables del estudio (motivación y desempeño laboral) y las principales teorías administrativas con las que se vincula el tema de investigación. El abordaje de estos conceptos es puntual, pues se precisa tener claro cuál es la función semántica y pragmática dentro del campo de la administración. Este soporte conceptual permitirá hacer los contrastes con los resultados obtenidos a través del análisis de datos. Se incluye una presentación y explicación de la parte metodológica que articula a este trabajo y se propone un enfoque cuantitativo para un diseño descriptivo-transversal

simple, muestreo probabilístico estratificado y aplicación del instrumento esencial: el cuestionario online, del cual se obtendrá información valiosa que será analizada mediante la implementación del programa estadístico SPSS. También se hace mención de la forma de tratamiento de los participantes según protocolos de investigación ya estipulados.

Se presentan, asimismo, los resultados del análisis estadístico desde la perspectiva cuantitativa que se ha planteado. Debido a las características de las variables, se opta por trabajar con el análisis de pruebas no paramétricas y se lleva a cabo la comprobación de las hipótesis mediante correlaciones de Spearman, esto, seguido del análisis estadístico para enlistar una serie de conclusiones, recomendaciones e implicaciones surgidas a partir del trabajo planteado.

Descripción de la metodología

La Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM, 2019) es el único centro de educación universitaria centroamericana dedicado a la formación de docentes para todos los niveles de la enseñanza. Creada como la Escuela Superior del Profesorado en 1956, se convirtió en la actual UPNFM en 1989. Desde el punto de vista cronológico y cuantitativo, se le puede considerar como la segunda universidad estatal. Actualmente ofrece 21 carreras, 16 maestrías y dos doctorados en educación. Cuenta con 11 centros universitarios distribuidos en 11 de los 18 departamentos del país. Se trata de una institución de educación superior (IES) dedicada a la formación de formadores, es decir, hay docentes formando a otros docentes para los diferentes niveles educativos del sistema escolar.

Dentro de la institución es claro identificar las diferentes generaciones de profesores, pues en los últimos años se ha visto un incremento significativo en la incorporación de docentes noveles que conforman el llamado “relevo generacional”. Este concepto en la UPNFM no se restringe únicamente al factor año-edad, aunque sí está implícito, pues si lo hiciera se estaría limitando a una clasificación superficial. Aquí el

relevo generacional se entiende como la incorporación de docentes en los últimos lustros que cuentan con habilidades y competencias que los hacen propicios para el ejercicio de la labor docente en esta nueva era del conocimiento. Por tal razón, se ha considerado trabajar con los docentes que ingresaron a laborar en los últimos dos lustros: 2012 a la actualidad.

Enfoque

El enfoque del proceso de investigación es cuantitativo, esto porque se requiere de datos objetivos con relación a la situación de estudio. A través de este enfoque se espera tener una perspectiva clara y objetiva acerca del impacto que tienen los factores motivacionales en el desempeño laboral de un grupo de docentes universitarios. Para tener una perspectiva más clara acerca del porqué este enfoque, es oportuno mencionar a Bernal (2016, p. 97): “En esta investigación considerada como método tradicional, general o positivista su objetivo es la medición y la generalización de resultados. En este sentido, para la investigación cuantitativa la científicidad de las ciencias sociales está dada por la capacidad de las mismas para acomodarse al paradigma de las ciencias naturales, esto es, al monismo metodológico, a la objetividad, la distancia entre lo subjetivo y lo objetivo, la causalidad lineal, la neutralidad, la formulación de leyes generales y la especialización del conocimiento”.

Hipótesis

Se proponen tres hipótesis:

Hi: Existe correlación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM.

HO: No existe una correlación entre el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM con los factores motivacionales estabilidad laboral y remuneración económica.

Ha: El clima laboral y la cultura organizacional tienen relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM.

Variables

Las variables a considerar en la investigación son dos: motivación y desempeño laboral. Considerando el enfoque, el diseño y el alcance seleccionados, así como su naturaleza, estas variables son categorías de tipo ordinal que se miden mediante una escala de Likert (muy en desacuerdo, en desacuerdo, parcialmente de acuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo). En la Tabla 1 se presenta la operacionalización de las variables.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación	Cultura organizacional	Sentido de pertenencia
		Trabajo en equipo
		Filosofía organizacional
		Justicia organizacional
	Estabilidad laboral	Tipo de contratación
		Reconocimiento de derechos
		Claridad del rol/funciones
		Compromiso organizacional
	Liderazgo directivo	Experiencia gerencial
		Respeto
		Positividad
	Carrera profesional	Oportunidad de crecimiento
		Especializaciones internas y externas
		Aplicación de conocimientos
		Vocación
	Clima laboral	Estructura y reglamento organizacional
		Equipo de trabajo
		Flexibilidad
		Recompensas

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño laboral	Desempeño en la tarea	Calidad del trabajo
		Productividad
		Conocimiento laboral
		Priorización
		Orientación hacia los resultados
		Trabajo eficiente
	Desempeño en el contexto	Altruismo
		Escurpulosidad
		Espíritu deportivo
		Cortesía
		Virtud cívica
		Armonía interpersonal
	Comportamientos laborales contraproducentes	Protección de los recursos de la organización
		Desvío de la propiedad
		Desvío en la producción
		Agresión personal
		Desvío político
		Retrasos
		Ausentismos
		Evidencia de excesiva negatividad
	Desempeño adaptativo	Errores intencionales
		Resolución creativa de problemas
		Lidiar con situaciones laborales inciertas
		Aprendizaje de nuevas tareas, TIC y procedimientos
	Proactividad	Adaptación a otros individuos, culturas o ambientes
		Control de las tareas
		Organización
		Auto-reconocimiento
Fuente: Elaboración propia, 2021		

Alcance y diseño de la investigación

Se establece la búsqueda de una relación entre las variables motivación y desempeño laboral de un grupo de docentes universitarios de la mencionada institución. El alcance que se establece aquí es de tipo correlacional. En opinión de Ríos (2017), este alcance se encarga de medir la relación entre dos variables, no determina causas y efectos, pero puede

ser un indicio para una investigación futura. El diseño será descriptivo de tipo transversal.

Malhotra (2008, p. 82) menciona que una investigación descriptiva es aquel “tipo de investigación concluyente que tiene como principal objetivo la descripción de algo, por lo regular las características o funciones del mercado”. Respecto al diseño transversal, resalta el autor, que se trata de un “tipo de diseño de la investigación que implica obtener una sola vez información de una muestra dada de elementos de la población” (p. 84), debido a las características de este trabajo, se favorecerá la aplicación de un diseño transversal simple, “en donde se extrae una muestra de encuestados de la población meta y se obtiene información de esta muestra para una sola vez” (p. 84).

Población y muestra

Personal docente de la UPNFM (todos los campus). Todos los docentes de relevo generacional del sistema presencial que han ingresado a la carrera docente a partir de la modificación del plan de estudios (en el 2008), pero que por condiciones de preparación académica se han incorporado entre el año 2012 al 2020. A partir de ese registro de ingreso a la fecha esta será la población a considerar. En la actualidad la UPNFM cuenta con 11 sedes a nivel nacional. La población docente en la universidad es de 1198 profesores, la población de estudio es de 233 docentes de relevo generacional. Para determinar los valores de la fórmula muestral se deben considerar los siguientes datos:

N: Total de la población de estudio (233 docentes)
Z α^2 : Significancia (1.645)
p: Proporción esperada (5% = 0.05)
q: 1 - p (0.95)
d 2 : Precisión (3% = 0.03)

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * p * q}{d^2 (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

Al desarrollar la fórmula descrita se obtienen los datos que se muestran a continuación:

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * p * q}{d^2 (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q} = \frac{(233)(1.645)^2(0.05)(0.95)}{(0.03)^2(233 - 1) + (1.645)^2(0.05)(0.95)} = \frac{29.9489}{0.3373} = 88.79$$

Una vez que ya se tiene la muestra requerida (89 participantes), es preciso detallar el tipo de muestreo que se va a implementar. La técnica de muestreo que se aplicará será la probabilística, dado que se utilizarán formas de métodos de selección aleatoria. En este caso se trabajará con un muestreo estratificado el cual, según Malhotra (2008, p. 348) “es una técnica de muestreo probabilístico que usa un proceso de dos pasos para dividir a la población en subpoblaciones o estratos; los elementos se seleccionan de un estrato mediante un procedimiento aleatorio” La muestra será representativa de la población de estudio.

Instrumentos de recolección de datos

El proceso de recolección de datos será indirecto debido a que se empleará el cuestionario (instrumento de 15 secciones en el formulario de Google), como principal instrumento para recolectar datos de los sujetos participantes en el estudio. Esta fase de la investigación se dirige a través de métodos e instrumentos para determinar cómo se van a obtener los datos de la manera más fiable y objetiva posible, por lo cual es preciso resaltar la aclaración que hace acerca de estos dos términos Monje Álvarez (2011, p. 133), quien menciona que:

El método hace referencia al medio o camino a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos y el logro de los objetivos de su estudio como es el caso de la entrevista, la observación y el cuestionario. El instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, tal es el caso de los formularios, las pruebas psicológicas, las escalas de

opinión y de actitudes, las listas u hojas de control y otro. Es usual que el estudio requiera de información cuantitativa y cualitativa, lo que implica emplear más de un método de recolección de datos.

Análisis de resultados

El bloque de análisis corresponde a los datos generales de los participantes, de los cuales se obtiene información relevante para contrastar con los demás resultados de las variables estudiadas o por lo menos hacer una aproximación objetiva de la realidad de este grupo de docentes. Se ha considerado como profesores de relevo generacional a aquellos que empezaron a laborar en la UPNFM a partir del año 2012, momento en el que el nuevo plan de estudios (se pasó del plan de 1994 al 2008) estaba dando sus primeros frutos, es decir, ya se contaba con egresados de nuevas especializaciones por carrera o bien con profesores noveles que llegaban a la universidad con estudios de posgrado. Por esta razón el año 2012 se considera como punto para diferenciar a los docentes de la institución. En consideración a lo mencionado, un 36% tiene una antigüedad de 3 a 5 años, un 29% lleva laborando de 5 a 8 años en la universidad, un 14% tiene de 8 a 11 años, un 11% es relativamente nuevo al tener de 1 a 3 años y solamente un 10% tiene laborando más de 11 años en la universidad. El 90% de estos docentes está en el periodo comprendido: año 2012.

En la Tabla 2 se presenta de manera directa la relación entre las dimensiones de ambas variables, omitiéndose la relación entre sí. En la parte de las columnas del lado izquierdo se encuentran las dimensiones de la variable motivación y en la fila superior están las dimensiones de la variable “desempeño laboral”.

Tabla 2. Correlación de Spearman entre los factores de las variables motivación y desempeño laboral

			Desempeño en la tarea	Desempeño en el contexto	Comportamientos laborales contraproducentes	Desempeño adaptativo	Desempeño creativo	Proactividad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	.413**	.282**	-.465**	.401**	-.222*	.359**	.272*
		Sig. (bilateral)	.000	.008	.000	.000	.038	.001	.010
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	.212*	-.006	-.253*	.016	-.146	.045	-.041
		Sig. (bilateral)	.047	.954	.017	.881	.174	.675	.706
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	.355**	.163	-.569**	.301**	-.357**	.308**	.068
		Sig. (bilateral)	.001	.129	.000	.004	.001	.004	.527
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Remuneración económica	Coeficiente de correlación	.121	-.127	-.220*	-.037	-.185	.003	-.137
		Sig. (bilateral)	.262	.237	.039	.736	.084	.978	.204
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Carrera profesional	Coeficiente de correlación	.306**	.177	-.384**	.287**	-.241*	.282**	.129
		Sig. (bilateral)	.004	.099	.000	.007	.024	.008	.229
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	.490**	.339**	-.359**	.340**	-.152	.224*	.271*
		Sig. (bilateral)	.000	.001	.001	.001	.156	.036	.011
		N	88	88	88	88	88	88	88
	Factores motivación	Coeficiente de correlación	.363**	.119	-.452**	.219*	-.266*	.208	.067
		Sig. (bilateral)	.001	.270	.000	.041	.012	.051	.536
		N	88	88	88	88	88	88	88

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

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

En la Tabla 2 se han resaltado en color negro, las correlaciones significativas positivas y en rojo las negativas.

De los factores de la variable desempeño laboral, el factor que más correlaciones presenta con los de la variable motivación, es el de desempeño en la tarea (únicamente no correlaciona con el factor remuneración económica); le siguen desempeño adaptativo y proactividad.

En el factor desempeño laboral, llama la atención que comportamientos laborales contraproducentes se correlacione

negativamente con todas las dimensiones de la variable motivación, con la que el factor remuneración económica no establece correlación con las dimensiones de desempeño laboral, a excepción de la correlación negativa que se observa.

La situación es diferente en la dimensión cultura organizacional, pues esta sí presenta correlación con todas las dimensiones de desempeño laboral. De estas observaciones se puede comentar lo siguiente:

- De las seis dimensiones de la variable motivación, cinco son las que presentan mayor coeficiente de correlación y nivel de significancia con el desempeño laboral.
- El orden de impacto sería: cultura organizacional (0,010), clima laboral (0,011), carrera profesional (0,229), liderazgo directivo (0,527), remuneración económica (-0,137) y estabilidad laboral (-0,041). En este sentido, solo las primeras dos dimensiones son significativas porque están dentro del rango de significancia establecido ($\leq 0,05$).
- Respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, tres son las que resultan con una relación significativa con el factor motivación. Tomando el nivel de significancia, en este caso correlaciona: desempeño en la tarea (0,001), desempeño adaptativo (0,041) y proactividad (0,051 [ligeramente por arriba]).

Comprobación de hipótesis

Primera hipótesis (la de investigación): relaciones entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. La primera hipótesis de trabajo relacionaba los factores motivacionales, en este caso las seis dimensiones y sus indicadores, con el desempeño laboral. Con base en la literatura consultada se propuso la siguiente hipótesis:

Hi: Existe correlación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM.

Esta hipótesis considera las dos variables principales del estudio, para el análisis se ha hecho la sumatoria de cada una de las dimensiones que las conforman (seis en cada una).

Tabla 3. *Rho de Spearman para las variables “factores motivación y desempeño laboral”*

			Factores motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.067
		Sig. (bilateral)	.	.536
		N	88	88
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.067	1.000
		Sig. (bilateral)	.536	.
		N	88	88

En la Tabla 3 se puede ver que el coeficiente de correlación entre ambas variables es de 0.067, el cual es muy reducido (el nivel de significancia es 0.536, el cual es mayor al alfa (0.05)). Por ende, se rechaza la hipótesis tal como está propuesta, debido a que hay una relación lineal positiva, pero esta es muy reducida y no es significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM.

Segunda hipótesis (nula): la relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales estabilidad laboral y remuneración económica resulta ser nula. En esta se pretende contrastar la relación que se establece entre la variable dependiente desempeño laboral y dos dimensiones de la variable independiente motivación: estabilidad laboral y remuneración económica. Este resultado plantea que

estas dos últimas no tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM.

La hipótesis se expresa de la siguiente manera:

H0: No existe una correlación entre el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM con los factores motivacionales estabilidad laboral y remuneración económica.

Tabla 4. *Rho de Spearman para las variables "estabilidad laboral, remuneración económica y desempeño laboral"*

			Estabilidad laboral	Remuneración económica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.675**	-.041
		Sig. (bilateral)	.	.000	.706
		N	88	88	88
	Remuneración económica	Coefficiente de correlación	.675**	1.000	-.137
		Sig. (bilateral)	.000	.	.204
		N	88	88	88
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-.041	-.137	1.000
		Sig. (bilateral)	.706	.204	.
		N	88	88	88

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

Se puede observar en los datos estadísticos de la Tabla 4, que hay una única correlación significativa que se da entre elementos de la misma variable. Profundizando en los valores

que interesan en este análisis, se puede mencionar que entre estabilidad laboral y desempeño laboral el coeficiente de correlación es de -0.041 , siendo esta una relación negativa moderada, y un nivel de significancia de 0.706 (mayor al alfa). Respecto a la variable remuneración económica y desempeño laboral se obtiene un coeficiente de correlación de -0.137 , siendo una relación negativa reducida, y un nivel de significancia de 0.204 (mayor al alfa), lo que permite decir que la estabilidad laboral y la remuneración económica no inciden de manera significativa en el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional. En consecuencia, esta hipótesis planteada se acepta indicando que para los docentes de relevo generacional no es determinante tener estabilidad laboral o una buena remuneración económica para tener un buen desempeño laboral, es decir que tener estabilidad laboral y buena remuneración económica, no aseguran un óptimo desempeño laboral.

Tercera hipótesis (alterna): relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales clima laboral y cultura organizacional. Esta hipótesis es de tipo alterna. Contrasta la relación que puede existir entre la variable desempeño laboral con dos dimensiones de la variable motivación: clima laboral y cultura organizacional. De acuerdo con la literatura que se ha consultado, es de esperarse que se establezca un vínculo entre los factores internos de la organización generado por sus miembros a través del desempeño que estos mismo puedan tener en ella. Esta hipótesis se plantea de la siguiente manera: Ha: El clima laboral y la cultura organizacional tienen relación significativa con el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM.

Tabla 5. *Rho de Spearman para las variables "clima laboral, cultura organizacional y desempeño laboral"*

			Clima laboral	Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.627**	.271*
		Sig. (bilateral)	.	.000	.011
		N	88	88	88
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.627**	1.000	.272*
		Sig. (bilateral)	.000	.	.010
		N	88	88	88
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.271*	.272*	1.000
		Sig. (bilateral)	.011	.010	.
		N	88	88	88

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

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

Como lo muestra el análisis estadístico de la correlación de Spearman (Tabla 5), se obtiene una correlación significativa entre las variables, destacando que entre clima laboral y desempeño laboral el coeficiente de correlación es de 0.271, siendo esta una relación positiva reducida, y un nivel de significancia de 0.011 (inferior al alfa). Respecto a las variables cultura organizacional y desempeño laboral se obtiene un coeficiente de correlación de 0.272, siendo esta una relación positiva baja y un nivel de significancia de 0.010 (menor al alfa). Con base en estos resultados, se puede afirmar que existe una correlación directa y significativa entre el desempeño laboral con el clima laboral y la cultura organizacional, por lo que se acepta la hipótesis de trabajo.

Discusión de resultados

Se contrastan los resultados obtenidos con lo mencionado en las teorías de contenido de motivación a las que alude Newstrom (2011).

En referencia a la teoría bifactorial de Herzberg, de los dos aspectos distintivos (factores motivadores y de higiene), el análisis de las dimensiones referidas a motivación en este trabajo de investigación, muestra que existe un mayor vínculo con los factores de desarrollo o motivadores intrínsecos.

Dentro de este grupo se incluyen: el trabajo en sí, el logro, la posibilidad de crecimiento, la responsabilidad, el avance y el reconocimiento; estableciendo así una relación con las dimensiones de cultura organizacional, clima laboral,

carrera profesional y liderazgo directivo, pues estas cuatro han sido las que más impacto demostraron hacia el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional.

En lo que respecta a los factores de higiene o de mantenimiento (estatus, seguridad del empleo, condiciones de trabajo, sueldo) las relaciones no han sido tan significativas en el estudio, dado que las dimensiones de estabilidad laboral y remuneración económica son las que menos correlación han tenido con la otra variable en estudio.

En lo que respecta a los factores de higiene o de mantenimiento (estatus, seguridad del empleo, condiciones de trabajo, sueldo) las relaciones no han sido tan significativas en el estudio, dado que las dimensiones de estabilidad laboral y remuneración económica son las que menos correlación han tenido con la otra variable en estudio.

Respecto al modelo E-R-C de Alderfer, los resultados obtenidos en este estudio se vinculan más con las necesidades de relación y crecimiento (y en menor medida con las de existencia), en donde la adaptación de los colaboradores al entorno es esencial, así como el deseo de autoestima y autorrealización. Las dimensiones e indicadores del estudio que aquí se vinculan son: liderazgo directivo, sentido de

pertenencia, trabajo en equipo, recompensas, flexibilidad y equipo de trabajo.

Ahora bien, con la teoría de las expectativas, propuesta por Vroom (1964), los resultados obtenidos no muestran una relación directa, pues en esta teoría el sistema es más complejo, dado que se requiere de una medición más detallada del comportamiento de los docentes de relevo generacional y ello es posible a través de una serie de observaciones directas no participantes.

La diferencia entre el estatus actual de cualquier colaborador y la acción, según Palmero (2005), es esa “activación”, definida como la energía necesaria para la ejecución de una conducta.

Conclusiones

Esta investigación ha tenido como finalidad analizar el impacto de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los docentes de relevo generacional de la UPNFM en el año 2021.

Con base en un análisis cuantitativo de las dos variables en estudio, se puede concluir que entre la motivación y sus dimensiones sí se observa un impacto positivo en el desempeño laboral, sin embargo, se encontró que se trata de una relación baja, lo que significa que los docentes de relevo generacional no requieren estar motivados en su máximo nivel para tener un desempeño laboral adecuado, pues las condiciones que la universidad les da en la actualidad (tipo de contratación, carga laboral, antigüedad laboral) parecen ser suficientes para responder a las exigencias laborales de esta. El análisis de las dimensiones de las variables motivación y desempeño laboral denotan una relación significativa, por lo que se puede afirmar que existe un impacto positivo entre esas variables, ya que los factores motivacionales analizados son de carácter interno, esto es, que toman sentido dentro de la institución y su influencia respecto al desempeño laboral es evidente. Cabe mencionar que unos inciden más que otros, por lo menos en este grupo de docentes en estudio, por lo que

habría que contrastar la información con otras estrategias de investigación para corroborar este resultado.

En tal sentido, son tres las dimensiones de la variable motivación que más han destacado en su relación directa con el desempeño laboral. Estas son: cultura organizacional (ρ : 0.272; α : 0.010), clima laboral (ρ : 0.271; α : 0.011) y carrera profesional (ρ : 0.129; α : 0.229). Siendo sin lugar a dudas la cultura organizacional y el clima laboral los que resultan con una correlación significativa en el nivel 0.05.

Por su parte, al analizar las dimensiones de la variable desempeño laboral y contrastarlas con la variable transformada motivación, hay cuatro que resultan tener correlación significativa y muy significativa, dos de estas son positivas y dos negativas. De esta manera, el desempeño en la tarea (ρ : 0.363; α : 0.001) y el desempeño adaptativo (ρ : 0.219; α : 0.041) son las que mayor correlación positiva guardan con la motivación y sus dimensiones; sin embargo, los comportamientos laborales contraproducentes (ρ : -0.452; α : 0.000) y el desempeño creativo (ρ : -0.266; α : 0.012) son las dimensiones con mayor correlación negativa o poca correlación con otras variables analizadas.

Sin lugar a dudas, estos resultados permiten apreciar cómo los factores internos de la organización juegan un rol fundamental en el adecuado funcionamiento de los actores y actividades que allí convergen. Con base en los resultados estadísticos, en las aproximaciones con algunos participantes y en la lectura comprensiva de la realidad en la que han laborado los docentes del sistema universitario en estos dos últimos años (situación de pandemia), es oportuno resaltar un factor interno e inherente al quehacer: el compromiso por la vocación docente. Este compromiso adoptado por los profesionales del magisterio les ha permitido actuar y cumplir con las obligaciones demandadas por la UPNFM al momento de abrirles las puertas para ejercer con dignidad su profesión. Esta observación permite afirmar que los docentes de relevo generacional siempre harán lo posible por marcar la diferencia

en sus labores y más aquellos que son noveles. Muestra de esto es la poca correlación de las dimensiones estudiadas: estabilidad laboral (ρ : -0.041; α : 0.706) y remuneración económica (ρ : -0.137; α : 0.204) por la parte de motivación; en desempeño laboral, los comportamientos laborales contraproducentes (ρ : -0.452; α : 0.000) y el desempeño creativo (ρ : -0.266; α : 0.012), teniendo en cuenta que de este último se requiere un análisis más detallado para entender esta relación.

Bibliografía

- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación. 4ta edición. PEARSON.
- Malhotra, N. K. (2008). Investigación de mercados. Quinta edición. Pearson Educación.
- Mintzberg, H. (1999). Safari a la estrategia. Ediciones Granica.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. 13ª edición. McGraw-Hill
- Palmero, F. (2005). Motivación: conducta y proceso. Revista Electrónica de Motivación y Emoción, VIII(20-21), 1-29.
- Porter, M. (1996). La ventaja competitiva de las naciones. Ediciones Vergara.
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (Ira ed.). Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales
- Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. (2019). Memoria estadística UPNFM 2019. <https://www.upnfm.edu.hn/phocadownload/Estadisticas/Memoria%20Estadistica%20UPNFM%202019.pdf>
- Vroom, V.H. (1964). Work and Motivation, John Wiley and Sons, New York, NY.