

Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la educación superior en Panamá



Incidence of motivation in the work performance of administrative staff in higher education in Panama

Incidência de motivação no desempenho laboral do pessoal administrativo do ensino superior no Panamá

Córdoba-García, Nancy; Álvarez, Nilena; Gálvez-Córdoba, Carlos

 Nancy Córdoba-García
nancycordobag27@gmail.com
Universidad de Panamá, Panamá

 Nilena Álvarez
nilenaalvarez01@gmail.com
Universidad de Panamá, Panamá

 Carlos Gálvez-Córdoba
carlos.galvez@up.ac.pa.
Universidad de Panamá., Panamá

Orbis Cognita
Universidad de Panamá, Panamá
ISSN-e: 2644-3813
Periodicidad: Semestral
vol. 7, núm. 2, 2023
revistaorbiscognita@gmail.com

Recepción: 22 Mayo 2023
Aprobación: 19 Junio 2023
Publicación: 15 Julio 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/213/2134288008/>



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Resumen: El presente artículo tiene como objetivo determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de educación superior en una institución de nivel público y particular ubicado en Panamá. La investigación se enmarca en el diseño no experimental, de campo y nivel descriptivo – correlacional. La población de estudio es de setenta y cinco (75) trabajadores administrativos pertenecientes tanto a la institución de educación superior pública como particular ubicado en Panamá, la muestra fue de tipo no probabilístico intencional aleatoria de selección simple, pues correspondió a la cantidad de treinta y seis (36) trabajadores administrativos para la institución pública y treinta y seis (36) para la institución particular. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta con el apoyo instrumental del cuestionario, la cual se estructuró en cuatro (4) apartados: a. Situación actual sobre la Motivación y su Incidencia en el Desempeño Laboral; b. Características propias de la Motivación que Impulsan el Desempeño Laboral; c. Elementos de la Motivación que Inciden en el Desempeño Laboral; d. Debilidades que presenta la Institución en relación a la Motivación como determinante en el Desempeño laboral. Al respecto, el estudio concluye que la institución pública siendo del Estado a pesar de que existe falta de motivación en el ámbito de integración y sentido de pertenencia, en sus colaboradores existe cierta autoestima que le incentiva seguir laborando; por su parte, en la institución particular esta situación no es perceptible, pues estos procuran llevar a cabo sus funciones debido al incentivo económico.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, personal, educación superior.

Abstract: The objective of this article is to determine the incidence of motivation in the work performance of higher education personnel in a public and private institution located in Panama. The research is part of the non-experimental, field and descriptive-correlational design. The study population is sixty-five (75) professionals belonging to both the public and private higher education institution located in Panama, the sample was of a random intentional non-probabilistic type of simple selection, since it corresponded to the number of thirty-one six (36) professionals for the public institution and

thirty-six (36) professionals for the private institution. For the collection of information, the survey technique was used with the instrumental support of the questionnaire, which was structured into four (4) sections: a. Current situation on Motivation and its Incidence on Labor Performance; b. Characteristics of Motivation that Drive Work Performance; c. Elements of Motivation that Affect Labor Performance; d. Weaknesses that the Institution presents in relation to Motivation as a determinant in Work Performance. In this regard, the study concludes that the public institution being of the State, despite the lack of motivation in the field of integration and sense of belonging, in its collaborators there is a certain self-esteem that encourages them to continue working; On the other hand, in the private institution this situation is not perceptible, moreover, they try to carry out their functions due to the economic incentive.

Keywords: motivation, work performance, personal, higher education.

Resumo: O objetivo deste artigo é determinar a incidência de motivação no desempenho do trabalho do pessoal administrativo de nível superior em uma instituição pública e privada localizada no Panamá. A pesquisa insere-se no delineamento não experimental, de campo e descritivo-correlacional. A população do estudo é de sessenta e cinco (75) funcionários administrativos pertencentes à instituição de ensino superior pública e privada localizada no Panamá, a amostra foi de um tipo de seleção aleatória intencional não probabilística simples, uma vez que correspondeu ao número de trinta e um 36 (seis) servidores administrativos da instituição pública e 36 (trinta e seis) da instituição privada. Para a coleta de informações, foi utilizada a técnica de survey com o apoio instrumental do questionário, que foi estruturado em quatro (4) seções: a. Situação atual da Motivação e sua Incidência no Desempenho Laboral; b. Características de motivação que impulsionam o desempenho no trabalho; c. Elementos de motivação que afetam o desempenho do trabalho; d. Fraquezas que a Instituição apresenta em relação à Motivação como determinante no Desempenho do Trabalho. A este respeito, o estudo conclui que a instituição pública, sendo do Estado, apesar de haver falta de motivação no domínio da integração e sentido de pertença, existe nos seus colaboradores uma certa autoestima que os encoraja continuar trabalhando; Por outro lado, na instituição privada essa situação não é perceptível, pois procuram exercer suas funções devido ao incentivo econômico.

Palavras-chave: motivação, desempenho profissional, pessoal, ensino superior.

INTRODUCCIÓN

La motivación es un tema de gran importancia para las organizaciones, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los individuos, y así obtener mayores y mejores resultados.

No se debe dejar a un lado que la motivación es de gran relevancia si se desea tener un buen desempeño de los colaboradores, ya que la misma conduce al individuo a que actúe de cierta manera, en una institución educativa que se pretende alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas para lograr alcanzar grandes beneficios. En efecto, el desempeño de los colaboradores en este ámbito se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área educativa, todo esto depende también de la forma y la manera que los colaboradores de la organización estén motivados.

De allí, que la motivación ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, lo cual es un punto crucial, ya que, el ser humano necesita de diferentes determinantes para que tengan un buen rendimiento y llegue a alcanzar los objetivos y metas propuestos.

Partiendo de esta premisa, la motivación juega un papel fundamental en el desempeño laboral en el personal administrativo de educación superior tanto en instituciones públicas como particulares; pues, es en el entorno académico, donde se busca la excelencia educativa y es esencial contar con profesionales altamente motivados y comprometidos con su trabajo. (Campbell, y Pritchard, 2021).

En ese sentido, la motivación laboral es un elemento esencial en la vida de estos colaboradores, a tal punto que contar con ella es sumamente indispensable ya que también permite vivir en armonía y mantener un buen ambiente laboral, familiar y social. De esta manera, la motivación es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que incide en una situación dada y en la forma en que se actúa. De allí, que definir la motivación en los trabajadores administrativos que laboran en una institución pública como particular es hablar de una organización exitosa, porque a mayor motivación mayor resultado en satisfacción laboral y mejor desempeño.

Dentro de las instituciones educativas públicas como particulares mantener al personal administrativo motivado ayuda al desarrollo laboral y crea un ambiente de trabajo agradable, tanto como jefe como profesores quedan satisfechos con lo que realizan. La motivación parte de las actividades que se llevan a cabo, estar motivado significa ejercer sus responsabilidades sin un mandato, cumpliéndolas por satisfacción personal.

Ahora bien, existen diferencias significativas en el desempeño laboral del personal administrativo de educación superior a nivel público y particular; para ello, es significativo identificar estas diferencias que pueden estar influenciadas por una serie de factores, como el entorno institucional, los recursos disponibles, los objetivos, las políticas institucionales e incluso la motivación laboral (Morales, & Gil-Monte, 2016). Al respecto, se presentan algunas de las diferencias más comunes:

En primer lugar, la disposición de recursos y financiamiento; las instituciones de educación superior particulares suelen tener acceso a mayores recursos financieros en comparación con las instituciones públicas. Esto puede permitirles invertir en infraestructura moderna, tecnología avanzada, materiales de enseñanza y desarrollo profesional del personal administrativo. Estos recursos adicionales pueden influir en el desempeño laboral, ya que el personal de educación superior en estas instituciones puede contar con herramientas y condiciones más favorables para llevar a cabo su trabajo. (Rodríguez, M. 2018).

En segundo lugar, la flexibilidad y autonomía, está en las instituciones particulares estas suelen tener una mayor flexibilidad y autonomía en la toma de decisiones y la implementación de políticas, a tal punto, que pueden permitirles adaptarse más rápidamente a los cambios del entorno educativo y tomar decisiones estratégicas de manera ágil. Esta flexibilidad puede traducirse en una mayor satisfacción laboral y un mayor sentido de logro para el personal administrativo en comparación con el sector público, donde los procesos de toma de decisiones pueden ser más complejos y burocráticos. (Rodríguez, M. 2018).

En tercer lugar, la estabilidad laboral, en las instituciones públicas generalmente ofrecen una mayor estabilidad laboral en comparación con las instituciones particulares. Los profesionales administrativos de la educación superior en instituciones públicas suelen tener empleo permanente y contar con beneficios y derechos laborales específicos. Esta estabilidad puede influir en el desempeño laboral y en la motivación, ya que se sienten más seguros y tienen una perspectiva a mediano y largo plazo en sus carreras.

En cuarto lugar, la orientación de los objetivos institucionales; las instituciones públicas y particulares pueden tener objetivos y enfoques institucionales distintos. Las instituciones públicas a menudo tienen una responsabilidad social más amplia y pueden centrarse en brindar acceso equitativo a la educación y contribuir al desarrollo de la comunidad. Por otro lado, las instituciones particulares pueden enfocarse en la excelencia académica, la especialización en áreas específicas o la obtención de resultados medibles. Estas orientaciones institucionales pueden influir en la forma en que se valora y evalúa el desempeño laboral del personal administrativo y docente de educación superior.

En quinto lugar, los incentivos y remuneración, al respecto los mismos pueden variar entre instituciones de educación superior públicas y particulares. En el sector particular, los administrativos e incluso profesores de la educación superior pueden recibir salarios más competitivos y beneficios económicos adicionales basados en su desempeño y logros. Por otro lado, en el sector público, los sistemas de incentivos y remuneración pueden estar más relacionados con la antigüedad y los niveles de calificación académica. Estos sistemas pueden influir en la motivación y el desempeño laboral de manera diferenciada.

Partiendo de lo comentado, es importante tener en cuenta que estas diferencias no se aplican de manera uniforme a todas las instituciones públicas y particulares de educación superior, ya que cada institución tiene sus propias particularidades y contextos. Además, tanto las instituciones públicas como las particulares pueden implementar políticas y estrategias para mejorar el desempeño laboral y promover la motivación de su personal.

Sin embargo, esta incidencia repercute en la motivación hacia el desempeño laboral del personal administrativo de educación superior tanto en instituciones públicas y particulares; por ende, al impulsar el rendimiento, la satisfacción laboral, la creatividad, el compromiso y la consecución de metas, la motivación se convierte en un factor determinante para el éxito de las instituciones y el logro de una educación de calidad. Por tanto, es fundamental que las instituciones de educación superior implementen estrategias y políticas que promuevan la motivación y el bienestar de su personal para el logro de un buen desempeño laboral.

En este orden de ideas, el presente estudio está orientado a determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de educación superior en una institución de nivel público y particular ubicado en Panamá, se enfatiza debido que existe poca motivación en el área laboral, lo cual es evidente, ya que, no se logran los aspectos positivos que se mencionan con anterioridad, además de afectar al usuario que en este caso son estudiantes y profesores universitarios que son parte fundamental del sistema educativo.

En efecto, al referir a la institución particular, se evidencia el descontento de los administrativos al no recibir mejores incentivos por el buen desempeño de su trabajo que conlleva a sentirse insatisfecho y puede afectar la atención puntual que deben recibir los estudiantes y profesores que acuden a buscar algún servicio. Por su parte, al referir a la institución pública los administrativos al encontrarse en un nivel bajo de motivación laboral generan actitudes negativas, desinterés en su trabajo y atención inadecuada a los estudiantes y profesores que acuden a buscar algún servicio, afectando así la institución educativa.

En continuidad a la problemática, es de inferir que la motivación en el desempeño laboral del personal de educación superior en una institución de nivel público y particular, se ve afectada por la falta de reconocimiento y las recompensas por el trabajo realizado, los cuales, son elementos importantes para motivar al personal en dichas instituciones, por ende, la carencia de valor que recompense el desempeño laboral, tales como: incentivos económicos, ascensos, reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional, entre otros; ha sido punto sensitivo que han afectado la motivación de los administrativos a nivel superior.

Al respecto, para inferir sobre la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de educación superior en una institución de nivel público y privado ubicado en Panamá como referencia teórica es importante mencionar que el estudio se fundamenta, en las teorías de la motivación que impulsa el desempeño laboral, ya que, esta se refiere al conjunto de fuerzas internas y externas que dirigen, energizan y mantienen el comportamiento orientado de un empleado hacia el logro de metas y objetivos.

Según Bordas, (2020) la motivación se refiere a los impulsos o razones que conllevan a actuar de una determinada manera, a alcanzar metas y a persistir en la consecución de sus objetivos. Es un factor fundamental en el logro de cualquier tarea o proyecto, ya que proporciona la energía y el enfoque necesarios para seguir adelante a pesar de los obstáculos y desafíos que puedan surgir.

Visto de esta forma, la motivación es un factor clave que impulsa el desempeño laboral en cualquier ámbito, incluyendo la educación superior tanto en instituciones públicas como particulares. La motivación puede ser definida como el conjunto de fuerzas internas y externas que dirigen, energizan y mantienen el comportamiento orientado hacia el logro de metas y objetivos (Dewey, 2019).

Existen diferentes teorías de la motivación que explican cómo se puede impulsar el desempeño laboral a través de la motivación. Algunas de las teorías más conocidas según Arnau, (2017) son:

En primer lugar, la teoría de la motivación intrínseca: Esta teoría sostiene que las personas tienen una motivación interna para realizar actividades que les resulten interesantes, desafiantes o que les proporcionen satisfacción personal. En el ámbito laboral de la educación superior, esto significa que los profesionales pueden estar motivados a realizar sus tareas laborales, el deseo de aprender, el impacto positivo en los estudiantes o la pasión por su área de especialización. Para impulsar el desempeño laboral, es importante fomentar un entorno que brinde autonomía, oportunidades de crecimiento y reconocimiento por el trabajo bien hecho. (Arnau, J. 2017)

En segundo lugar, Teoría de la motivación extrínseca: Esta teoría se refiere a la motivación que proviene de factores externos, como recompensas económicas, reconocimiento público o beneficios tangibles. En el contexto laboral de la educación superior, esto puede incluir incentivos económicos, ascensos, reconocimientos o premios por el óptimo desempeño. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la motivación extrínseca puede ser más efectiva cuando se combina con la motivación intrínseca, y que una excesiva dependencia de recompensas externas puede disminuir la motivación intrínseca a largo plazo.

En tercer lugar, Teoría de la fijación de metas: Según esta teoría, establecer metas claras y desafiantes puede motivar a las personas a trabajar con mayor empeño y compromiso. En el ámbito de la educación superior, esto implica establecer metas específicas y alcanzables para los profesionales administrativos y profesores, ya sea en la atención al público, gestión de enseñanza, investigación, publicaciones, participación en proyectos, entre otros. Las metas deben ser significativas, realistas y alineadas con los objetivos institucionales, y es importante brindar retroalimentación y apoyo durante el proceso de consecución de las metas.

En cuarto lugar, Teoría del refuerzo: Esta teoría se basa en el concepto de que las conductas que son recompensadas o reforzadas tienden a repetirse, mientras que las conductas que no son recompensadas o que reciben consecuencias negativas tienden a disminuir. En el ámbito laboral, esto significa que proporcionar una retroalimentación positiva y reconocer los logros del personal puede aumentar su motivación y desempeño. Además, es importante brindar apoyo, desarrollo de habilidades y oportunidades de crecimiento para fortalecer la motivación y el desempeño del personal. (Arnau, J. 2017)

Ahora bien, teniendo presente la motivación, es imperativo enmarcar teóricamente el desempeño laboral, el cual refiere al nivel de productividad, eficiencia y calidad con el que una persona realiza sus tareas y responsabilidades en el ámbito laboral. Es una medida de cómo un empleado cumple con las expectativas y requisitos de su puesto de trabajo.

Al respecto, el desempeño laboral puede evaluarse en función de diversos criterios, como la cantidad y calidad del trabajo realizado, la capacidad para cumplir con los plazos establecidos, el nivel de colaboración y trabajo en equipo, la capacidad de resolver problemas, la iniciativa y la creatividad, entre otros aspectos relevantes para el puesto.

Es importante destacar que el desempeño laboral no se limita únicamente a la ejecución de tareas, sino que también abarca el comportamiento y la actitud de un empleado en el entorno de trabajo (Garrido, 2020). Esto implica aspectos como la puntualidad, la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva, la adaptabilidad al cambio, la ética laboral y el cumplimiento de las normas y políticas de la organización.

Entonces, reconocer el desempeño laboral es una práctica común en muchas organizaciones, ya que permite identificar fortalezas y áreas de mejora de los empleados, proporcionar retroalimentación constructiva, establecer planes de desarrollo profesional y tomar decisiones relacionadas con el reconocimiento, la promoción o la remuneración.

Es fundamental tener en cuenta que el desempeño laboral es un proceso dinámico y que puede ser influenciado por diversos factores, como la motivación, el ambiente laboral, el liderazgo, la capacitación y el apoyo brindado por la organización.

Partiendo de lo comentado sobre el desempeño laboral, es de exponer el significado del personal de educación superior, los cuales representan a los profesionales administrativos y docentes que trabajan en instituciones de educación superior, como universidades, colegios universitarios, institutos tecnológicos y otras instituciones de enseñanza postsecundaria. Este personal desempeña una variedad de roles y funciones relacionadas con la enseñanza, la investigación, la administración y el apoyo estudiantil (Giroux, 2020).

Algunos ejemplos de roles del personal de educación superior son: 1. Profesores y académicos: son responsables de impartir clases, desarrollar planes de estudio, realizar investigaciones, publicar artículos y contribuir al avance del conocimiento en su campo académico; 2. Personal administrativos que realizan toda la gestión de administrar los recursos ofreciendo a los usuarios eficiencia y calidad de servicio. 3. Investigadores: se dedican a la investigación en diversas disciplinas, realizando estudios, experimentos y proyectos de investigación para ampliar el conocimiento en áreas específicas; 3. Administradores y directivos: desarrollan y gestionan políticas institucionales, toman decisiones estratégicas, supervisan programas académicos, dirigen departamentos y colaboran en la planificación de la institución; 4. Personal de biblioteca: administran los recursos bibliográficos y proporcionar servicios de investigación y apoyo a estudiantes y profesores en la búsqueda de información, entre otros.

En este sentido, el personal de educación superior desempeña un papel fundamental en la formación y desarrollo de los estudiantes, así como en la generación de conocimiento a través de la investigación. Su labor contribuye al crecimiento académico, científico y cultural de la sociedad en general.

En este orden de ideas, es imperativo hablar sobre la educación superior a nivel público y particular en la cual estas instituciones se diferencian en su estructura de financiamiento, su gobernanza y su relación con el Estado.

Para ello, la educación superior pública, representa las instituciones que son financiadas y administradas por el Estado. Estas instituciones son generalmente establecidas y sostenidas por el gobierno central o por gobiernos regionales o locales. El financiamiento proviene principalmente de fondos públicos, impuestos y subvenciones estatales. Las universidades públicas suelen tener una misión más amplia, que incluye la generación de conocimiento, la investigación y el servicio a la comunidad (Vives, y Benedicto, 2019).

Por su parte, la educación superior particular es financiada y administrada por entidades privadas, como fundaciones, organizaciones sin fines de lucro o empresas educativas. Estas instituciones se financian principalmente a través de matrículas, donaciones privadas, inversores y otras fuentes de financiamiento privado. Las universidades particulares suelen tener más flexibilidad en la toma de decisiones y la planificación de programas académicos. También pueden enfocarse en áreas de especialización específicas y brindar una experiencia educativa más personalizada (Imbernón, 2018).

No obstante, tanto la educación superior pública como la particular desempeñan un papel importante en el sistema educativo. Ambas ofrecen una variedad de programas académicos y oportunidades de formación para los estudiantes. La elección entre una institución pública o privada a menudo depende de factores individuales, como las preferencias académicas, la disponibilidad de programas específicos, la reputación de la institución, los recursos financieros y las opciones de becas y financiamiento disponibles.

Es importante destacar que la calidad educativa no está necesariamente relacionada con si una institución es pública o particular. La calidad de la educación superior puede variar ampliamente dentro de cada tipo

de institución, y es fundamental investigar y evaluar la reputación y el prestigio de una institución antes de tomar una decisión.

Una vez enmarcado los aspectos teóricos del estudio, es imperativo reconocer que la motivación es un factor fundamental que impulsa el desempeño laboral en la educación superior, tanto en instituciones públicas como particulares. La combinación de motivación intrínseca y extrínseca, el establecimiento de metas claras y desafiantes, el refuerzo positivo y el reconocimiento del trabajo bien hecho son algunas de las estrategias que pueden utilizarse para impulsar la motivación y el desempeño del personal en este ámbito.

En este sentido, el presente estudio se justifica al determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de educación superior en una institución de nivel público y particular ubicado en Panamá, esto es debido que el elemento humano es uno de los más primordiales dentro de toda organización, ya que, de ellos depende la adecuada ejecución y cumplimiento de sus actividades y el logro de las metas establecidas, este actúa como el componente más valioso que posee una entidad.

Bajo este precepto, la justificación se aboca en primer lugar al mejorar el rendimiento laboral, pues la motivación impulsa a los profesionales de la educación superior a alcanzar metas y objetivos establecidos, lo cual se traduce en un mejor desempeño. Cuando los docentes y demás personal se sienten motivados, se esfuerzan por brindar una educación de calidad, realizar investigaciones de vanguardia y mantenerse actualizados en sus áreas de competencia.

En segundo lugar, se incrementa la satisfacción laboral, la cual está estrechamente relacionada con la motivación. Cuando los profesionales se sienten motivados en su trabajo, experimentan mayor satisfacción y disfrute en sus labores diarias. Esto se traduce en un ambiente laboral más positivo y en una mayor retención del talento en las instituciones de educación superior.

En tercer lugar, se estimulará la creatividad y la innovación, pues la motivación fomenta la creatividad y la generación de ideas innovadoras. Cuando los profesionales se sienten motivados, están dispuestos a asumir desafíos y buscar soluciones originales a los problemas que se presentan en la educación superior. Esto contribuye a la mejora continua de las instituciones, así como al desarrollo de programas educativos y proyectos de investigación de vanguardia.

En este orden de la narrativa, el estudio beneficiará a la institución de estudio (pública como particular), ya que impulsará el compromiso y la dedicación de sus empleados, esto es debido que al reconocimiento de la motivación como determinante para elevar el desempeño de los colaboradores y generar en estos un mayor compromiso con su labor, a tal punto que se involucren activamente en los procesos institucionales y demuestren un sentido de pertenencia. Esto crea un ambiente de trabajo colaborativo y estimulante, que a su vez tiene un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y en el desarrollo integral de los estudiantes.

MATERIALES Y MÉTODO

El estudio está basado en un diseño no experimental, de tipo campo y nivel correlacional.

En lo que respecta a la población de estudio, está enmarcada por sesenta y cinco (75) trabajadores administrativos pertenecientes a la institución de educación superior en el ámbito público y setenta y cinco (75) trabajadores administrativos pertenecientes a la institución de educación superior en el ámbito particular ubicado en Panamá. La muestra correspondió a la cantidad de treinta y seis (36) trabajadores ubicados en la institución pública y treinta y seis (36) ubicados en la institución particular, siendo un total muestral de setenta y dos (72) administrativos. Al respecto, se aplicó un muestreo de tipo no probabilístico intencional aleatoria de selección simple, pues, se tomaron en cuenta los profesionales que desempeñan una actividad laboral dentro de institución de nivel superior (público como particular) para ser partícipes del estudio.

La variable independiente se fundamenta “la motivación”, la cual es entendida como los impulsos o razones que nos llevan a actuar de una determinada manera, a alcanzar metas y a persistir en la consecución de nuestros

objetivos (Atkinson, 2019). En segundo lugar, para la variable dependiente se tomó en cuenta “desempeño laboral”, los cuales hacen referencia al nivel de productividad, eficiencia y calidad con el que una persona realiza sus tareas y responsabilidades en el ámbito laboral (Rodríguez, 2018).

Para la recolección de datos, se tomó en cuenta la técnica de la encuesta con el apoyo instrumental del cuestionario el cual está estructurado en cuatro (4) apartados: a. situación actual sobre la motivación y su incidencia en el desempeño laboral; b. características propias de la motivación que impulsan el desempeño laboral; c. elementos de la motivación que inciden en el desempeño laboral; d. debilidades que presenta la institución en relación a la motivación como determinante en el desempeño laboral.

El análisis de datos se lleva a cabo bajo la estadística descriptiva, con el apoyo de la tabulación, gráfica y cuadros estadísticos.

RESULTADOS

En el presente apartado de la investigación muestra los datos estadísticos con el objeto de reconocer la problemática en cuestión; para ello, a continuación, se expone los resultados bajo la estructura que enmarco el instrumento de investigación.

CUADRO 1
La flexibilidad y autonomía en la gestión como parte de la
Influencia de la motivación en la calidad del desempeño laboral.

| Alternativas | Institución de Educación Superior | | | |
|---------------|-----------------------------------|------|------------|------|
| | Pública | | Particular | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Totales | 36 | 100% | 36 | 100% |
| Siempre | 9 | 25% | 9 | 25% |
| Casi siempre | 15 | 42% | 19 | 53% |
| Algunas veces | 11 | 30% | 8 | 22% |
| Nunca | | | | |

Fuente: Encuesta. La motivación en el desempeño laboral del personal de educación superior de Panamá.

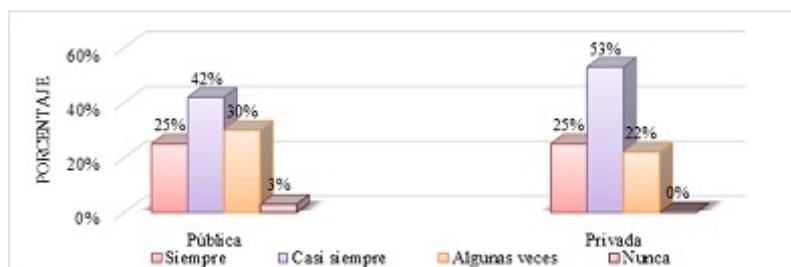


FIGURA 1
La flexibilidad y autonomía en la gestión como parte de la
Influencia de la motivación en la calidad del desempeño laboral.

Nota: Elaborado por la Autora. Cuadro N°1

Al realizar la encuesta, la muestra en estudio de manera resaltante es apreciable que el 42% de la muestra perteneciente a la institución pública considera que casi siempre la motivación del ambiente laboral está impulsada por la flexibilidad y autonomía en su gestión; mientras que 53% de la muestra perteneciente a la institución particular considero lo mismo. En efecto, es evidente que para la institución pública como la particular la flexibilidad laboral juega un papel importante como factor motivacional de los empleados;

por su parte, obtener la autonomía en las labores, de igual forma, contribuye a un incentivo profesional que caracteriza la determinación de las funciones dentro del entorno laboral.

CUADRO 2
Apoyo de la institución al personal para gestionar bajo sus propias habilidades

| Alternativas | Institución de Educación Superior | | | |
|--------------|-----------------------------------|------|------------|------|
| | Pública | | Particular | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Totales | 36 | 100% | 36 | 100% |
| Siempre | 6 | 17% | 13 | 36% |
| Casi siempre | 12 | 33% | 15 | 42% |
| Algunas | 15 | 42% | 8 | 22% |

Nota: Encuesta. La motivación en el desempeño laboral del personal de educación superior de Panamá

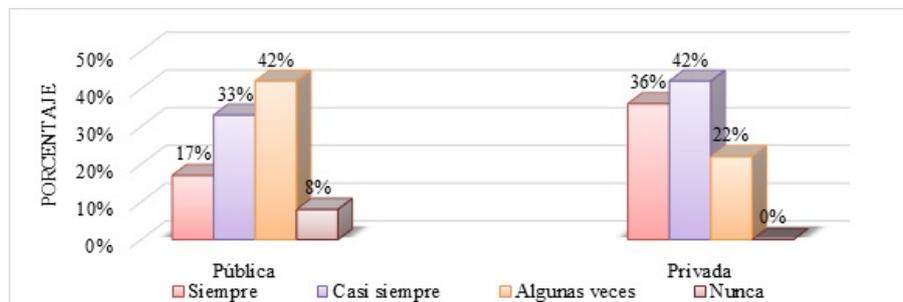


FIGURA 2

Apoyo de la institución al personal para gestionar bajo sus propias habilidades.

La muestra en estudio para la institución pública respondió en un 42% que algunas veces se le brinda la confianza para gestionar bajo sus propias habilidades y con ello puedan alcanzar metas y objetivos laborales, mientras que para la institución particular el 42% respondió que casi siempre. En este sentido, se aprecia que la institución pública a grosso modo procura que sus empleados tengan un nivel de confianza con el sistema, el cual, le permita lograr las metas propuestas por la institución y las personales; por su parte, la institución particular carece de la iniciativa en garantizar el sentido de pertinencia que consolide al empleado como un recurso invaluable en aras de alcanzar los objetivos e intereses de ambos. Visto de esta forma, hoy en día es apreciable que para ambas instituciones existe falta de motivación en este ámbito el cual permita aún más la integración y el nivel de pertenencia propio del individuo que lo caracteriza en la institución como un bien personal que busca el desarrollo colectivo.

CUADRO 3
Mejora de la autoestima debido a la valoración del desempeño laboral

| Alternativas | Institución de Educación Superior | | | |
|--------------|-----------------------------------|------|------------|------|
| | Pública | | Particular | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Totales | 36 | 100% | 36 | 100% |
| Siempre | 7 | 20% | 8 | 22% |
| Casi siempre | 18 | 50% | 13 | 36% |
| Algunas | 8 | 22% | 13 | 36% |

Nota: Encuesta. La motivación en el desempeño laboral del personal de educación superior de Panamá

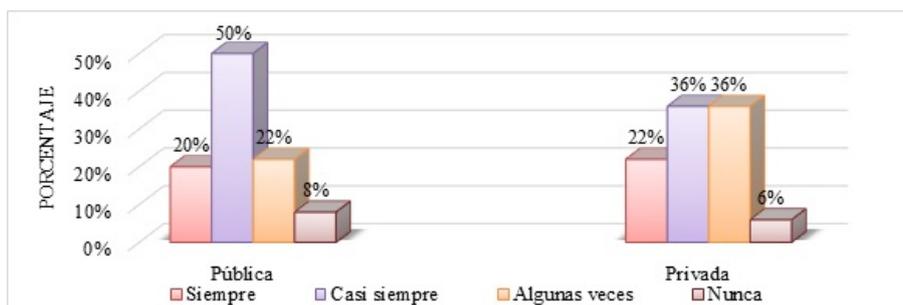


FIGURA 3
Mejora de la autoestima debido a la valoración del desempeño laboral

Nota: Elaborado por la Autora. Cuadro N°3

Al realizar la encuesta, la muestra de la institución pública considera en un 50% que casi siempre aprecia que su autoestima ha mejorado debido que actualmente su desempeño laboral es valorado, mientras que la institución particular en un 36% expone casi siempre como algunas veces. Al respecto, es apreciable que para la institución pública a pesar que existe falta de motivación en el ámbito de integración y sentido de pertenencia, existe por parte de sus colaboradores cierta autoestima que le incentiva seguir laborando en dicha institución, lo cual, se ve apreciado por los intereses que en su mayoría consolidan como beneficioso debido a que es una entidad que pertenece al estado y, por ende, su beneficio hasta estos momentos son significativos ya que dan valor a la estabilidad laboral; por su parte, en la institución particular esta situación no es perceptible, lo que conlleva que exista una desmotivación debido a que se ve arriesgada a la falta de superación laboral dentro de la misma. Sin embargo, procuran llevar a cabo sus funciones debido al incentivo económico que está ofrece.

CUADRO 4

El estrés, la falta de colaboración y conflictos interpersonales dentro de la institución de nivel superior

| Alternativas | Institución de Educación Superior | | | |
|--------------|-----------------------------------|------|---------|------|
| | Pública | | Privada | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Totales | 36 | 100% | 36 | 100% |
| Siempre | 10 | 28% | 4 | 11% |
| Casi siempre | 15 | 41% | 14 | 39% |
| Algunas | 6 | 17% | 12 | 33% |

Nota: Encuesta. La motivación en el desempeño laboral del personal de educación superior de Panamá.

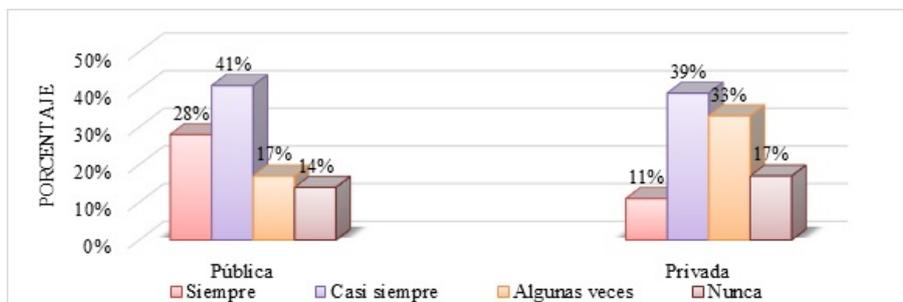


FIGURA 4
El estrés, la falta de colaboración y conflictos interpersonales dentro de la institución de nivel superior

La muestra de la institución pública respondió en un 41% que casi siempre al estrés, la falta de colaboración y conflictos interpersonales son hechos que deben lidiar y enfrentar dentro de la institución de nivel superior, mientras que la institución particular considera en un 39% lo mismos. Sin duda, tanto en la institución pública como en la particular esta situación es una realidad constante, siendo esta una de las diversas circunstancias que debe enfrentar el personal al momento de llevar a cabo el cumplimiento de sus funciones; por ello, al resaltar las dificultades con sus colegas o terceros indican la falta de colaboración hacia el cumplimiento de la meta propuesta por las instituciones, lo que induce un nivel de estrés significativo aunado con la demanda laboral que exigen las mismas. En efecto, esta situación es un hecho que desmotiva considerablemente al personal y que afecta su desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Los hallazgos encontrados en las respuestas de los trabajadores administrativos de ambas universidades sobre la motivación en el desempeño laboral reflejan una incidencia baja en la motivación con respecto a su desempeño laboral.

El desempeño laboral se refiere al rendimiento y la ejecución de un empleado en su trabajo, evaluado en función de criterios establecidos por la organización que incluye tanto la calidad y la eficiencia del trabajo realizado, como el comportamiento y la actitud en el entorno laboral. La evaluación del desempeño es una herramienta importante para la gestión del talento y el desarrollo de los empleados.

Es evidente que para la institución pública como la particular la flexibilidad laboral juega un papel importante como factor motivacional de los empleados; por su parte, obtener la autonomía en las labores, de igual forma, contribuye a un incentivo profesional que caracteriza la determinación de las funciones dentro del entorno laboral. No obstante, es apreciable que para gran cantidad de los encuestados esto solamente son ciertos factores que contribuyen a la motivación, ya que, tan solo con el compendio de todos los elementos que caractericen el buen desarrollo laboral serán las determinantes para garantizar el desarrollo institucional.

La institución pública a grosso modo procura que sus empleados tengan un nivel de confianza en el sistema, el cual, le permita no tan solo lograr las metas propuestas por la institución sino además las de ellos; por su parte, la institución particular carece de la iniciativa en garantizar el sentido de pertinencia que consolide al empleado como un recurso invaluable en aras de alcanzar los objetivos e intereses de ambos. Visto de esta forma, hoy en día es apreciable que para ambas instituciones existe falta de motivación en este ámbito el cual permita aún más la integración y el apropiamiento de la institución como un bien personal que busca el desarrollo colectivo.

REFERENCIAS

- Arnau, J. (2017) *Motivación y conducta*. Barcelona: Ediciones Fontanella.
- Atkinson, J. (2019) *Determinantes motivacionales de la conducta de toma de riesgos*. 2º Ed. México: McGraw-Hill.
- Bordas, I. (2020). *La evaluación de programas para la evaluación*. En B. Jiménez (editor). *Evaluación de programa, centros y profesores*. Madrid: Ediciones Síntesis.
- Campbell, J. y Pritchard, D. (2021): *Teoría de la motivación en la psicología industrial y organizacional*. En M. D. Dunnette (Ed.): *Manual de psicología industrial y organizacional*. Chicago: Ediciones Rand McNally.
- Dewey, J. (2019). *Cómo pensamos*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Garrido, E. (2020) *Autoeficacia en el mundo laboral*. Barcelona: Ediciones Graó.
- Giroux, H. (2020). *Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje*. Barcelona: Ediciones Paidós.

- Imbernón, F. (2018). *La formación y el desarrollo del Profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. Tercera edición. Barcelona: Ediciones Graó.
- Morales, J., & Gil-Monte, P. (2016). *El Engagement en el trabajo: Claves para su desarrollo*. Barcelona: Editorial Síntesis.
- Rodríguez, M. (2018). *Gestión del desempeño y evaluación del rendimiento en las organizaciones*. Sevilla: Díada Editora.
- Vives, M., y Benedicto, V. (2019). *El desarrollo profesional del docente: evaluación de los planes provinciales de formación*. Barcelona: Ediciones Oikos-tau.