Motivación y desempeño laboral del colaborador militar de una institución educativa pública militar en el Callao, 2022

WALTER ANDRÉS TURÍN LING¹

RECIBIDO: 05/10/2023 ACEPTADO: 29/11/2023 PUBLICADO: 19/08/2024

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo fundamental determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral del colaborador militar de una institución educativa pública militar en el Callao en el año 2022. La investigación se realizó en una población de 85 colaboradores militares. Se aplicó la muestra de tipo censal para identificar al total de la población para la recolección de datos. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. La obtención de datos fue posible mediante el empleo del cuestionario con preguntas de acuerdo con la escala de Likert para establecer frecuencia e importancia. Los resultados obtenidos dieron como conclusión que la motivación y el desempeño laboral del colaborador militar de una institución educativa pública militar en el Callao en el año 2022 se relacionan de una manera significativa y positiva (0.376).

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, factor extrínseco, factor intrínseco, factor operacional y factor actitudinal.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones buscan permanentemente contar con colaboradores que alcancen altos niveles de desempeño laboral. Para tal fin, los órganos encargados de la gestión de recursos humanos orientan los mayores esfuerzos para reclutar y seleccionar personal idóneo, es decir, acorde con las exigencias del perfil de puesto requerido. Sin embargo, Robbins y Coulter (2018) sostienen que los colaboradores, además de poseer habilidades y conocimientos, requieren de un esfuerzo propio que les permita orientar al máximo su trabajo en la línea de metas y objetivos propuestos en cada organización. Por ello, la motivación del colaborador debe ser considerada como un factor vital para lograr niveles altos en el desempeño laboral.

La percepción social respecto al desempeño laboral de los colaboradores en las instituciones educativas tiene un sentido reconocible, donde la abnegación, la identificación con la labor educativa y la responsabilidad son características propias del trabajador. Así, resulta conveniente ahondar también en el desempeño laboral del colaborador militar en una institución educativa pública militar, en este caso en el Callao, teniendo en cuenta que estos colaboradores poseen características propias que emanan de la disciplina militar orientada al «fiel cumplimiento del deber» (Reglamento del Ejército, 2014).

La contribución del estudio está orientada a proporcionar una perspectiva diferente de aspectos teóricos en la gestión del recurso humano en organizaciones con traslape cívico-militar. Los resultados ayudan a comprender que los colaboradores de perfil militar no solo alcanzan altos niveles de eficiencia y eficacia

¹ Magíster en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones. Actualmente, se desempeña como administrador de personal en el Comando de Personal del Ejército (Lima, Perú).
Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3606-3698>
E-mail: sagit_andrew@hotmail.com

por su fortaleza en valores y disciplina castrense, sino que estos interactúan con los fundamentos de la motivación que inciden y pueden potenciar su rendimiento laboral. Por lo tanto, resulta relevante y novedoso indagar sobre la motivación del colaborador militar, quien tiene impuesto de manera intrínseca el «fidel cumplimiento del deber» como premisa para el desempeño de sus funciones. Los resultados obtenidos pueden ser utilizados en otras organizaciones mediante la incorporación de estrategias motivacionales diferenciadas a partir del entendimiento sinérgico de la característica propia del colaborador militar respecto al cumplimiento del deber, adicionando el motivo de sus acciones, y el efecto de su interacción con el ambiente de trabajo para elevar su rendimiento laboral.

El propósito del estudio fue determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral del colaborador militar de una institución educativa pública militar en el Callao en el año 2022 con el fin de elevar su grado de motivación y mejorar su desempeño laboral en cuanto a su participación como parte del sistema educativo del nivel secundario. De esta manera, se fortalecen las estrategias de gestión de la organización dedicada a la educación tipo internado para estudiantes de nivel secundario, en la cual se ve limitada la cultura organizacional al idealizar al colaborador militar como activo que cumple metas y objetivos independientemente de su grado de motivación. Para ello se propuso la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del colaborador militar de una institución educativa pública militar en el Callao en el año 2022?

Motivación

La Real Academia Española (2022i, definición 3) define a la *motivación*, como el «Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona». Por lo tanto, podemos afirmar que el comportamiento del individuo es el producto de una causa circunstancial de origen interno o externo que lo induce a hacer o dejar de hacer algo.

En las organizaciones, el colaborador manifiesta un determinado comportamiento que predispone la confluencia positiva de sus capacidades y habilidades para la satisfacción inmediata de sus necesidades y el cumplimiento de metas organizacionales. Este comportamiento está influenciado por un contexto laboral donde los gerentes y responsables de la dirección de recursos humanos cobran vital importancia al definir y orientar la

política de la empresa en cuanto a la motivación para lograr un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades personales del colaborador y de los requerimientos y exigencias del puesto en la organización (Chiavenato, 2014).

Motivación en su dimensión «factores intrínsecos»

Esta perspectiva teórica respalda que toda persona que labora en una organización busca un sentido de complementariedad en las tareas y responsabilidades propias del cargo que ocupa, aspectos concordantes al deseo intrínseco de autopercebir una valía personal. Es decir, el desempeño y rendimiento del individuo tiene su causa en cuán productivo puede llegar a ser el involucramiento de sus capacidades y habilidades en el desarrollo de tareas y responsabilidades del cargo, haciendo una suma de esfuerzos entre lo personal y lo organizacional (Chiavenato, 2009). Para entender esta perspectiva teórica, es necesario abordar los siguientes aspectos:

Aspecto «logro»

Para la Real Academia Española (2022h, definición 1), *lograr* hace referencia a «conseguir o alcanzar lo que se intenta o desea». Sin embargo, es necesario puntualizar que este aspecto debe ser canalizado hacia un propósito que, al ser alcanzado por medio de un esfuerzo, causa satisfacción en la persona.

Para Chiavenato (2019), el logro está íntimamente relacionado con la eficacia en la organización, donde el colaborador orienta su esfuerzo individual en concordancia con un esfuerzo colectivo mayor para alcanzar metas y objetivos. La eficacia organizacional resulta de necesidades y aspiraciones personales que van siendo satisfechas y que conectan con los objetivos propuestos de la organización.

Por su parte, Herzberg et al. (1959) identifican al logro como parte de los factores motivacionales que intervienen en el rendimiento laboral del trabajador. Este genera una capacidad intrínseca que encausa el propio esfuerzo durante el desarrollo de tareas laborales para cumplir metas y consecuentemente lograr los objetivos de la organización. El logro permite al colaborador identificar el camino hacia la excelencia de su desempeño mediante la búsqueda permanente de cumplir metas y objetivos que, en su sentido más amplio, comparten las necesidades y aspiraciones del individuo con el propósito de la organización.

Aspecto «reconocimiento»

La Real Academia Española (2022j, definición 2) se refiere al *reconocimiento* como «gratitud». Las organizaciones buscan generar un sentimiento de correspondencia entre la autovalía y el trabajo bien hecho, de modo que el colaborador sienta la retribución al desempeño realizado en el cargo que ocupa. Por ello, se puede afirmar que «el reconocimiento es un fuerte motivador y esfuerzo positivo del trabajo bien realizado» (Chiavenato, 2019, p. 80).

Manso (2002) resalta, en el reconocimiento, el deseo del individuo por sobresalir entre otros colaboradores mediante un mayor esfuerzo que guarda relación con una esperada gratitud de la organización por el rendimiento de su trabajo.

Aspecto «trabajo en sí mismo»

La Real Academia Española (2022n, definición 2) define el *trabajo* como «ocupación retribuida». Al respecto, resulta interesante señalar que la retribución no solo hace referencia a una recompensa renumerada por parte de la organización, sino que abarca una mayor conceptualización dentro de los factores motivacionales por el cumplimiento de su labor (Herzberg et al., 1959), donde el individuo valoriza y distingue la importancia de sus tareas y funciones, lo que origina una retribución intrínseca, es decir, un sentimiento de satisfacción al deber cumplido en el desarrollo de sus labores como parte de la organización.

Aspecto «responsabilidad»

La Real Academia Española (2022i, definición 1) define a *responsable* como «obligado a responder de algo o por alguien». En los niveles de jerarquía de la estructura organizacional se identifican responsabilidades en el funcionamiento administrativo, operativo y corporativo. En ese sentido, se establecen relaciones y conexiones entre los colaboradores que demandan asumir deberes y compromisos con otras personas, lo que también se conoce como «administrar con las personas» (Chiavenato, 2019, p. 8).

Manso (2002) identifica en la responsabilidad el compromiso que asume todo colaborador al desempeñarse en su cargo bajo una condición motivacional intrínseca que orienta su mayor esfuerzo laboral en la satisfacción por la gestión de personas, que son consideradas como un activo organizacional.

Aspecto «crecimiento»

En un ambiente de reciprocidad laboral, los colaboradores y las organizaciones guardan una estrecha

relación en cuanto a la necesidad de la organización de contar con profesionales cada vez más competitivos, satisfechos y con un potencial que los predisponga a asumir roles de mayor responsabilidad. Por su parte, los individuos guardan una gran expectativa por obtener un puesto que satisfaga su deseo de crecimiento y desarrollo profesional, en donde sus capacidades sean aprovechadas en la consecución de objetivos del puesto y permitan una transición a mayores desafíos en la mejora profesional (Chiavenato, 2019).

León y Sepulveda (1979) recogen la fortaleza del crecimiento profesional para sostener que el colaborador define su rendimiento en concordancia con el deseo por desarrollar mayores capacidades en el ámbito laboral que le permita ocupar puestos de mayor responsabilidad de acuerdo a sus habilidades y conocimientos.

Motivación en su dimensión «factores extrínsecos»

Como concepción teórica, es preciso señalar que las organizaciones establecen espacios físicos y no físicos donde los colaboradores se relacionan con agentes subordinados en el contexto de una política corporativa general. Por lo tanto, el rendimiento del trabajador constituye una respuesta conductual frente a la política corporativa, lo cual genera una determinada predisposición en el desarrollo de las tareas y responsabilidades del cargo (Chiavenato, 2009). Para entender esta perspectiva teórica, es necesario abordar los siguientes aspectos:

Aspecto «relación con el jefe»

La Real Academia Española (2022k, definición 3) define *relación* como «conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona». Desde el punto de vista organizacional, los colaboradores interactúan con otros colaboradores que gozan de determinada autoridad sobre ellos, por lo que se presenta una interdependencia en el desempeño laboral de ambas partes. Chiavenato (2019) considera que esta interdependencia, en una relación positiva, ayuda a mejorar el desempeño de ambos colaboradores si y solo si ambas partes orientan esfuerzos al desarrollo, aprendizaje y reforzamiento de capacidades en búsqueda de objetivos cada vez más desafiantes en el puesto.

Herzberg et al. (1959) resaltan la valía que surge en la relación laboral positiva entre jefe y colaborador, pues genera una conducta laboral favorable del colaborador hacia la organización en aspectos de su rendimiento laboral. Es preciso señalar que esta respuesta conductual se extiende también al

jefe, considerando que este se vincula con otra autoridad de mayor jerarquía en la organización.

Aspecto «condiciones de trabajo»

La Real Academia Española (2022b, definición 3) se refiere a *condición* como el «estado, situación especial en que se halla algo o alguien». Al respecto, los colaboradores desarrollan sus labores y se desenvuelven en un ambiente organizacional con políticas y normas definidas que determinan las condiciones de trabajo y la situación de los recursos humanos y recursos materiales que forman parte o interactúan con la organización. La eficacia administrativa responde a determinados factores como, por ejemplo, «objetivos, estrategias, planes, políticas, reglas y procedimientos, acción y resultados» (Chiavenato, 2019, p. 29).

León y Sepulveda (1979) sugieren que para evitar insatisfacción se debe contar con condiciones laborales óptimas entre lo que exige la organización y lo que necesita el colaborador. Una entidad con políticas y normas que aterricen en condiciones laborales apropiadas para el colaborador ayudará a que este se desenvuelva con una mejor predisposición y se obtendrán acciones positivas y mejores resultados.

Aspecto «relación con compañeros»

Este aspecto es abarcado por Herzberg et al. (1959) bajo el mismo postulado que describe en el aspecto «relación con el jefe» al considerar la valía generada a partir de una relación positiva entre individuos en un ambiente laboral, pues se adopta una conducta favorable para el rendimiento en cada puesto de la organización. No obstante, los autores indican que hay que tener presente la naturaleza de toda persona como ser social, pues esta estimula la necesidad propia de ser aceptado y sentirse parte de un grupo en el ambiente laboral donde se desempeña.

Aspecto «seguridad»

La Real Academia Española (2022m, definición 4) define la palabra *seguro* como aquello «que no falla o que ofrece confianza». Desde el punto de vista psicológico, los colaboradores en la organización necesitan percibir que existe una reciprocidad entre lo que ellos denominan su compromiso y esfuerzo con la protección y garantía que la organización les puede brindar. Manso (2002) refiere que las políticas de la organización deben satisfacer este aspecto para prevenir la insatisfacción y la inestabilidad de los colaboradores. La organización debe crear

condiciones de armonía entre las obligaciones y necesidades que fluyen en el ambiente laboral para no afectar el rendimiento del activo humano.

Desempeño laboral

La Real Academia Española (2022e, definición 1) define el *desempeño* en su forma verbal como «Ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio». En el ámbito laboral, estas obligaciones están determinadas por la forma en que se realizan y el grado de compromiso con el propósito general de la organización.

Al referirse al desempeño laboral, es imposible dejar de mencionar que confluyen, por un lado, la predisposición que impulsa al colaborador a cumplir con las tareas y obligaciones que le son asignadas y, por otro lado, las destrezas técnicas y cognitivas adquiridas como parte de su desarrollo profesional. Ambos aspectos son empleados de manera visible en la organización y logran una apreciación cuantificable que coadyuva a la eficiencia y eficacia organizacional (Chiavenato, 2014).

El rendimiento laboral está directamente relacionado con la naturaleza de la organización. La gestión del recurso humano debe identificar comportamientos y características profesionales que incidan en los resultados de tareas y obligaciones propias del puesto (Bohlander et al., 2017).

Desempeño laboral en su dimensión «factores actitudinales»

La cuantificación del rendimiento laboral depende en gran medida de un grupo de características propias de la organización a partir de las que se establecen y definen aspectos que evidencien la realidad del esfuerzo y trabajo. Las actitudes y/o predisposición de los colaboradores determina el compromiso de estos hacia el propósito general de la organización. Es decir, determinados aspectos relacionados con las actitudes del individuo responden a aspectos que lo impulsan en el cumplimiento de sus tareas y obligaciones (Chiavenato, 2014). Para entender esta propuesta teórica, es necesario abordar los siguientes aspectos:

Aspecto «disciplina»

La Real Academia Española (2022f, definición 3) define a la *disciplina* en su forma verbal como la «observancia de leyes y ordenamientos». Desde el punto de vista organizacional, es importante materializar este aspecto en el cumplimiento de políticas

y normas preestablecidas en concordancia con el propósito de la entidad (Chiavenato, 2014).

Aspecto «actitud cooperativa»

La Real Academia Española (2022c, definición 3) define a la *cooperación* en su forma verbal como «obrar conjuntamente con otro u otros para la consecución de un fin común». En ese sentido, el impulso que predispone al colaborador a desarrollar tareas y obligaciones conjuntas debe estar encaminado al logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2014).

Aspecto «iniciativa»

La Real Academia Española (2022g, definición 4) define la *iniciativa* como la «acción de adelantarse en hablar u obrar». Especialmente, en el enfoque laboral, el colaborador debe afrontar complicaciones, variaciones u oportunidades tomando decisiones que le permitan adelantarse a estas y cumpliendo con el compromiso de sus tareas y obligaciones del puesto (Chiavenato, 2014).

Aspecto «creatividad»

La Real Academia Española (2022d, definición 1) expone de la *creatividad* en su forma verbal como «producir algo nuevo». En relación al desarrollo del trabajo, el colaborador encamina sus acciones en el puesto con un criterio original que busca producir mejores resultados combinando la eficiencia y eficacia en su proceder (Chiavenato, 2014).

Aspecto «capacidad de realización»

La Real Academia Española (2022a, definición 3) define *capaz* como «apto, con talento o cualidades para algo». No obstante, se debe tener en consideración que la aptitud con la que cuenta el colaborador para ejercer sus tareas y obligaciones, se refuerza con la autoexigencia que se alimenta de desafíos propios para obtener mejores resultados (Chiavenato, 2014).

Desempeño laboral en su dimensión «factores operativos»

Las destrezas técnicas y cognitivas se traducen en el nivel de operatividad de los colaboradores. Este factor determina la forma en que se realiza el trabajo y cómo este se orienta al logro del propósito general de la organización. Determinados aspectos relacionados con la operatividad del individuo

responden a condiciones que lo coadyuvan en el cumplimiento de sus tareas y obligaciones de una manera correcta, eficiente y eficaz (Chiavenato, 2014). Para entender esta propuesta teórica, es necesario abordar los siguientes aspectos:

Aspecto «conocimiento del trabajo»

El colaborador es un activo con conocimientos, técnicas, habilidades y destrezas que van perfeccionándose en concordancia con la asignación de tareas y responsabilidades en la organización. El contenido del puesto debe exigir un perfil idóneo para el individuo que lo va a ocupar; sin embargo, los procedimientos en su desempeño deben ser canalizados mediante capacitaciones e inducciones para potenciar su rendimiento (Chiavenato, 2014).

Aspecto «calidad y cantidad»

Estos aspectos forman parte de la producción que realiza el colaborador, que representa uno de los indicadores de la eficacia organizacional. Al hablar de calidad, se infiere que las condiciones y características de la forma como se hacen las tareas y obligaciones contienen un valor positivo en relación algunos estándares. Por otro lado, la cantidad está supeditada al número de logros requeridos en el cumplimiento de la jornada laboral del colaborador (Chiavenato, 2014).

Aspecto «exactitud»

El propósito general de la organización conlleva a materializar metas y objetivos que requieren ser alcanzados con una esmerada exactitud. Las tareas y obligaciones del trabajador están orientadas a conseguir metas y objetivos desde el nivel del puesto hasta el nivel organizacional, combinando esfuerzos para lograr asertividad en el trabajo (Chiavenato, 2014).

Aspecto «trabajo en equipo»

Las tareas y obligaciones en el puesto están diseñadas para que el colaborador demuestre sus destrezas técnicas y cognitivas; sin embargo, la inmediatez de las acciones y la prontitud de las metas establecidas generan condiciones para el trabajo en equipo, para lo cual el colaborador integra sus destrezas cooperando de forma solidaria con otros colaboradores en pro de alcanzar lo propuesto en su puesto (Chiavenato, 2014).

Aspecto «liderazgo»

En un sentido amplio, el individuo desarrolla habilidades y destrezas para dirigir personas, dando un propósito y dirección para alcanzar un fin de interés común. En el ambiente laboral, el líder con compromiso ejerce su influencia sobre otros colaboradores al poner sus conocimientos y técnicas al servicio de otros compañeros con el fin de ayudarlos a desarrollarse profesionalmente. El líder impone con su liderazgo no solo la actitud, sino la aptitud para encaminar las acciones del grupo hacia metas y objetivos establecidos (Chiavenato, 2014).

METODOLOGÍA

El estudio se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo acompañado del diseño no experimental, transversal y correlacional. La obtención de datos fue posible a través del cuestionario usando la escala de Likert para establecer frecuencia e importancia. Se establecieron 18 preguntas para la variable «motivación», adaptadas del cuestionario *Motivación para el trabajo* de Toro (1992), y 22 preguntas para la variable «desempeño laboral», de propia elaboración. Este instrumento fue sometido a la prueba de fiabilidad de alfa de Cronbach con un indicador de 0.953 para «motivación» y «desempeño laboral». Asimismo, se utilizó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin para determinar la validez y se obtuvo un indicador de 0.796.

Se ejecutó la recolección de datos en una población total de 85 colaboradores militares de las direcciones y departamentos de una institución educativa pública militar en el Callao, para lo cual se aplicó la muestra de tipo censal. En el ambiente laboral de la organización existen también colaboradores del Ministerio de Educación y del Gobierno Regional del Callao; sin embargo, el estudio fue dirigido a los colaboradores militares pertenecientes al Ministerio de Defensa.

RESULTADOS

Como se puede visualizar en la Tabla 1, el 32.9% de colaboradores considera a los factores intrínsecos de la motivación con un «nivel bajo» respecto a la valía personal que los motiva en el desarrollo de las tareas y responsabilidades del cargo que ocupan; el 38.8% con un «nivel medio» y el 28.2%, con un «nivel alto». Por consiguiente, el 67% se encuentra en un «nivel medio» y un «nivel alto» respecto a los factores intrínsecos de la motivación.

Tabla 1. Motivación en su dimensión factores intrínsecos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	28	32.9	32.9	32.9
Nivel medio	33	38.8	38.8	71.8
Nivel alto	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota: Resultados de motivación en su dimensión factores intrínsecos del personal militar.

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Como se puede visualizar en la Tabla 2, el 34.1% de colaboradores considera a los factores extrínsecos de la motivación con un «nivel bajo» respecto a la política corporativa y el ambiente laboral que los motiva en el desarrollo de las tareas y responsabilidades del cargo que ocupan; el 40.0% con un «nivel medio» y el 25.9% con un «nivel alto». Por consiguiente, el 65.9% se encuentra en un «nivel medio y alto» respecto a los factores extrínsecos de la motivación.

Tabla 2. Motivación en su dimensión factores extrínsecos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	29	34.1	34.1	34.1
Nivel medio	34	40.0	40.0	74.1
Nivel alto	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota: Resultados de motivación en su dimensión factores extrínsecos del personal militar.

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Como se puede visualizar en la Tabla 3, el 37.6% considera a los factores actitudinales del desempeño laboral con un «nivel bajo» respecto a la identificación con el propósito general de la organización en el desarrollo de las tareas y responsabilidades del cargo que ocupa; el 36.5% con un «nivel medio» y el 25.9% con un «nivel alto». Por consiguiente, el 62.4% se encuentra en un «nivel medio y alto» respecto a los factores actitudinales del desempeño laboral.

Tabla 3. Desempeño laboral en su dimensión factores actitudinales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	32	37.6	37.6	37.6
Nivel medio	31	36.5	36.5	74.1
Nivel alto	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota: Resultados de factores actitudinales del desempeño laboral del personal militar.

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Como se puede visualizar en la Tabla 4, el 37.6% considera a los factores actitudinales del desempeño laboral con un «nivel bajo» respecto a la forma en que se realiza el trabajo a partir de destrezas cognitivas y técnicas puestas al desarrollo de las tareas y responsabilidades del cargo que ocupa; el 34.1% con un «nivel medio» y el 28.2% con un «nivel alto». Por consiguiente, el 62.3% se encuentra en un «nivel medio y alto» respecto a los factores operativos del desempeño laboral.

Tabla 4. Desempeño laboral en su dimensión factores operativos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	32	37.6	37.6	37.6
Nivel medio	29	34.1	34.1	71.8
Nivel alto	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Nota: Resultados de factores operativos del desempeño laboral del personal militar.

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Prueba de Hipótesis General

H₀: se acepta si $(r) \geq 0.05$. No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del colaborador militar de una institución pública militar en el Callao en el año 2022.

H₁: se acepta si $(r) < 0.05$. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del colaborador militar de una institución pública militar en el Callao en el año 2022.

Como se puede visualizar en la Tabla 5, $(r) = 0.005$. Al ser menor que 0.05, la hipótesis general se acepta y queda rechazada la hipótesis nula.

Tabla 5. Resultado de chi-cuadrado para la hipótesis general.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.072a	4	.005
N de casos válidos	85		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5.

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Como se puede visualizar en la Tabla 6, el valor de 0.376 demuestra que la motivación y el desempeño

laboral tienen una correlación con sentido positivo e intensidad moderada.

Tabla 6. Resultado de la prueba rho de Spearman para la hipótesis general.

	Valor
Coeficiente de correlación	.376**
Sig. (bilateral)	.000
N	85

**Significancia estadística al nivel de 0.01.

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Prueba de primera hipótesis específica

H₀: se acepta si $(r) \geq 0.05$. No existe relación significativa entre los factores intrínsecos y los factores actitudinales del colaborador militar de una Institución Pública Militar en el Callao, 2022.

H₁: se acepta si $(r) < 0.05$. Existe relación significativa entre los factores intrínsecos y los factores actitudinales del colaborador militar de una Institución Pública Militar en el Callao, 2022.

Como se puede visualizar en la Tabla 7, $(r) = 0.004$. Al ser menor que 0.05, la primera hipótesis específica se acepta y queda rechazada la hipótesis nula.

Tabla 7. Resultado de chi-cuadrado para la primera hipótesis específica.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.313a	4	.004
N de casos válidos	85		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5.

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Como se puede visualizar en la Tabla 8, el valor de 0.376 demuestra que los factores intrínsecos y los factores actitudinales tienen una correlación con sentido positivo e intensidad moderada.

Tabla 8. Resultado de la prueba rho de Spearman para la primera hipótesis específica.

	Valor
Coeficiente de correlación	.376**
Sig. (bilateral)	.000
N	85

**Significancia estadística al nivel de 0.01.

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Prueba de segunda hipótesis específica

H₀: se acepta si (r) ≥ 0.05. No existe relación significativa entre los factores extrínsecos y los factores operativos del colaborador militar de una institución pública militar en el Callao en el año 2022.

H₁: se acepta si (r) < 0.05. Existe relación significativa entre los factores extrínsecos y los factores operativos del colaborador militar de una institución pública militar en el Callao en el año 2022.

Como se puede visualizar en la Tabla 9, (r) = 0.030. Al ser menor que 0.05, la segunda hipótesis específica se acepta y queda rechazada la hipótesis nula.

Tabla 9. Resultado de chi-cuadrado para la segunda hipótesis específica.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.722a	4	.030
N de casos válidos	85		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5.
Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Como se puede visualizar en la Tabla 10, el valor de 0.327 demuestra que los factores extrínsecos y los factores operativos tienen una correlación con sentido positivo e intensidad moderada.

Tabla 10. Resultado de la prueba rho de Spearman para la segunda hipótesis específica.

	Valor
Coefficiente de correlación	.327**
Sig. (bilateral)	.002
N	85

**Significancia estadística al nivel de 0.01.
Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Prueba de tercera hipótesis específica

H₀: se acepta si (r) ≥ 0.05. No existe relación significativa entre los factores intrínsecos y los factores operativos del colaborador militar de una institución pública militar en el Callao en el año 2022.

H₁: se acepta si (r) < 0.05. Existe relación significativa entre los factores intrínsecos y los factores operativos del colaborador militar de una institución pública militar en el Callao en el año 2022.

Como se puede visualizar en la tabla 11, (r) = 0.001. Al ser menor que 0.05; la tercera hipótesis específica se acepta y queda rechazada la hipótesis nula.

Tabla 11. Resultado de chi-cuadrado para tercera hipótesis específica.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.790a	4	.001
N de casos válidos	85		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5.
Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Como se puede visualizar en la Tabla 12, el valor de 0.460 demuestra que los factores intrínsecos y los factores operativos tienen una correlación con sentido positivo e intensidad moderada.

Tabla 12. Resultado de la prueba rho de Spearman para tercera hipótesis específica.

	Valor
Coefficiente de correlación	.460**
Sig. (bilateral)	.000
N	85

**Significancia estadística al nivel de 0.01.
Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Prueba de cuarta hipótesis específica

H₀: se acepta si (r) ≥ 0.05. No existe relación significativa entre los factores extrínsecos y los factores actitudinales del colaborador militar de una institución pública militar en el Callao en el año 2022.

H₁: se acepta si (r) < 0.05. Existe relación significativa entre los factores extrínsecos y los factores actitudinales del colaborador militar de una institución pública militar en el Callao en el año 2022.

Como se puede visualizar en la Tabla 13, (r) = 0.023. Al ser menor que 0.05, la cuarta hipótesis específica se acepta y queda rechazada la hipótesis nula.

Tabla 13. Resultado de chi-cuadrado para la cuarta hipótesis específica.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.326a	4	.023
N de casos válidos	85		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5.
Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

Como se puede visualizar en la Tabla 14, el valor de 0.308 demuestra que los factores extrínsecos y los factores actitudinales tienen una correlación con sentido positivo e intensidad moderada.

Tabla 14. Resultado de la prueba rho de Spearman para la cuarta hipótesis específica.

	Valor
Coefficiente de correlación	.308**
Sig. (bilateral)	.004
N	85

**Significancia estadística al nivel de 0.01.

Fuente: Elaboración propia, a partir del análisis SPSS.

DISCUSIÓN

La evidencia del estudio realizado prueba que la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores militares en una institución educativa pública militar en el Callao guardan una correlación significativa con un rho de Spearman de 0.376. Esta evidencia es comparada con el estudio de Velásquez (2022), quien probó que existe una correlación significativa de motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos en una entidad del Estado con rho de Spearman 0.424. Así también, Cabanillas y Ruiz (2021) probaron que existe una correlación significativa de motivación y desempeño laboral de trabajadores de salud en un hospital del Estado con rho de Spearman 0.557. Hernández y Mendoza (2018) señalan que al tener ambas variables una correlación significativa positiva, el incremento del nivel de una afecta directamente a la otra.

La evidencia prueba que los factores intrínsecos y los factores actitudinales guardan una correlación significativa con rho de Spearman 0.376. Esta evidencia es comparada con el estudio de Granados (2021), quien probó una correlación significativa de factores intrínsecos y desempeño laboral en trabajadores asistenciales de un hospital del Estado con rho de Spearman 0.771. Así mismo, López (2021) probó que existe correlación significativa de factores intrínsecos y el aspecto competencia en el individuo del desempeño laboral de colaboradores de una industria con un Tau B de Kendall de 0.585.

La evidencia prueba que los factores extrínsecos y los factores operativos guardan una correlación significativa con coeficiente de rho de Spearman 0.376. Esta evidencia es comparada con el estudio de Granados (2021), quien probó una correlación significativa de factores extrínsecos y el desempeño laboral de trabajadores asistenciales de un hospital del Estado con rho de Spearman 0.753. Así mismo, López (2021) probó que existe correlación significativa de factores extrínsecos y la competencia en el puesto del desempeño laboral de

colaboradores de una Industria con un Tau B de Kendall de 0.624.

La evidencia prueba que los factores intrínsecos y los factores operativos guardan una correlación significativa con rho de Spearman 0.460. Esta evidencia es comparada con el estudio de Granados (2021), quien probó una correlación significativa de factores intrínsecos y el desempeño laboral de trabajadores asistenciales de un hospital del Estado con rho de Spearman 0.771. Así mismo, López (2021) probó que existe correlación significativa de factores intrínsecos y el aspecto competencia en el puesto del desempeño laboral de colaboradores de una Industria con un Tau B de Kendall de 0.668.

La evidencia prueba que los factores extrínsecos y los factores actitudinales guardan una correlación significativa con rho de Spearman 0.308. Esta evidencia es comparada con el estudio de Granados (2021), quien probó una correlación significativa de factores extrínsecos y el desempeño laboral de trabajadores asistenciales de un hospital del Estado con rho de Spearman 0.753. Así mismo, López (2021) probó que existe correlación significativa de factores extrínsecos y el aspecto competencia en el individuo del desempeño laboral de colaboradores de una industria con un Tau B de Kendall de 0.546.

CONCLUSIONES

Se demuestra que la relación entre motivación y desempeño laboral de los colaboradores militares de una institución educativa pública militar en el Callao tiene un sentido positivo e intensidad moderada de 0.376.

Se demuestra que la relación entre factores intrínsecos y factores actitudinales de los colaboradores militares de una institución educativa pública militar en el Callao tiene un sentido positivo e intensidad moderada de 0.376; así también, existe un 67% de colaboradores militares que considera la motivación intrínseca como nivel medio y alto.

Se demuestra que la relación entre factores extrínsecos y factores operativos de los colaboradores militares de una institución educativa pública militar en el Callao tiene un sentido positivo e intensidad moderada de 0.327; así también, existe un 65.9% de colaboradores militares que considera la motivación extrínseca como nivel medio y alto.

Se demuestra que la relación entre factores intrínsecos y factores operativos de los colaboradores militares de una institución educativa pública militar en el Callao tiene un sentido positivo e intensidad

moderada de 0.460; así también, existe un 62.4% de colaboradores militares que considera los factores actitudinales en nivel medio y alto.

Se demuestra que la relación entre factores extrínsecos y factores actitudinales de los colaboradores militares de una institución educativa pública militar en el Callao tiene un sentido positivo e intensidad moderada de 0.308; así también, existe un 62.3% de colaboradores militares que considera los factores operativos en nivel medio y alto.

La evidencia de la investigación, en primer lugar, permite a otras instituciones educativas de carácter militar explicar de manera científica las manifestaciones en el ambiente laboral que afecta la motivación y cómo esta se refleja en el rendimiento laboral. Muchas veces se considera al colaborador militar como un activo que debe producir con altos niveles de desempeño bajo la premisa del valor militar referido al «cumplimiento del deber». Así también, se observa que la motivación guarda una relación significativa con el desempeño laboral; por lo tanto, existen otros aspectos que deben ser considerados para generar mejores estrategias de gestión con el recurso humano militar en una institución educativa. En segundo lugar, permite enriquecer las teorías sobre motivación y desempeño laboral no solo desde el enfoque de la administración, sino de la educación y de la docencia y administración militar.

REFERENCIAS

- [1] Bohlander, G. W., Snell, S. A., y Morris, S. S. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (17^a ed.). México D. F., México: Cengage Learning Editores, S. A. de C. V.
- [2] Cabanillas Flores, E. M., y Ruiz Celis, G. R. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao, Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6615>
- [3] Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* (9^a ed.). México D. F., México: McGraw Hill.
- [4] Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las Organizaciones* (3^a ed.). México D. F., México: McGraw Hill.
- [5] Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* (10^a ed.). México D. F., México: McGraw Hill.
- [6] Granados Reyes, Y. S. (2021). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal Asistencial del Departamento de Ginecoobstetricia, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4891>
- [7] Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- [8] Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- [9] León, F., y Sepulveda, M. (1979). Satisfacciones e Insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 11(1), 93-113.
- [10] López Espinal, I. J. (2021). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca SAC, en la ciudad de Piura*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9186>
- [11] Manso Pinto, J. F. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 79-86.
- [12] Real Academia Española. (2022a). Capaz. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/capaz?m=form>
- [13] Real Academia Española. (2022b). Condición. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/condición?m=form>
- [14] Real Academia Española. (2022c). Cooperar. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/cooperar?m=form>
- [15] Real Academia Española. (2022d). Crear. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/crear?m=form>
- [16] Real Academia Española. (2022e). Desempeñar. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/desempeñar?m=form>

- [17] Real Academia Española. (2022f). Disciplinar. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/disciplinar?m=form>
- [18] Real Academia Española. (2022g). Iniciativa. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/iniciativa?m=form>
- [19] Real Academia Española. (2022h). Logro. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/lograr?m=form>
- [20] Real Academia Española. (2022i). Motivación. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/motivacion?m=form>
- [21] Real Academia Española. (2022j). Reconocimiento. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/gratitud?m=form>
- [22] Real Academia Española. (2022k). Relación. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/relacion?m=form>
- [23] Real Academia Española. (2022l). Responsable. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/responsable?m=form>
- [24] Real Academia Española. (2022m). Seguro. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/seguero?m=form>
- [25] Real Academia Española. (2022n). Trabajo. En *Diccionario de la lengua española* (v. electr. 23.6). <https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- [26] Reglamento del Ejército 31-44. (2014). *Servicio Interior*. División de doctrina del Ejército - COEDE.
- [27] Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración* (13ª ed.). Ciudad de México, México: Pearson.
- [28] Toro Alvarez, F. (1992). *Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional* (2ª ed.). Colombia: Cincel.
- [29] Velásquez Mendoza, V. S. (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao - 2021*. (Tesis de grado). Universidad de Lima, Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16198>