

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS M. SIMMONDS DE POPAYÁN

JULIÁN ANDRÉS SALAZAR FLOREZ
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
TRABAJO DE GRADO

ASESOR
DANNY JAVIER OLIVARES DIAGO
Psicólogo Magister en Familia

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
PSICOLOGÍA
TRABAJO DE GRADO
POPAYÁN
2025

DEDICATORIA

A Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, por ser la luz que ha guiado cada uno de mis pasos y el refugio en los momentos de incertidumbre.

A mis padres, pilares eternos de amor y entrega, cuyo sacrificio silencioso, fe inquebrantable y ejemplo incansable han sido el aliento que me impulsó a no rendirme. Gracias por enseñarme que la grandeza se forja en la constancia y en la humildad.

A mi amada esposa, Diana Lizeth Hurtado, mi compañera incansable, inspiración cotidiana y fuerza silenciosa. Tu amor, tu fe en mí y tu compañía han sido la base firme sobre la que se ha construido esta meta. Gracias por caminar a mi lado con valentía, dulzura y determinación.

A mis hijos, Verónica, Steven y Daniel, tesoros irremplazables de mi existencia. Ustedes son la razón más profunda de mi esfuerzo, la motivación que da sentido a cada amanecer. Que esta tesis sea para ustedes testimonio de que los sueños se alcanzan con amor, sacrificio y perseverancia.

A mis maestros, guías de conocimiento y vocación, quienes sembraron en mí la pasión por aprender, cuestionar y crecer. Su legado vive en cada palabra de este trabajo.

Y, finalmente, a mí mismo, por no claudicar, por abrazar el desafío con coraje, y por transformar el cansancio en propósito. Hoy, esta tesis es más que un documento: es la prueba de que la voluntad y el amor pueden conquistar lo imposible.

AGRADECIMIENTOS

A el Magister Danny Javier Olivares Diago, por su asesoría y orientación en el desarrollo de esta tesis.

Al rector de la institución Jorge Arturo Manzo, por su apoyo para el desarrollo de las encuestas dentro de la institución.

A todos los docentes del colegio educativo Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde por su tiempo brindado al contestar las encuestas realizadas.

A la docente Magister Nathalia Lara Espinoza por su apoyo en la revisión del instrumento de medición de la tesis.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

VIGILADO MINEDUCACIÓN

NOTA DE ACEPTACIÓN

La mesa de jurados del trabajo de grado titulado **"Influencia De La Motivación En El Desempeño Laboral De Los Docentes De La Institución Educativa Carlos M. Simmonds De Popayán"**, presentado por **Julián Andrés Salazar Flórez**. Notifica que, una vez revisado el informe final y aprobada su sustentación, este trabajo cumple con los requisitos estipulados como opción de grado para la obtención del título de Psicólogo(a).

Mg, Karol Nathalia Lara Espinosa
Evaluador(a)

Mg, Yuly Alexandra Ico Collazos
Apoyo a la coordinación de trabajo de grado

Popayán, 26 de mayo de 2025

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	10
Planteamiento Problema	12
Justificación	14
Antecedentes	16
Objetivos.....	26
Objetivo general.....	26
Objetivos específicos	26
Marco Teórico (Estado Del Arte).....	27
Motivación	27
Teoría De La Autodeterminación.....	28
Teoría De los Dos Factores	28
Teoría De La Expectativa.....	29
Desempeño Laboral	29
Metodología	31
Enfoque de la investigación	31
Tipo y diseño de investigación.....	31
Población y muestra.....	31
Criterios De Inclusión.....	32
Criterios De Exclusión.....	32
Hipótesis	33
Hipótesis Principal.....	33
Hipótesis Nula.....	33
Variables del estudio	33
Instrumentos.....	38
Cuestionario Para Evaluar Factores Motivacionales En El Trabajo	38
Cuestionario Para Evaluar El Desempeño Laboral.....	39
Procedimiento	41
Análisis de datos	42
Consideraciones éticas.....	42

Resultados	43
Resultados descriptivos.....	43
Aplicación Cuestionario Motivación en el Trabajo	44
Aplicación Cuestionario Desempeño Laboral	55
Resultados relacionales.....	60
Discusión.....	62
Conclusiones	64
Recomendaciones	65
Referencias.....	67
Anexos	72

Índice de tablas

Tabla 1: Tiempo en la empresa.	43
Tabla 2: Edad.	43
Tabla 3: Nivel de formación	43
Tabla 4: Logro.	45
Tabla 5: Poder.	45
Tabla 6: Afiliación.	46
Tabla 7: Autorrealización.	47
Tabla 8: Reconocimiento.	47
Tabla 9: Dedicación a la tarea.	48
Tabla 10: Aceptación autoridad.	49
Tabla 11: Aceptación normas y valores.	49
Tabla 12: Requisición.	50
Tabla 13: Expectación.	51
Tabla 14: Supervisión.	52
Tabla 15: Grupo de trabajo.	52
Tabla 16: Contenido del trabajo.	53
Tabla 17: Salario.	54
Tabla 18: Promoción.	54
Tabla 22: Productividad y calidad del trabajo.	55
Tabla 23: Compromiso organizacional.	56
Tabla 24: Capacidad de resolución de problemas.	57
Tabla 25: Trabajo en equipo y liderazgo.	57
Tabla 26: Adaptabilidad y flexibilidad.	58
Tabla 27: Orientación al cliente.	59
Tabla 28: Resultados globales en el cuestionario de DL.	59
Tabla 29: Tabla de resultados de una prueba de Chi-cuadrado de independencia.	60
Tabla 30: Tabla de resultados de una prueba de Chi-cuadrado de independencia.	60

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de formación.....	44
Figura 2: Logro.	45
Figura 3: Poder.....	46
Figura 4: Afiliación.	46
Figura 5: Autorrealización.	47
Figura 6: Reconocimiento.....	48
Figura 7: Dedicación a la tarea.	48
Figura 8: Aceptación autoridad.....	49
Figura 9: Aceptación normas y valores.....	50
Figura 10: Requisición.....	51
Figura 11: Expectación.	51
Figura 12: Supervisión.....	52
Figura 13: Grupo de trabajo.....	53
Figura 14: Contenido del trabajo.	53
Figura 15: Salario.....	54
Figura 16: Promoción.	55
Figura 17: Productividad y calidad del trabajo.	56
Figura 18: Compromiso organizacional.....	56
Figura 19: Capacidad de resolución de problemas.	57
Figura 20: Trabajo en equipo y liderazgo.	58
Figura 21: Adaptabilidad y flexibilidad.	58
Figura 22: Orientación al cliente.....	59

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito explicar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de diez docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, durante el segundo periodo de 2024. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transeccional, se recolectaron datos mediante el Cuestionario Motivacional del Trabajo (CMT) y una escala adaptada de evaluación del desempeño laboral, basada en el modelo de Chiavenato (2009). Los resultados revelan que los docentes presentan un nivel promedio de motivación, destacándose una alta motivación intrínseca, asociada al sentido de realización personal y compromiso con las tareas educativas. En contraste, la motivación extrínseca y los incentivos percibidos se ubicaron en niveles medios. En cuanto al desempeño laboral, este fue calificado como alto en general, sobresaliendo las dimensiones de trabajo en equipo, liderazgo y responsabilidad organizacional. Sin embargo, no se evidenció una relación directa y significativa entre las dimensiones de la motivación y todos los aspectos del desempeño laboral. Esto sugiere que, si bien la motivación es un factor influyente, el rendimiento docente también depende de otros elementos como las competencias individuales, el clima institucional y el estilo de liderazgo. En conclusión, en el caso analizado, no se establece una relación clara entre motivación y desempeño, lo que abre la posibilidad de continuar investigando sobre variables mediadoras en contextos educativos.

Palabras clave: motivación docente, desempeño laboral, educación secundaria, factores organizacionales, gestión educativa.

Abstract

This research aimed to explain the relationship between motivation and job performance among ten teachers at the Institucion Educativa Carlos M. Simmonds, afternoon shift, during the second academic period of 2024. Using a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional design, data were collected through the Work Motivation Questionnaire (WMQ) and a performance evaluation scale adapted from Chiavenato (2009). The results indicate that while teachers demonstrate a generally acceptable level of motivation particularly in intrinsic aspects such as personal satisfaction and professional commitment extrinsic motivation and perceived rewards remain moderate. Regarding job performance, high levels were observed overall, especially in teamwork, leadership, and institutional engagement. However, a direct and significant relationship between motivation and all performance dimensions was not identified. This suggests that

although motivation contributes to performance, other factors such as individual skills, the work environment, and leadership practices also play critical roles. In this context, the study concludes that no clear link exists between motivation and performance among the participating teachers, highlighting the need for further research into mediating variables within educational settings.

Keywords: teacher motivation, job performance, secondary education, organizational factors, educational management

Introducción

A nivel mundial, la motivación y el desempeño laboral han sido reconocidos como factores clave para el desarrollo de organizaciones sostenibles y efectivas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado que el compromiso y la satisfacción del personal inciden directamente en la productividad y en la calidad del entorno laboral (OIT, 2022). Asimismo, Gallup (2023) reportó que solo el 23 % de los empleados a nivel global están comprometidos con su trabajo, mientras que una mayoría significativa permanece emocionalmente desvinculada, lo cual repercute negativamente en el desempeño. En el ámbito educativo, esta situación adquiere particular relevancia, dado que los docentes desempeñan un papel central en la formación de estudiantes y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Desde esta perspectiva, la presente investigación se enfoca en analizar la relación entre motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, durante el segundo periodo del año 2024. En el contexto educativo actual, los procesos de enseñanza y aprendizaje no dependen únicamente de los conocimientos técnicos y pedagógicos de los docentes, sino también de factores humanos como la satisfacción personal, el compromiso institucional y el ambiente laboral. Entre estos factores, la motivación se destaca como un elemento esencial para fomentar la implicación activa del profesorado y promover una educación de calidad. Como señalan Ryan y Deci (2017), la motivación es el motor que impulsa a los individuos a actuar, sostener comportamientos y alcanzar metas personales y profesionales. En el ámbito escolar, dicha motivación se refleja en el entusiasmo del docente por participar, innovar y contribuir significativamente al desarrollo de sus estudiantes.

Desde una perspectiva organizacional, Chiavenato (2011) afirma que las personas son el recurso más valioso dentro de cualquier institución, y su rendimiento depende en gran medida de la manera como son gestionadas, valoradas y estimuladas. Esto incluye tanto los incentivos tangibles (salarios, condiciones de trabajo, reconocimientos) como aquellos intangibles, tales como la autorrealización, la autonomía y la pertenencia. En este mismo sentido, Robbins y Judge (2017) indican que el comportamiento laboral está determinado por una interacción compleja entre factores individuales y contextuales, donde la motivación ocupa un lugar central al incidir directamente en la productividad, el compromiso y la satisfacción con el trabajo.

Diferentes teorías han tratado de explicar la naturaleza y los efectos de la motivación en el contexto organizacional. Por ejemplo, la teoría de la expectativa de Vroom (1964) plantea que el

esfuerzo de los individuos depende de la expectativa de obtener un rendimiento determinado y de las recompensas asociadas a dicho rendimiento. Asimismo, la teoría bifactorial de Herzberg (1968) distingue entre factores motivacionales, que generan satisfacción, y factores higiénicos, cuya ausencia provoca insatisfacción. Comprender qué motiva a los empleados permite a las organizaciones diseñar entornos de trabajo más estimulantes, promover una mayor implicación laboral y prevenir fenómenos como el ausentismo, la rotación o el bajo rendimiento (Chiavenato, 2011).

En estrecha relación con la motivación se encuentra el desempeño laboral, definido como el grado en que un individuo cumple de manera eficiente con las funciones y responsabilidades asignadas. Este concepto implica no solo la cantidad de trabajo realizado, sino también su calidad, oportunidad, responsabilidad e innovación (Koontz & Weihrich, 2012). En el caso de los docentes, el desempeño va más allá de la instrucción en aula e incluye la planificación, la participación institucional, el acompañamiento a estudiantes y la capacidad para adaptarse a los cambios. Según Robbins y Judge (2019), un alto desempeño suele estar asociado a niveles elevados de motivación, sin embargo, este vínculo puede verse afectado por variables como el liderazgo, la carga laboral o el clima organizacional.

Desde la psicología organizacional, analizar la relación entre motivación y desempeño no solo permite comprender mejor el comportamiento humano en el trabajo, sino también proporciona herramientas prácticas para optimizar la gestión del talento humano. En el contexto educativo, esto resulta fundamental para garantizar la calidad de la enseñanza y fortalecer el compromiso institucional.

Planteamiento Problema

La motivación en el entorno laboral se define como la fuerza externa e interna que impulsa a los empleados a actuar de manera orientada hacia el logro de objetivos y metas organizacionales (Newstrom, 2011). Este concepto abarca tanto la motivación intrínseca, que se origina de intereses y satisfacciones personales, como la motivación extrínseca, que se deriva de incentivos externos como recompensas, reconocimiento y promoción.

Actualmente, el rendimiento de los trabajadores representa un elemento fundamental tanto en el sector público como en el privado, ya que de él depende en gran parte la eficiencia con la que se ejecutan las tareas y se alcanzan los objetivos propuestos por las organizaciones. No obstante, lograr un alto nivel de desempeño no es sencillo, ya que existen diversos factores que influyen en ello, siendo la motivación uno de los más determinantes (Chiavenato, 2011; Robbins & Judge, 2017).

La motivación en el contexto laboral es un factor que incide directamente sobre la productividad, el compromiso y la actitud de los empleados. Cuando esta es adecuada, los trabajadores tienden a implicarse con mayor responsabilidad y creatividad en sus labores; mientras que, cuando es baja, suelen presentarse comportamientos como apatía, resistencia al cambio, baja implicación, deterioro de la calidad del trabajo y, en muchos casos, conflictos interpersonales. Esta situación afecta directamente el desempeño laboral, entendido como el grado en que el colaborador cumple con sus funciones, responsabilidades y metas con eficacia y eficiencia.

El desempeño laboral, por tanto, se convierte en un reflejo de múltiples condiciones internas y externas. Entre las causas que pueden deteriorarlo se encuentran la desmotivación sostenida, la falta de reconocimiento institucional, escasas oportunidades de crecimiento profesional, cargas laborales excesivas, ausencia de participación en la toma de decisiones y un clima organizacional poco favorable. Las consecuencias de un desempeño deficiente no solo se evidencian en los resultados institucionales, sino también en el bienestar psicológico de los trabajadores y en la calidad del servicio educativo que se ofrece.

La Institución Educativa Carlos M. Simmonds no es ajena a esta problemática. En los últimos años, se han identificado variaciones en el rendimiento de los docentes, especialmente en aspectos como el cumplimiento de horarios, la planeación pedagógica, el nivel de innovación en el aula y la interacción con los estudiantes. Estas fluctuaciones han generado preocupación en el equipo directivo, ya que, a pesar de contar con lineamientos administrativos claros, persiste la

sensación de que los factores motivacionales no están siendo adecuadamente atendidos. Esto ha llevado a cuestionarse si el origen del problema radica precisamente en el nivel de motivación que experimentan los docentes.

Por lo tanto, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en diez docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, en el segundo periodo de 2024? Este problema se abordó con el objetivo de identificar las relaciones entre los niveles de motivación y el rendimiento laboral, con la finalidad de proporcionar evidencia empírica que permita fortalecer las estrategias institucionales dirigidas a mejorar tanto el clima laboral como la calidad del desempeño docente.

Justificación

La presente investigación sobre la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de la jornada de la tarde en la Institución Educativa Carlos M. Simmonds es relevante tanto desde una perspectiva teórica como práctica. Desde el punto de vista académico, contribuye al cuerpo de conocimiento sobre la relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral en contextos educativos, teniendo en cuenta que cada institución presenta dinámicas particulares que pueden modificar dicha relación (Robbins & Judge, 2019). Al abordar este vínculo, el estudio se inserta en el campo de la psicología organizacional y de la gestión educativa, donde la comprensión de los procesos internos que impulsan el comportamiento laboral resulta fundamental para mejorar el funcionamiento institucional.

Desde una valoración teórica, esta investigación retoma aportes significativos de teorías motivacionales clásicas y contemporáneas —como la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000), la teoría bifactorial de Herzberg (1968) y la teoría de la expectativa de Vroom (1964)—, las cuales permiten interpretar cómo diferentes tipos de motivación (intrínseca y extrínseca) inciden en la disposición de los docentes para alcanzar un desempeño óptimo. Asimismo, se fundamenta en marcos conceptuales de la administración del talento humano (Chiavenato, 2011), que explican la relación entre las condiciones laborales, el compromiso institucional y la productividad docente. Esta articulación teórica respalda la pertinencia de analizar el tema en contextos educativos, donde los factores psicosociales y organizacionales influyen significativamente en los resultados pedagógicos.

En el plano práctico, el estudio ofrece información valiosa para la gestión institucional, ya que permite identificar áreas de mejora en los mecanismos de motivación del personal docente, así como sus efectos en el compromiso, la productividad y la calidad educativa. Comprender estos aspectos resulta fundamental para fortalecer la gestión del talento humano, generar un clima organizacional más favorable y optimizar los procesos pedagógicos. Además, los hallazgos permitirán formular estrategias de intervención que contribuyan a incrementar la satisfacción laboral y, en consecuencia, el desempeño de los docentes.

El desempeño laboral, entendido como el grado en que un trabajador cumple eficazmente con sus funciones, es una variable compleja que abarca tanto resultados cuantificables como actitudes, calidad del trabajo, puntualidad, colaboración y adaptación (Koontz & Weihrich, 2012). Este rendimiento no se presenta de forma aislada, sino que responde a una interacción de factores

personales, sociales y organizacionales, dentro de los cuales la motivación juega un papel determinante. En esa línea, Robbins y Judge (2019) sostienen que los empleados motivados tienden a mostrar un nivel superior de desempeño debido a su mayor compromiso, esfuerzo y alineación con los objetivos institucionales.

Desde la pertinencia disciplinar, esta investigación se sitúa en el campo de la educación, con un enfoque en la administración y liderazgo escolar. El análisis de los factores motivacionales y su relación con el desempeño docente aporta una mirada integral sobre los procesos de enseñanza aprendizaje, más allá de los aspectos estrictamente curriculares. En este sentido, el estudio no solo favorece la toma de decisiones pedagógicas y administrativas informadas, sino que también promueve una gestión más humana y centrada en las necesidades del personal docente, lo cual está en consonancia con los enfoques actuales de calidad educativa y bienestar institucional.

Asimismo, los resultados podrán servir de guía para el equipo directivo en la toma de decisiones estratégicas orientadas al fortalecimiento del desempeño docente. Dado que los desafíos educativos actuales requieren de docentes motivados y comprometidos, este estudio cobra especial importancia. Además, su enfoque cuantitativo permite establecer patrones y relaciones entre variables clave, lo cual puede ser replicado en otras instituciones con características similares.

Finalmente, esta investigación puede convertirse en un referente para otros entornos escolares que busquen mejorar sus prácticas en torno a la motivación laboral, brindando herramientas basadas en evidencia para optimizar el recurso humano, que es uno de los pilares fundamentales de la calidad educativa.

Antecedentes

La estrecha relación entre la motivación y el desempeño laboral ha sido un tema de interés continuo en el ámbito laboral. A lo largo de décadas, la psicología ha dedicado esfuerzos considerables para comprender y examinar esta conexión crucial. La investigación ha demostrado de manera consistente que la motivación desempeña un papel determinante en el rendimiento y el éxito de los empleados dentro de cualquier organización.

Desde las primeras exploraciones en psicología industrial y organizacional a principios del siglo XX, hasta los enfoques más contemporáneos, los estudios han iluminado cómo los niveles de motivación influyen directamente en la productividad y eficacia laboral. Diversas teorías han surgido para comprender los mecanismos subyacentes que impulsan y mantienen la motivación en los trabajadores. En este sentido, a continuación, se describen las investigaciones que fueron rastreadas y seleccionadas con el fin de comprender la influencia que tiene la motivación sobre el desempeño laboral. Estos estudios representan una amplia gama de enfoques y metodologías que han contribuido a enriquecer nuestra comprensión sobre este tema crucial en el ámbito laboral. Moreno De Vettori y Velasquez Mendoza (2021), en su artículo *Relación de la Motivación Laboral con el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Administración en una Institución del Estado - Sede Callao*, presenta un enfoque cuantitativo de carácter transversal, aplicado no experimental, con un método de estudio correlacional. El estudio se llevó a cabo con el propósito de investigar la relación entre la motivación y el desempeño laboral entre 52 colaboradores del área de administración de una institución estatal.

Los resultados obtenidos revelaron una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores analizados; se pudo observar que el nivel de motivación influye significativamente en el rendimiento laboral, sugiriendo la importancia de fomentar un ambiente laboral motivador para mejorar la eficacia y productividad en el contexto organizacional.

En el artículo *Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil*, elaborado por Zapata Huamaní, Napán, y Meza Rodriguez (2023), se plantea como objetivo principal determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los colaboradores en Industrias Súper Sport S.R.L. durante el año 2021. La metodología empleada consistió en un diseño no experimental de enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo correlacional. La muestra, conformada por 105 colaboradores de Super Sport, fue

censal. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica principal, acompañada de un cuestionario que contenía 36 ítems relacionados con ambas variables de estudio.

Los resultados obtenidos concluyen que existe una relación directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores. Se destaca que la motivación, siendo un fenómeno interno en el individuo, se manifiesta de manera significativa en su rendimiento en el ámbito laboral, lo que resalta la importancia de promover un ambiente laboral que fomente la motivación para mejorar el desempeño de los empleados.

En el artículo Factores Motivacionales Extrínsecos e Intrínsecos en Trabajadores de Organizaciones de la Salud en la Ciudad de Medellín, Valderrama Lotero (2018), tiene como objetivo principal establecer los factores motivacionales, tanto extrínsecos como intrínsecos, en los trabajadores de las organizaciones de salud de la ciudad de Medellín. Esta investigación surge de la necesidad de comprender la influencia que ejerce la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, reconociendo que este factor es crucial para que el individuo se relacione y obtenga satisfacción en su trabajo. Por ende, se destaca la importancia de que las organizaciones reconozcan al trabajador como una parte fundamental de la misma.

El método utilizado para este estudio consistió en realizar entrevistas a cuatro trabajadores de una organización de salud en Medellín. Los resultados más relevantes obtenidos indican la falta de incentivos en este tipo de organizaciones, lo cual puede afectar negativamente la motivación de los empleados. Sin embargo, se observa un alto compromiso social por parte de los trabajadores en el desempeño de sus labores, a pesar de las limitaciones motivacionales encontradas. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias que promuevan la motivación y el reconocimiento del personal en el ámbito de la salud para mejorar su satisfacción laboral y, en consecuencia, su desempeño.

Como conclusión principal, se establece que la motivación laboral ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores. Este hallazgo resalta la importancia de comprender y atender las necesidades motivacionales de los empleados dentro de las organizaciones, reconociendo que un ambiente laboral motivador puede impactar positivamente en la productividad y eficacia de los colaboradores.

La tesis presentada por Sánchez Bazán (2020), titulada La Motivación y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa ETRAL SAC en la Ciudad de Trujillo, tiene como objetivo principal determinar si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral en

los colaboradores de dicha empresa durante el año 2020. La población y muestra de estudio estuvieron compuestas por los 21 colaboradores que trabajan en ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, la cual incluyó un cuestionario diseñado específicamente para cada una de las variables de estudio. Estos cuestionarios se basaron en la escala de Likert, con 5 niveles de respuesta, el cuestionario para la variable de motivación constaba de 21 preguntas, mientras que para la variable de desempeño laboral se incluyeron 24 preguntas.

Los resultados obtenidos concluyen que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. Específicamente, se destaca que la motivación intrínseca juega un papel crucial en esta relación, esto resalta la importancia de fomentar la motivación intrínseca entre los empleados como un medio para mejorar su desempeño en el ámbito laboral.

En la revista científica de la Universidad de Cienfuegos, et al. (2020), se aborda el tema de la motivación y el desempeño laboral, destacando la importancia del trato y la motivación por parte del líder de equipo hacia los colaboradores. El estudio, realizado entre los años 2018 y 2019, adoptó un enfoque cualitativo y cuantitativo, con un alcance de investigación exploratoria y descriptiva. La metodología empleada no fue experimental y se basó en un diseño probabilístico. Se recurrió a métodos de investigación bibliográfica y documental relacionados con la motivación y el desempeño laboral para recopilar datos pertinentes.

Los hallazgos obtenidos sugieren que existe un nivel adecuado de motivación, el cual ejerce una influencia positiva en el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados resaltan la importancia de que los líderes asuman su rol de manera efectiva, proporcionando un ambiente de trabajo motivador que impulse el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

En 2019, Barcia Briones, et al. (2019), llevaron a cabo una investigación sobre los niveles de motivación en el desempeño laboral. Su estudio se centró en docentes de dos unidades educativas: la Escuela de Educación Básica Santa Marianita de Jesús y la Unidad Educativa Charapotó #75 de la parroquia Charapotó. Este tema es relevante debido a su importancia en la actualidad. La investigación incluyó a una población de 30 docentes de ambas instituciones, y se emplearon entrevistas dirigidas a las autoridades, así como el test de escala R-WMA para medir y evaluar el nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados obtenidos proporcionaron una comprensión más profunda de los factores motivacionales que influyen en el

desempeño laboral de los docentes, contribuyendo así al cuerpo de conocimientos en el ámbito educativo y proporcionando información valiosa para mejorar las prácticas de gestión y desarrollo del personal en instituciones educativas.

La investigación *Influencia de la Motivación sobre el Desempeño Laboral en una Empresa Prestadora de Servicios de Aseo en el Municipio de Bello en el Año 2021*, realizada por Rivera Rivera y Ríos Isaza, tuvo como objetivo analizar la influencia de la motivación en el desempeño de los trabajadores de una empresa prestadora de servicios de aseo en Bello. Con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental y descriptivo, se buscó determinar el grado de motivación y desempeño de los empleados, así como identificar los factores motivacionales que inciden en su desempeño laboral.

La población de estudio incluyó a los empleados del área administrativa de la empresa, con un total de 18 personas. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, abarcando la totalidad de la población del área. La metodología se basó en el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) de Fernando Toro Álvarez, junto con los criterios de evaluación de desempeño de la organización.

El análisis de los resultados se centró en los perfiles motivacionales obtenidos del CMT y las evaluaciones de desempeño de los empleados. Se tabularon los datos y se crearon gráficas para visualizar los resultados a nivel general. Se identificaron los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa prestadora de servicios de aseo en Bello. En conclusión, este estudio proporciona una comprensión profunda de la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el contexto específico de una empresa de servicios en Bello. Los hallazgos ofrecen información valiosa para la gestión del talento y el desarrollo organizacional, destacando la importancia de promover la motivación como factor clave para mejorar el rendimiento laboral.

La investigación *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019*, realizada por Prado Huamán en Huancayo en 2020, tiene como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en 2019. Para ello, se plantean varios objetivos específicos que incluyen explorar cómo la satisfacción, los estímulos, la competencia, el reconocimiento y la comunicación impactan en el desempeño laboral de estos trabajadores.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, con un diseño aplicado y un nivel correlacional. Se emplea el método científico hipotético deductivo, que parte de la inducción para llegar a conclusiones universales. La población de estudio está constituida por los 30 trabajadores del Gobierno Regional de Junín en 2019, y se utiliza una muestra censal, es decir, se recopila información de todos los sujetos de estudio; para recolectar datos, se diseñó un cuestionario de 30 preguntas, dividido en 15 preguntas sobre motivación laboral y 15 sobre desempeño laboral. La confiabilidad de los datos se evaluó mediante el Alfa de Cronbach, y se sometió el instrumento de recolección de datos a juicio de expertos para determinar su validez.

En cuanto a la metodología, se llevó a cabo un trabajo de campo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicando el cuestionario piloto a 30 encuestados durante un mes. Los datos recopilados se procesaron utilizando el programa Excel 2016 para ordenar las preguntas por dimensión, y posteriormente se analizaron con el software de estadística SPSS25 para contrastarlos con las hipótesis planteadas.

Los resultados obtenidos se presentaron en tablas y figuras asociadas a cada dimensión de la motivación laboral, incluyendo factores higiénicos y motivadores. Estos resultados brindan una visión más clara sobre cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín en 2019.

La investigación Impacto de la motivación en el desempeño laboral en Iberoamérica, presentada por Hoyos Ramírez y Ocampo Quintero en 2022 tiene como objetivo general conocer cómo la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores del sector comercial y de la salud en países iberoamericanos como España, Colombia y Ecuador. Para lograr este objetivo, se plantean varios objetivos específicos, incluyendo establecer aspectos comunes y diferencias en los procesos de motivación, identificar los factores motivacionales asociados al desempeño laboral, y determinar la importancia de la motivación en dicho desempeño. La metodología empleada es de tipo documental, descriptiva y cualitativa, se realiza un estudio descriptivo para indagar sobre las cualidades importantes de la situación a analizar, y un estudio cualitativo que utiliza la compilación y observación de datos para precisar las preguntas de investigación o plantear nuevas incógnitas. Se emplean métodos de inducción y deducción para reflexionar sobre los conocimientos previamente adquiridos y para argumentar desde enunciados generales hacia enunciados particulares.

Las técnicas utilizadas incluyen la revisión de la literatura para identificar, estructurar y conseguir bibliografía relevante para el estudio, y se emplean instrumentos como fichas bibliográficas y fichas RAE para filtrar y consolidar la información obtenida. Las fuentes de información pueden ser diversas, incluyendo documentos impresos, electrónicos y audiovisuales como libros, enciclopedias, revistas, periódicos, tesis, mapas, fotografías, videos y programas de radio y televisión. Para concluir, esta investigación busca profundizar en el impacto de la motivación en el desempeño laboral en Iberoamérica, utilizando una metodología documental y cualitativa que permita entender los procesos motivacionales y su relación con el desempeño laboral en distintos contextos iberoamericanos.

La investigación La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tumán, realizada por Tapia Preciado en 2023, se centra en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la mencionada empresa. Los objetivos de la investigación son determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de Company Electric SAC - Tumán, describir el nivel de motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, y analizar cómo se relacionan estos dos aspectos.

El enfoque de la investigación es cuantitativo y descriptivo-correlacional. Se utiliza un diseño no experimental, observando el fenómeno tal como se presenta en su contexto natural, la población de estudio comprende los 18 colaboradores de la empresa, y la muestra consiste en la totalidad de esta población debido a su tamaño accesible. Las variables principales son la motivación (variable independiente) y el desempeño laboral (variable dependiente), las cuales se operacionalizan mediante un cuestionario compuesto por 36 ítems basados en la escala de Likert.

Para la recolección de datos se emplea una encuesta aplicada a los colaboradores, y para el análisis se utiliza Excel 2016 y el programa estadístico SPSS25. Los resultados muestran que el nivel de motivación de los colaboradores es medio en un 50% y alto en un 22,2%, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral.

La investigación La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral: Un estudio de caso, realizada por Dolores Ruiz, et al. (2023), se enfoca en comprender cómo influye la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores del sector salud en Tierra Blanca, Veracruz, en época de postpandemia. Se parte de la hipótesis de que la motivación laboral no influye en el desempeño laboral de los colaboradores, esta hipótesis se somete a prueba a través de un diseño

de investigación cuantitativo, utilizando herramientas estadísticas para el análisis de datos. El enfoque metodológico es transversal, básico, descriptivo y correlacional.

La población de estudio comprende al personal médico, de enfermería y paramédico del nosocomio más grande de la región de Tierra Blanca, Veracruz. La muestra se selecciona de forma aleatoria simple, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, lo que resulta en un total de 30 participantes.

Para la recolección de datos se utilizan dos instrumentos: un cuestionario estructurado por una escala de Likert para medir la motivación laboral, y otro cuestionario para medir el desempeño laboral, estos instrumentos son validados por el grupo investigador y se realiza una prueba piloto para verificar su pertinencia. Los resultados del análisis estadístico muestran que la hipótesis nula, que afirma que la motivación laboral no influye en el desempeño laboral de los colaboradores, es aceptada. Se utiliza una prueba ANOVA y una prueba t de Student, y se obtiene un valor-p de 0.354, lo que indica que no hay diferencia significativa entre las medidas y, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Además, se presenta un modelo de regresión lineal simple que demuestra una influencia significativa de la variable independiente (motivación laboral) en la variable dependiente (desempeño laboral) de los colaboradores. El modelo de regresión lineal simple muestra que el coeficiente de regresión de la variable de motivación laboral es significativo, lo que implica que la motivación laboral influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

En la investigación motivación y desempeño laboral en el personal investigador del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana (IIAP), realizada por Bolaños Ampudia (2023), en Tingo María, Perú, se abordaron dos problemas específicos: la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, y la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral. Los objetivos de la investigación incluyeron determinar la relación entre la motivación intrínseca y extrínseca y el desempeño laboral del personal investigador del IIAP. Se planteó una hipótesis general que afirmaba la existencia de una relación entre la motivación y el desempeño laboral, respaldada por hipótesis específicas que abordaban la relación entre la motivación intrínseca y extrínseca por separado. Por otra parte, se utilizó la teoría dual de Frederick Herzberg para comprender los factores motivacionales; el estudio, basado en un enfoque cuantitativo y aplicado, empleó un diseño de investigación no experimental de corte transversal. Se trabajó con el total de la población de 50 trabajadores investigadores del IIAP. Los resultados

mostraron una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, tanto intrínseca como extrínsecamente. Este análisis proporcionó información útil para la gestión del personal y el logro de los objetivos institucionales del IIAP.

La investigación *Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo*, realizada en el año 2017 por Choque Taipe en Huancayo en 2019, Perú, tenía como objetivo principal comprender cómo la motivación afecta el desempeño laboral en este contexto. Se abordó el tema considerando diversos aspectos, como las necesidades deficientes identificadas, la relación entre motivación y desempeño, y el impacto de la motivación en los trabajadores.

El enfoque utilizado se basó en el método científico, con un diseño no experimental transversal-descriptivo-correlacional. Se aplicaron técnicas de encuesta y entrevista, utilizando un cuestionario de encuesta como instrumento de recolección de datos. La población objetivo fue el personal de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, con una muestra de 35 trabajadores seleccionados de manera no probabilística.

Los resultados revelaron que existen necesidades deficientes en la Beneficencia de Huancayo, relacionadas con aspectos como salario, seguridad laboral y reconocimiento. Se encontró una correlación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas, conforme a la Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom. Además, se evidenció que la motivación juega un papel crucial en el desempeño laboral de los trabajadores.

Se concluye que, la investigación proporcionó una comprensión más profunda de cómo la motivación afecta el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, destacando la importancia de abordar las necesidades del personal y promover un entorno laboral motivador.

El estudio *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca: Caso extensión Cañar*, realizado por Tacuri-Palaguachi, y Orbe-Guaraca (2021), con el objetivo de analizar la motivación y el desempeño laboral de sus docentes, la metodología empleada es cuantitativa y descriptiva, utilizando técnicas de investigación de campo y encuestas para recopilar datos. Los resultados preliminares muestran que la mayoría de los docentes evaluados tienen un alto nivel de motivación en diversos aspectos relacionados con su trabajo. Esto sugiere que, en general, existe una satisfacción y compromiso laboral entre los empleados de la institución.

En conclusión, esta investigación proporciona una visión detallada sobre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la Universidad Católica de Cuenca, extensión Cañar, lo

que puede servir como base para implementar mejoras en el ambiente laboral y promover una educación de calidad.

El estudio titulado *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa Tiendas Pieers Huancayo (Corporación Wama SAC), 2021*, fue realizado por Almendra y Gutierrez (2022). El objetivo principal de esta investigación fue determinar cómo la motivación laboral influye en el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa Corporación Wama S.A.C. en Huancayo durante el año 2021.

Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal, lo que implica que no se realizaron modificaciones en las variables y se observaron tal como se presentaban en su entorno natural. La metodología incluyó el uso de encuestas como técnica para la recolección de datos, utilizando un cuestionario como instrumento.

El propósito del estudio fue identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de la fuerza de ventas, con el fin de proporcionar información relevante para mejorar el rendimiento laboral en el contexto específico de la empresa Tiendas Pieers. Los resultados mostraron que la motivación laboral tenía una influencia significativa en el desempeño de la fuerza de ventas, con un coeficiente de correlación alto entre estas variables.

El estudio titulado *Motivación Laboral: Elemento Clave para el Desempeño del Talento Humano en la Panificadora Lluvias de Gracia*, llevado a cabo por Balcázar Díaz en el año 2022, tuvo como objetivo principal evaluar cómo influye la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores de la panificadora, así como identificar los principales factores motivacionales. Se empleó un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando una metodología que incluyó un muestreo no probabilístico y un cuestionario auto diligenciado virtual. El propósito del estudio fue determinar las causas de la disminución del desempeño de los trabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que la mayoría de los empleados consideraban importante la motivación en su desempeño laboral, con un 96.2% respondiendo que era "Mucho" importante.

La investigación titulada *Factores Intrínsecos y Extrínsecos de la Motivación y su Relación en el Nivel de Desempeño Laboral del Personal de la Gerencia de Salud 'COSSMIL' de la Ciudad de La Paz*, fue llevada a cabo por Veliz Rodríguez (2020). Su objetivo principal fue analizar qué factores intrínsecos o extrínsecos de la motivación tienen mayor relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la Gerencia de Salud de COSSMIL en La Paz. Se utilizó un enfoque descriptivo-correlacional con una metodología que incluyó la aplicación de cuestionarios tipo

Likert y entrevistas para medir la motivación y el desempeño laboral. El propósito del estudio fue mejorar el rendimiento laboral y la imagen corporativa de la organización. Los resultados mostraron que los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación son bajos, pero están relacionados con el nivel de desempeño laboral del personal de la Gerencia de Salud. Se identificó que los procedimientos de manejo de personal son obsoletos y no logran los resultados esperados, lo que tiene consecuencias en el logro de los objetivos institucionales. Se realizaron entrevistas individuales y se aplicaron cuestionarios para identificar estos factores y se encontró que, en general, el nivel de motivación es bajo para el desempeño laboral. Los resultados obtenidos se presentaron a través de gráficos que muestran la relación entre la motivación, el desempeño laboral y variables como género, edad y tipo de relación laboral.

El artículo Factores que influyen en la motivación laboral de los colaboradores del área comercial de la entidad financiera Banco W zona centro de la ciudad de Palmira en el año 2018, de Castañeda Barona y Soto Carvajal (2019) tiene como objetivo principal identificar los factores motivacionales en el personal del área comercial del Banco W en Palmira. Se utiliza un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. La metodología incluye entrevistas semiestructuradas y encuestas con el personal del área comercial, así como una revisión teórica y de antecedentes. Los resultados muestran que la organización prioriza factores externos como salario y beneficios, descuidando aspectos internos como estima y autorrealización, para ello se desarrolla un plan de acción para mejorar la motivación laboral.

La investigación La Motivación y el Desempeño Laboral en las PyMEs del Gran Mendoza, realizada por González Ortiz, et al. (2020) tiene como objetivo principal indagar sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral en las PyMEs de la región. Se empleó un enfoque cualitativo con diseño en investigación-acción, y se utilizaron encuestas como metodología e instrumentos. El propósito del estudio fue analizar el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de PyMEs del Gran Mendoza. Los resultados obtenidos mostraron que la mayoría de los trabajadores se sienten motivados y satisfechos en sus empleos, aunque se identificaron áreas de mejora en aspectos como el reconocimiento laboral y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo. En conclusión, se destaca la importancia de una gestión de recursos humanos efectiva para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral en las PyMEs.

Objetivos

Objetivo general

Explicar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en diez docentes de la institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde en el segundo periodo de 2024.

Objetivos específicos

Calcular las dimensiones de la motivación de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, en el segundo periodo de 2024.

Determinar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, en el segundo periodo de 2024.

Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, en el segundo periodo de 2024.

Marco Teórico (Estado Del Arte)

La motivación y el desempeño laboral son pilares esenciales que sustentan el éxito y la armonía dentro de cualquier empresa. Comprender qué impulsa a los empleados a comprometerse con sus tareas y cómo eso se traduce en un rendimiento efectivo es vital para cultivar un entorno laboral que fomente la productividad y el bienestar.

Motivación

La motivación en el ámbito laboral se refiere al impulso interno que lleva a los empleados a actuar de cierta manera con el objetivo de alcanzar metas y satisfacer necesidades relacionadas con el trabajo. Es la fuerza que impulsa a las personas a esforzarse y persistir en la consecución de sus objetivos laborales, ya sean individuales o colectivos. Esta fuerza motivadora puede ser tanto intrínseca, es decir, surgir de intereses personales y satisfacción interna, como extrínseca, influenciada por recompensas externas como reconocimiento, aumento de salario o promoción.

Por su parte, Gonzales (2008), afirma que la Motivación es:

El conjunto concatenado de procesos psíquicos que, al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y como consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada (p. 52).

La motivación en el lugar de trabajo está estrechamente ligada al grado de satisfacción y compromiso que los empleados experimentan en su entorno laboral, y su comprensión es fundamental para el diseño e implementación de estrategias efectivas de gestión de recursos humanos.

La motivación laboral se entiende como “procesos psicológicos que determinan (o aportan energía) a la dirección, intensidad y persistencia de la acción dentro del continuo flujo de experiencias que caracterizan a la persona en relación con su trabajo” (Kanfer, 1990, como se citó en Navarro, et al., 2014).

Cuando los empleados están adecuadamente motivados, tienden a ser más productivos, creativos y comprometidos con su trabajo. Por el contrario, la falta de motivación puede conducir a la desmotivación, el desinterés y la disminución del rendimiento laboral. Entender los diferentes factores que influyen en la motivación de los empleados, tanto a nivel individual como

organizacional, es crucial para promover un ambiente laboral positivo y estimulante que fomente el crecimiento personal y el éxito organizacional.

Teoría De La Autodeterminación

La Teoría de la Autodeterminación (Self-Determination Theory, SDT), desarrollada por Deci y Ryan, propone que la motivación humana varía en función del grado de autodeterminación con el que las personas regulan su conducta. Esta teoría distingue entre diferentes tipos de motivación: intrínseca, extrínseca y desmotivación, los cuales se organizan a lo largo de un continuo que va desde la motivación autónoma hasta la motivación controlada (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2017).

Según esta perspectiva, la motivación intrínseca surge cuando las personas realizan actividades por el placer y la satisfacción que les proporciona el propio acto, sin necesidad de incentivos externos. Por el contrario, la motivación extrínseca está impulsada por factores ajenos a la actividad en sí, como recompensas, reconocimiento o presión externa. Además, la desmotivación se refiere a la ausencia de intención de actuar, donde el individuo no percibe conexión entre sus acciones y los resultados (Ryan & Deci, 2000).

Un aspecto fundamental de la teoría es que el bienestar psicológico y el funcionamiento óptimo se alcanzan cuando se satisfacen tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación. La autonomía se refiere al deseo de actuar en concordancia con los propios valores; la competencia implica sentirse eficaz y capaz de lograr objetivos; y la relación está asociada al sentido de conexión con los demás. Cuando estas necesidades son satisfechas, las personas tienden a estar más motivadas de manera intrínseca, mostrando mayor compromiso, creatividad y satisfacción laboral (Ryan & Deci, 2017).

En el contexto educativo y organizacional, esta teoría ha sido ampliamente utilizada para explicar cómo los entornos pueden fomentar o inhibir la motivación y el rendimiento de los individuos. La creación de ambientes que promuevan la autonomía brinde retroalimentación efectiva y favorezcan relaciones interpersonales positivas puede incrementar significativamente el desempeño laboral (Deci & Ryan, 2008).

Teoría De los Dos Factores

La Teoría de los Dos Factores, propuesta por Herzberg (1959), explica la motivación laboral a partir de dos grupos de elementos: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los factores higiénicos incluyen condiciones como el salario, la seguridad laboral y el ambiente

físico; su ausencia genera insatisfacción, pero su presencia no necesariamente motiva. En cambio, los factores motivacionales, como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento, son los que realmente impulsan la satisfacción y la motivación en el trabajo.

Según esta teoría, mejorar únicamente los aspectos higiénicos puede prevenir la insatisfacción, pero no incrementará el compromiso del trabajador. Por ello, para fortalecer el desempeño laboral, es necesario enfocar los esfuerzos en enriquecer el contenido del trabajo y proporcionar oportunidades de desarrollo personal.

Esta propuesta ha sido ampliamente utilizada en el diseño de puestos y estrategias de gestión del talento, ya que permite comprender mejor las necesidades internas de los empleados.

Teoría De La Expectativa

Otra teoría relevante es la Teoría de la Expectativa es la propuesta por Victor Vroom, citado por Ruiz Mitjana (2025), que se centra en cómo las expectativas de los individuos sobre los resultados de su desempeño influyen en su motivación y rendimiento laboral. Según esta teoría, los empleados están motivados para alcanzar ciertos resultados en el trabajo si creen que sus esfuerzos conducirán a un desempeño exitoso y que este desempeño será recompensado de manera significativa. La Teoría de la Expectativa destaca la importancia de la claridad de las metas, la percepción de la relación entre el esfuerzo y el rendimiento, y la valoración de las recompensas en la determinación del desempeño laboral.

La Teoría de la Expectativa, desarrollada por Vroom (1964), plantea que la motivación laboral depende de tres factores: la expectativa de que el esfuerzo llevará a un buen desempeño, la creencia de que ese desempeño será recompensado (instrumentalidad), y el valor que el trabajador otorga a la recompensa (valencia). Según esta perspectiva, las personas se sienten motivadas cuando perciben que su esfuerzo tiene sentido y que será reconocido de forma significativa.

Esta teoría destaca la importancia de alinear los objetivos organizacionales con los intereses individuales, ofreciendo recompensas claras y valiosas para los empleados. Además, resalta el papel de la comunicación, la confianza en el sistema de recompensas y la percepción de autoeficacia como elementos fundamentales para fortalecer la motivación y, por ende, el desempeño laboral.

No obstante, la teoría asume un modelo de decisión racional y no siempre contempla factores emocionales o culturales que también influyen en el comportamiento laboral.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral se entiende como el grado en que un trabajador cumple de manera eficiente y eficaz con las funciones y responsabilidades asignadas en el marco de su rol dentro de una organización. Según Chiavenato (2009), este concepto abarca no solo la ejecución de tareas, sino también dimensiones como la calidad del trabajo, la puntualidad, la cooperación y la iniciativa personal. Un desempeño elevado favorece el logro de los objetivos organizacionales y, al mismo tiempo, promueve el crecimiento profesional del colaborador.

Robbins y Judge (2017) subrayan que el desempeño resulta de la interacción entre la motivación, las capacidades individuales y los recursos disponibles. En ese sentido, un empleado altamente motivado, pero sin las competencias requeridas o sin un entorno de trabajo adecuado, podría no alcanzar el nivel esperado de productividad. Por tanto, el desempeño no depende exclusivamente de factores internos, sino también de condiciones estructurales y el compromiso organizacional, teniendo en cuenta variables como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la motivación. En este sentido, según los autores, el desempeño laboral se ve afectado por el entorno social dentro de la organización, es decir, cómo se establecen las relaciones entre pares y líderes dentro de la estructura organizacional, haciendo énfasis en la complejidad individual.

En esta misma línea, Milkovich, et al. (1994) afirman que el desempeño laboral se relaciona con las características de cada persona, que se componen por: cualidades, habilidades y conocimientos que adquieren las personas, lo que a largo plazo traerá aportes a la competitividad de las empresas. Dado esto, personas con competencias desarrolladas, en ese nivel pueden aportar significativamente a la misión y visión institucional, entendiéndose el desempeño como la consecuencia del desarrollo del potencial de cada uno de los colaboradores. De aquí que estos autores promuevan la evaluación del rendimiento a fin de identificar factores a desarrollar en las diferentes competencias, tanto técnicas o blandas en el equipo.

Desde una perspectiva más integral, Covey (2004) plantea que el desempeño eficaz se relaciona con el alineamiento entre los valores personales y organizacionales, lo cual incrementa el compromiso y la responsabilidad individual. En consonancia, Dessler (2013) sostiene que el desempeño debe evaluarse a partir de competencias laborales, actitudes frente al trabajo, habilidades sociales y grado de implicación con los objetivos institucionales. Estas dimensiones permiten una comprensión más amplia del rendimiento laboral, considerando no solo los resultados, sino también el proceso y las condiciones bajo las cuales se desarrolla el trabajo.

Diversas investigaciones han identificado que la motivación actúa como un predictor clave del desempeño laboral. No obstante, esta relación no siempre es directa ni lineal, ya que puede estar mediada por factores como el estilo de liderazgo, la cultura organizacional, el ambiente físico y las oportunidades de desarrollo profesional (Ryan & Deci, 2017; Chiavenato, 2009). En consecuencia, una gestión organizacional que busque potenciar el desempeño debe abordar no solo el fomento de la motivación, sino también la mejora de las condiciones estructurales que permiten a los empleados alcanzar su máximo potencial.

Metodología

Enfoque de la investigación

El enfoque adoptado en este estudio es de naturaleza cuantitativa, ya que se pretende obtener datos medibles sobre los niveles de motivación y desempeño laboral en los docentes. Según Hernández et al (2014), el enfoque cuantitativo permite examinar la realidad mediante la recolección y el análisis de datos numéricos, con el objetivo de establecer patrones, probar hipótesis y determinar relaciones entre variables. En este caso, se buscó identificar si existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente, para así determinar si se presentaba una relación estadísticamente significativa entre ellas y así probar la hipótesis propuesta.

Tipo y diseño de investigación

La investigación se clasifica como cuantitativa, con un alcance explicativo, ya que su finalidad es determinar la relación de causa y efecto entre las variables analizadas. De acuerdo con Hernández et al. (2014), los estudios explicativos buscan comprender los motivos por los cuales ocurren ciertos fenómenos, así como establecer asociaciones entre ellos. En este sentido, se pretende explicar cómo la motivación incide en el desempeño laboral de los docentes.

En cuanto al diseño, se trata de un estudio no experimental con un diseño transeccional o transversal. Este tipo de diseño implica que la recolección de datos se realiza en un único momento temporal, sin manipular deliberadamente las variables. Hernández et al. (2014) afirman que los estudios transeccionales observan fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, con el propósito de analizarlos en función del tiempo específico en que ocurren.

Población y muestra

En la presente investigación se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, pues como lo menciona Battaglia (como se citó en Hernández et al., 2014, p. 390), “estas muestras

están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso”. la cual se conformó a partir de una población de 56 docentes y una muestra de 10 docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, en este sentido, la muestra, aunque pequeña, no busca generalizar resultados, sino describir tendencias y asociaciones dentro de un contexto particular. Adicionalmente, debieron atender a los criterios de inclusión y exclusión mencionados a continuación:

Criterios De Inclusión

- Estar vinculado a la jornada de la tarde.
- Querer participar voluntariamente en el estudio.
- Disponibilidad para completar los instrumentos de recolección de datos en los tiempos establecidos

Criterios De Exclusión

- Docentes con menos de seis meses de vinculación laboral en la institución.
- Docentes que hayan sido recientemente evaluados con sanciones disciplinarias.
- Docentes que se encuentren desempeñando cargos administrativos simultáneamente.

Hipótesis***Hipótesis Principal***

Existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde.

Hipótesis Nula

No hay relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde.

Variables del estudio

Hipótesis de investigación

Existe una relación entre la motivación y el desempeño laborales de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde.

Hipótesis nula

No hay relación entre la motivación y el desempeño laborales de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde.

Pregunta de investigación

¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laborales de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde?

Objetivo general

Explicar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en diez docentes de la institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde en el segundo periodo de 2024.

Objetivos específicos	Variable	Subvariables	Definición conceptual	Definición Operacional	Autores y/o referentes teóricos	Método y/o técnica de aplicación
Calcular las dimensiones de la motivación de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, en el segundo periodo de 2024.	Factores motivacionales	Condiciones motivacionales internas	Elementos que impulsan la conducta desde el interior del individuo, vinculados con la satisfacción personal, el sentido del logro, la autorrealización y el interés por la tarea en sí misma. (Naranjo Pereira, 2009).	Respuestas tipo Likert y técnica de ordenamiento (Rankin g)	Toro (1992)	Cuestionario de motivación en el trabajo. (Toro, 1992).
		Condiciones motivacionales externas	Se refieren a aquellos estímulos o incentivos que provienen del entorno y que influyen en la conducta del individuo, como el salario, los beneficios, el reconocimiento externo, las recompensas materiales o la presión social. (Padovan, 2020).	Ordenar las afirmaciones de acuerdo con su importancia		

<p>Determinar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, en el segundo periodo de 2024.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad y calidad del trabajo. 	<p>Nivel de eficacia con el que una persona cumple sus funciones, reflejado en la productividad y la calidad de los resultados obtenidos en su trabajo (Chiavenato, 2009).</p>	<p>Respuestas tipo Likert</p> <p>Nunca</p>	<p>Chiavenato (2009).</p>	<p>Cuestionario “Cuestionario del desempeño laboral”</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso organizacional 	<p>Identificación del trabajador con los objetivos de la empresa y su disposición para contribuir activamente al logro de estos (Robbins & Judge, 2013).</p>	<p>Algunas veces</p> <p>Frecuente</p>	<p>Adaptado de Chiavenato (2009)</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de resolución de problemas. 	<p>Capacidad del trabajador para identificar, analizar y resolver problemas de manera eficiente, lo cual impacta directamente en la toma de decisiones y en la mejora de procesos dentro de la organización (Hellriegel & Slocum, 2009).</p>	<p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>		
		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo y liderazgo. 	<p>Cooperación entre los miembros para alcanzar objetivos comunes, mientras que el liderazgo efectivo es fundamental para guiar y motivar a los equipos. Goleman (1998).</p>			
		<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad y flexibilidad. 	<p>La adaptabilidad y flexibilidad son habilidades que permiten a los empleados enfrentar cambios en su entorno de trabajo de manera eficaz. La</p>			

adaptabilidad es la capacidad de ajustarse a nuevas condiciones, tareas o roles, mientras que la flexibilidad se refiere a la disposición para cambiar horarios o métodos de trabajo según las necesidades de la organización. Goleman (1998).

- Orientación al cliente. La orientación al cliente es clave en el desempeño laboral, ya que permite a las organizaciones satisfacer las expectativas de sus clientes mediante una atención eficiente y soluciones efectivas. Este enfoque mejora la satisfacción del cliente y fortalece las relaciones a largo plazo, lo que contribuye al éxito y la competitividad de la empresa. Goleman (1998).

<p>Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos M.</p>	<p>Relación motivación y desempeño laboral</p>	<p>La motivación influye directamente en el desempeño laboral, ya que los empleados motivados tienden a ser más productivos, comprometidos y eficientes. Existen motivaciones intrínsecas, como la satisfacción personal, y extrínsecas, como recompensas externas, que afectan</p>	<p>Programa estadístico JASP Team (Simulador abierto) Wagenmakers, E.-J. (director). (2018). <i>JASP</i>:</p>
--	--	---	---

Simmonds, jornada de la tarde, en el segundo periodo de 2024.	el rendimiento laboral y contribuyen al éxito organizacional. Goleman (1998).	<i>Software estadístico de código abierto.</i>
---	--	--

Instrumentos

Para la recopilación de los datos de las variables de factores motivacionales y desempeño laboral se tuvo en cuenta dos cuestionarios. El primero fue el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), que evalúa distintos factores motivacionales en el entorno laboral, como autorrealización, reconocimiento, seguridad y relaciones interpersonales. Este instrumento ha sido ampliamente utilizado en investigaciones organizacionales y cuenta con adecuados niveles de validez y confiabilidad.

El segundo instrumento fue un cuestionario adaptado del modelo de Chiavenato (2009) para medir el desempeño laboral. Dicha adaptación permitió evaluar aspectos clave como la productividad, la calidad del trabajo, el cumplimiento de metas y la responsabilidad laboral. Ambos instrumentos se estructuraron en formato tipo Likert, lo que facilitó el análisis cuantitativo de los datos obtenidos.

Cuestionario Para Evaluar Factores Motivacionales En El Trabajo

Nombre del instrumento: CMT

Autor: Fernando Toro Álvarez.

Número de ítems: 15

Tipo de escala: Likert

Dimensiones que evalúa:

Condiciones Motivacionales Internas: Logro, poder, afiliación, reconocimiento.

Medios Preferidos para Obtener Retribución: Dedicación a la tarea, aceptación a la autoridad, aceptación de normas.

Condiciones Motivacionales Externas: Supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo.

Cómo se aplicó: Este instrumento de aplico de forma virtual por medio de un formulario en Google Forms

Ficha técnica del CMT

- **Nombre completo:** Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)
- **Autor:** Fernando Toro Álvarez
- **Año de publicación:** 1992
- **Procedencia:** Cincel Ltda., Medellín, Colombia
- **Población objetivo:** Adolescentes y adultos con un nivel mínimo de educación de cuatro años de bachillerato o escuela secundaria

- **Aplicación:** Individual o colectiva
- **Duración estimada:** Entre 20 y 35 minutos
- **Número de ítems:** 75 ítems
- **Número de factores evaluados:** 15 factores de motivación laboral
- **Dimensiones evaluadas:**
 - **Condiciones motivacionales internas:** Logro, Poder, Afiliación, Autorrealización, Reconocimiento
 - **Medios preferidos para obtener retribuciones:** Dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Aceptación de normas y valores, Requisición, Expectación
 - **Condiciones motivacionales externas:** Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido del trabajo, Salario, Promoción.
- **Tipo de escala:** Escala tipo Likert de 5 puntos
- **Calificación:** Manual (con plantillas) o computarizada
- **Materiales requeridos:** Manual de aplicación, cuadernillo de preguntas, hoja de respuestas, plantilla de calificación
- **Área de medición:** Psicología del trabajo y organizacional
- **Finalidad:** Evaluar distintas condiciones motivacionales referentes al ámbito laboral

Cuestionario Para Evaluar El Desempeño Laboral

Nombre del instrumento: CDL

Autor: Adaptado de Chiavenato (2009)

Número de ítems:30

Tipo de escala: Likert

Dimensiones que evalúa:

Productividad y calidad del trabajo

Compromiso organizacional

Capacidad de resolución de problemas

Trabajo en equipo y liderazgo

Adaptabilidad y flexibilidad

Orientación al cliente

Cómo se aplicó: Este instrumento se aplicó de forma virtual por medio de un formulario en Google Forms.

Ficha técnica

- **Nombre de la prueba:** Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral
- **Autor original:** Adaptado de Chiavenato, I. (2009)
- **Propósito:** Evaluar el nivel de desempeño laboral en diversas dimensiones clave dentro de una organización.
- **Dimensiones evaluadas:**
 - Productividad y calidad del trabajo
 - Compromiso organizacional
 - Capacidad de resolución de problemas
 - Trabajo en equipo y liderazgo
 - Adaptabilidad y flexibilidad
 - Orientación al cliente
- **Número de ítems:** 30
- **Tipo de escala:** Escala Likert de 5 puntos (1 = Nunca, 5 = Siempre)
- **Población evaluada:** Colaboradores de una institución educativa privada
- **Sistema de calificación:**
 - ≥ 4.5 : Excelente desempeño
 - 4.0 – 4.4: Buen desempeño, con oportunidad de mejora
 - 3.0 – 3.9: Aceptable, con áreas de oportunidad
 - ≤ 2.9 : Crítico, requiere intervención
- **Procedencia teórica:** Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- **Aplicación:** Individual, autoaplicado.
- **Análisis:** Resultados agrupados por rangos de desempeño e interpretados por dimensión.

El uso de instrumentos estructurados como el Cuestionario Motivacional del Trabajo (CMT) y la escala de desempeño laboral adaptada de Chiavenato (2009) permitió la recolección de datos objetivos, adecuados para el análisis estadístico. Esta estructura metodológica respalda la validez interna del estudio, al permitir contrastar de manera directa la hipótesis planteada.

Procedimiento

Fase 1: Solicitud y autorización institucional

Se gestionó una carta impresa dirigida al rector de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds para solicitar la autorización correspondiente. Una vez aprobada, se estableció contacto con los docentes de la jornada de la tarde.

Fase 2: Información a los participantes y consideraciones éticas

Se orientó a los docentes sobre los objetivos del estudio y se explicaron las implicaciones éticas, haciendo énfasis en la confidencialidad, el anonimato y la participación voluntaria. Posteriormente, los docentes firmaron el consentimiento informado, donde se indicó que la información recolectada sería utilizada exclusivamente con fines académicos e investigativos.

Fase 3: Aplicación de los instrumentos

Durante el mes de diciembre de 2024 se aplicaron dos cuestionarios en formato digital a través de Google Forms. Antes de responder, los participantes recibieron indicaciones sobre cómo diligenciar los formularios. Esta estrategia facilitó una recolección eficiente y segura de los datos.

Fase 4: Instrumentos utilizados

El primer instrumento fue el Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT) de Toro (1992), que evalúa 15 factores motivacionales como Logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento, dedicación a la tarea, aceptación autoridad, supervisión, grupo de trabajo, contenido trabajo, salario, promoción; cuyas respuestas utilizan una escala tipo Likert de la siguiente manera: Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la de menor importancia. Una vez decidido el orden, asígnele el número (5) a la que considero más importante, el número (4) a la que considero en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle uno (1) a la que considero de menor importancia. (Anexo 3). El segundo instrumento fue el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL), adaptado de Chiavenato (2009), se utilizaron categorías que incidan sobre el desempeño sin repetir las utilizadas en el en el CMT, como opciones de respuesta el uso de escala Likert:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo

5. Totalmente de acuerdo

Fase 5: Análisis de datos

Se incluyeron ítems sociodemográficos como edad, tiempo en la institución, nivel profesional y área. Posteriormente, los datos fueron exportados en archivos CSV y organizados en hojas de cálculo de Excel. Finalmente, se utilizaron en el software JASP (2018) para su respectivo análisis estadístico.

Análisis de datos

Atendiendo a los objetivos específicos inicialmente se realizó un análisis descriptivo de las variables factores motivacionales y desempeño laboral a través de medidas de tendencia central (media, mediana) y dispersión (desviación estándar). Los resultados indicaron que las variables no cumplían con el supuesto de normalidad ($p < 0.05$), lo cual fue determinante para la selección de pruebas estadísticas. En este punto se tuvo en cuenta el software estadístico JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program) versión 0.19.3.

Consideraciones éticas

Este estudio representó un riesgo mínimo ya que no se realizó ningún tipo de experimentación, ni se expuso a los participantes a algún tipo de riesgo, adicionalmente, se enfatizó en que la participación era voluntaria, se tuvo en cuenta un consentimiento informado (anexo 1), en el que de acuerdo con la ley 1090 de 2006, se garantizó la confidencialidad todos los datos recogidos durante el proceso serán utilizados exclusivamente con fines profesionales y dentro del marco de la relación psicológica. Esta confidencialidad solo podrá ser levantada con el consentimiento informado del participante o por mandato legal, conforme lo establece el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo en Colombia. La Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia establece las directrices éticas para la investigación en salud con seres humanos. Esta norma enfatiza la necesidad de respetar la dignidad, los derechos y el bienestar de los participantes. Así mismo, refiere que toda investigación debe contar con consentimiento informado, asegurar la confidencialidad de los datos, y clasificar el nivel de riesgo al que estarán expuestos los participantes, conforme a lo establecido en la Resolución 8430 de 1993 (Ministerio de Salud de Colombia, 1993).

Resultados

Resultados descriptivos

Los docentes que participaron en esta investigación aportaron datos sociodemográficos tales como: Tiempo de laborar en la empresa, edad, nivel de formación, obteniéndose los siguientes resultados los siguientes resultados

Tabla 1: Tiempo en la empresa.

<i>Estadísticos Descriptivos</i>	
	tiempo_empresa
Válido	10
Ausente	0
Media	7.600
Desviación Típica	7.168
Mínimo	1.000
Máximo	21.000

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La distribución es heterogénea, con algunos empleados muy nuevos (1 año) y otros con mucha antigüedad (21 años). La desviación alta (6.8 años) sugiere que los datos no están concentrados cerca de la media (7.6 años), sino dispersos.

Tabla 2: Edad.

<i>Estadísticos Descriptivos</i>	
	edad
Válido	10
Ausente	0
Media	53.900
Desviación Típica	11.949
Mínimo	31.000
Máximo	68.000

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La edad promedio fue de 53.9 años, con una desviación típica de 11.95 años, lo que indica una variabilidad moderada entre los participantes. La edad mínima registrada fue de 31 años y la máxima de 68 años, lo que muestra que el grupo está compuesto por adultos de mediana edad hasta adultos mayores.

Tabla 3: Nivel de formación

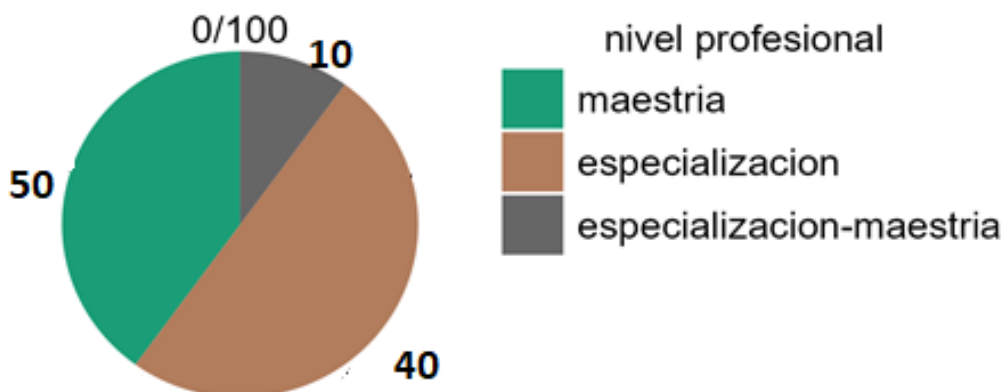
<i>Estadísticos Descriptivos</i>	
	nivel profesional
Válido	10
Ausente	0

Estadísticos Descriptivos

	nivel profesional
Media	1.700
Desviación Típica	0.675
Mínimo	1.000
Máximo	3.000

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 1: Nivel de formación



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La mayoría de los participantes cuenta con formación de posgrado. Un 50% tiene especialización, el 40% maestría y el 10% posee ambos títulos. Esto evidencia un alto nivel académico en la muestra del estudio.

Aplicación Cuestionario Motivación en el Trabajo

Se presentan los resultados del Cuestionario CMT de Toro (1992), el cual se aplicó a 10 docentes con el fin de cumplir el primer objetivo, calcular las dimensiones de la motivación de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, en el segundo periodo de 2024. Se presentan teniendo en cuenta inicialmente las motivaciones internas de logro, poder, afiliación, autorrealización, reconocimiento. Seguidos a estos los medios preferidos para obtener retribuciones: Dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Aceptación de normas y valores, Requisición, Expectación y finalmente, Las condiciones motivacionales externas: Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido del trabajo, Salario, Promoción.

Condiciones Motivacionales Internas.

Tabla 4: Logro.

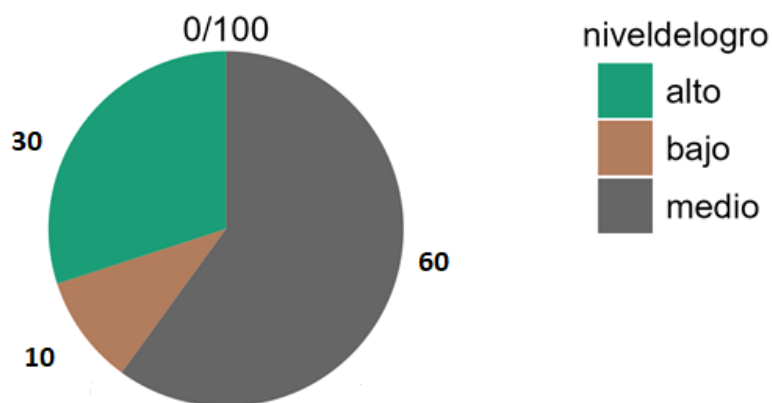
Frecuencias para nivel de logro

Nivel de logro	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	3	30.000	30.000	30.000
bajo	1	10.000	10.000	40.000
medio	6	60.000	60.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 2: Logro.

Figura 2: Logro.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La mayoría de los participantes (60%) alcanzó un nivel de logro medio, seguido por un 30% que obtuvo un nivel alto, mientras que solo un 10% se ubicó en el nivel bajo.

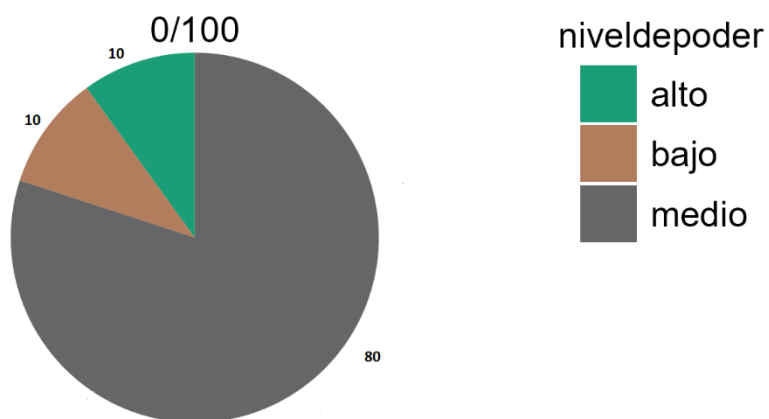
Tabla 5: Poder.

Frecuencias para nivel de poder

Nivel de poder	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	1	10.000	10.000	10.000
bajo	1	10.000	10.000	20.000
medio	8	80.000	80.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 3: Poder.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

En la distribución del nivel de poder, la mayoría de los participantes (80%) se ubicó en el nivel medio, mientras que los niveles alto y bajo representaron cada uno solo el 10%. Los resultados reflejan una tendencia predominante hacia un nivel de poder moderado entre los participantes.

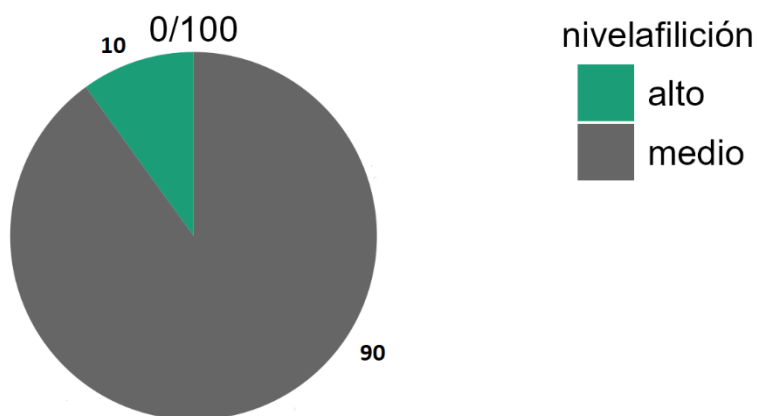
Tabla 6: Afiliación.

Frecuencias para nivel afiliación

Nivel afiliación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	1	10.000	10.000	10.000
medio	9	90.000	90.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 4: Afiliación.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La gráfica muestra que el 90% de los participantes se encuentran en un nivel medio de afiliación, mientras que solo el 10% alcanzó un nivel alto

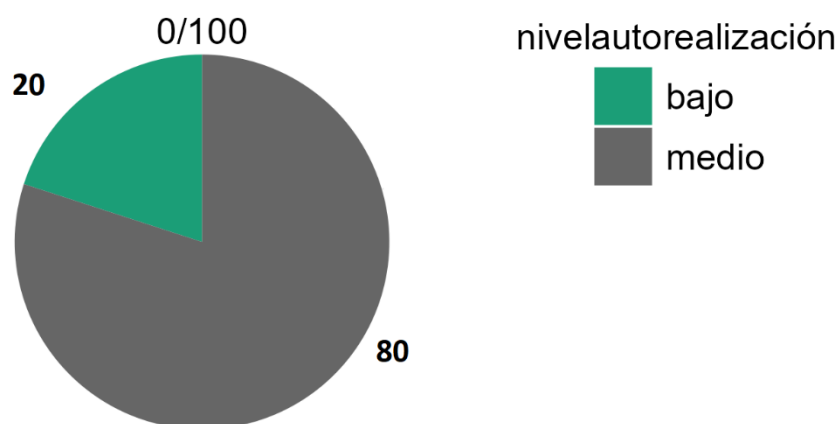
Tabla 7: Autorrealización.

Frecuencias para nivel autorrealización

Nivel autorrealización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
bajo	2	20.000	20.000	20.000
medio	8	80.000	80.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 5: Autorrealización.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La mayoría de los participantes (80%) se encuentran en un nivel medio de autorrealización, mientras que el 20% está en un nivel bajo, los participantes perciben un desarrollo personal moderado, con una minoría que experimenta menor nivel de autorrealización.

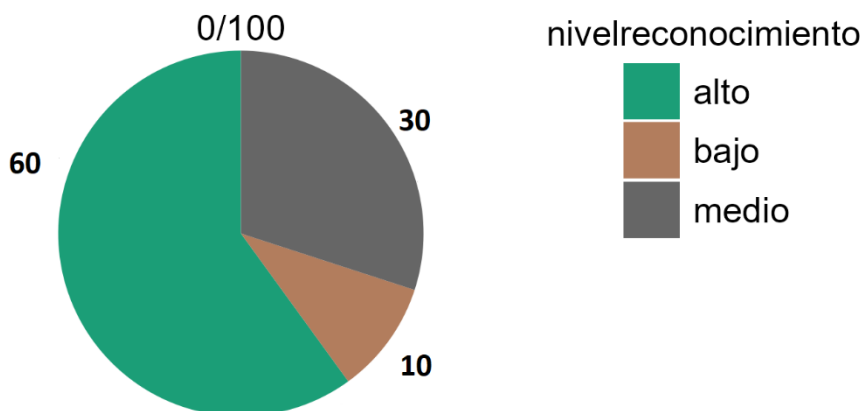
Tabla 8: Reconocimiento.

Frecuencias para nivel reconocimiento

Nivel reconocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	6	60.000	60.000	60.000
bajo	1	10.000	10.000	70.000
medio	3	30.000	30.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 6: Reconocimiento.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La gráfica muestra que el 60% de los participantes se ubica en un nivel alto de reconocimiento, lo que indica que una mayoría se siente valorada o reconocida. Un 30% se encuentra en un nivel medio, y solo el 10% en un nivel bajo, los datos sugieren una percepción positiva del reconocimiento entre los evaluados.

Medios Preferidos Para Obtener Retribuciones.

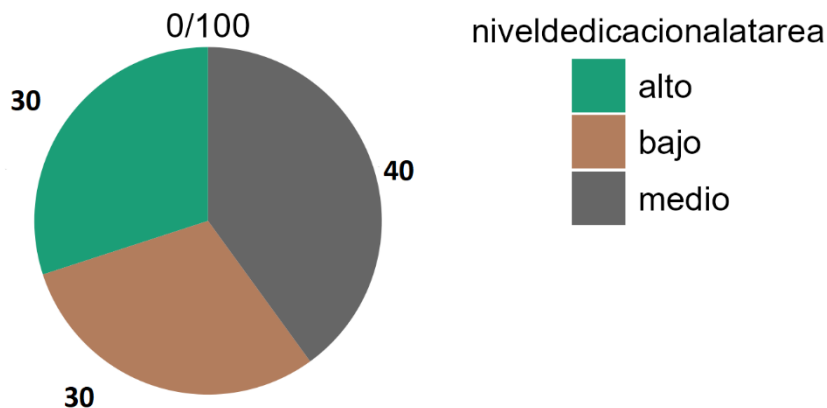
Tabla 9: Dedicación a la tarea.

Frecuencias para nivel de dedicación a la tarea

Nivel de dedicación a la tarea	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	3	30.000	30.000	30.000
bajo	3	30.000	30.000	60.000
medio	4	40.000	40.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 7: Dedicación a la tarea.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La gráfica muestra una distribución equilibrada en los niveles de dedicación a la tarea entre los participantes: el 40% se encuentra en un nivel medio, mientras que los niveles alto y bajo representan cada uno un 30%. Esta distribución presenta una variedad de actitudes frente a la dedicación, con una ligera mayoría concentrada en un nivel intermedio.

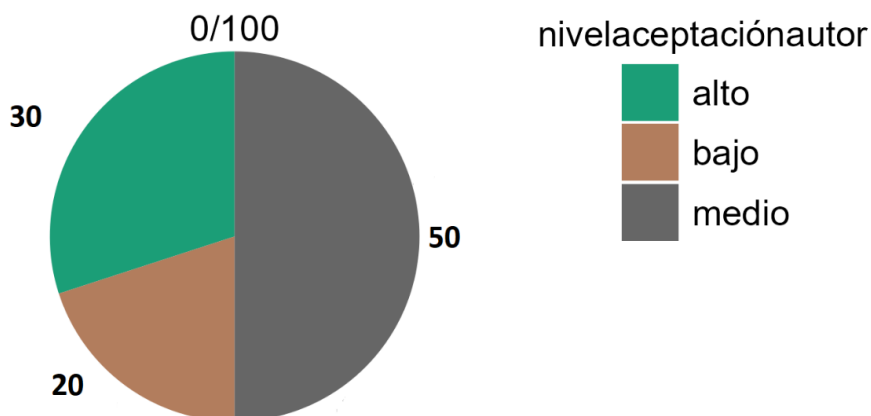
Tabla 10: Aceptación autoridad.

Frecuencias para nivel aceptación autor

Nivel aceptación autor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	3	30.000	30.000	30.000
bajo	2	20.000	20.000	50.000
medio	5	50.000	50.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 8: Aceptación autoridad.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La gráfica muestra que el 50% de los participantes presenta un nivel medio de aceptación de la autoridad, indicando una actitud equilibrada frente a figuras de autoridad. Un 30% manifiesta una alta aceptación, lo que refleja conformidad o respeto, mientras que el 20% restante presenta una baja aceptación, posible señal de resistencia o desacuerdo.

Tabla 11: Aceptación normas y valores.

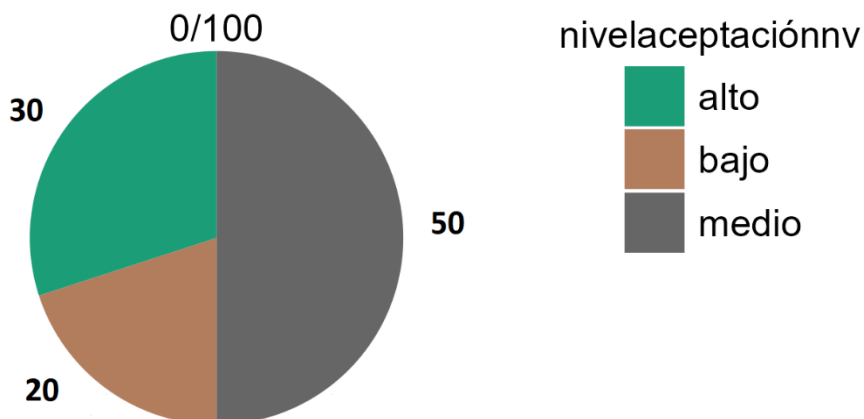
Frecuencias para nivel aceptación nv

Nivel aceptación nv	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	3	30.000	30.000	30.000
bajo	2	20.000	20.000	50.000
medio	5	50.000	50.000	100.000
Ausente	0	0.000		

Frecuencias para nivel aceptación nv

Nivel aceptación nv	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 9: Aceptación normas y valores.

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

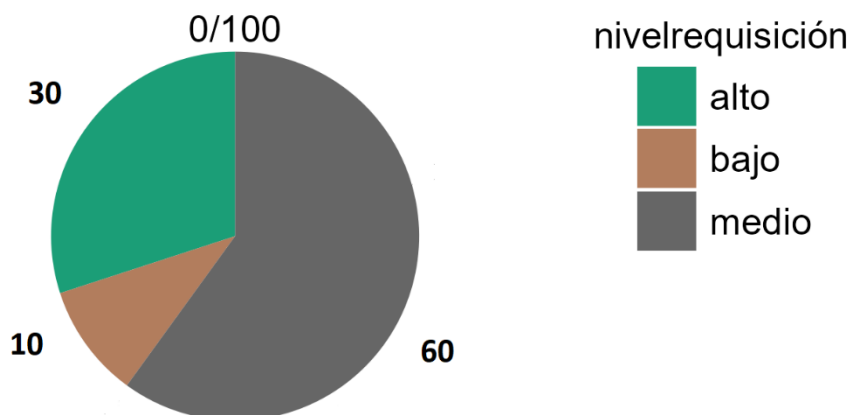
El 50% de los participantes muestran un nivel de aceptación medio, lo cual representa la mayoría. El 30% presenta un nivel de aceptación alto, indicando una buena disposición hacia las normas y valores. Por otro lado, un 20% manifiestan una aceptación baja, lo que sugiere cierto rechazo o indiferencia. En conjunto, los datos muestran una tendencia general hacia una aceptación media o alta de las normas y valores.

*Tabla 12: Requisición.**Frecuencias para nivel requisición*

Nivel requisición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	3	30.000	30.000	30.000
bajo	1	10.000	10.000	40.000
medio	6	60.000	60.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 10: Requisición.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La gráfica presenta la distribución de los niveles de requisición las respuestas se concentran en el nivel medio, representado el 60% del total. Lo sigue el nivel alto, con 30% mientras que el 10% indicó un nivel bajo. Los datos reflejan una tendencia general hacia un nivel de requisición medio.

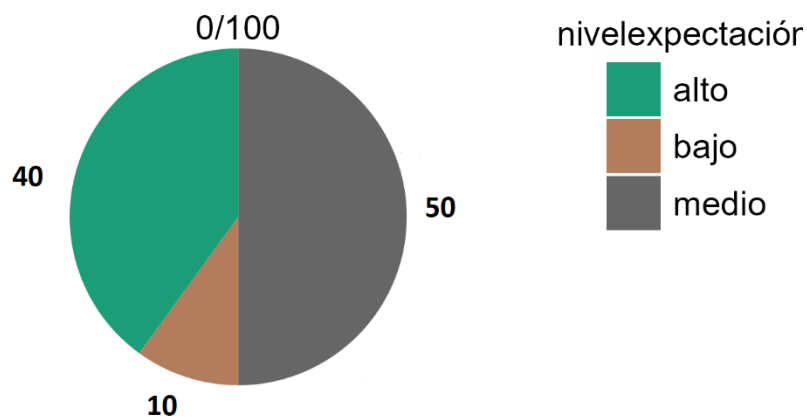
Tabla 13: Expectación.

Frecuencias para nivel expectación

Nivel expectación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	4	40.000	40.000	40.000
bajo	1	10.000	10.000	50.000
medio	5	50.000	50.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 11: Expectación.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La gráfica muestra un nivel medio es el más frecuente, con el 50%. Le sigue el nivel alto, con un 40%, lo que indica una alta proporción de participantes con expectativas elevadas. y un 10% reportó un nivel bajo. Los resultados reflejan una tendencia positiva, donde la mayoría presenta niveles de expectación entre medio y alto.

Condiciones Motivacionales Externas.

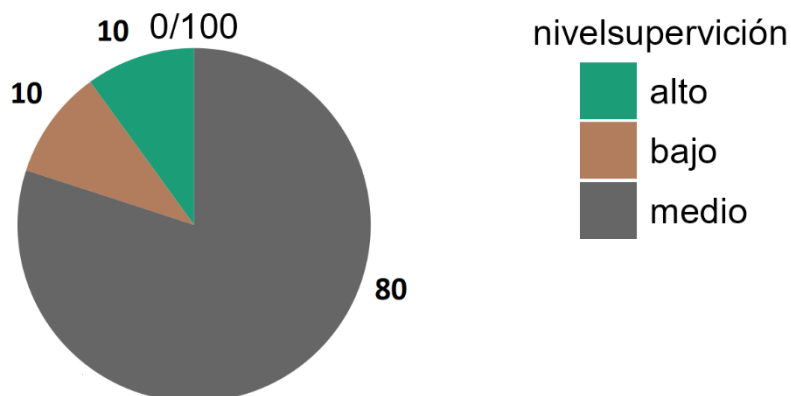
Tabla 14: Supervisión.

Frecuencias para nivel supervisión

Nivel supervisión	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	1	10.000	10.000	10.000
bajo	1	10.000	10.000	20.000
medio	8	80.000	80.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 12: Supervisión.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

En los niveles de supervisión el 80% perciben un nivel de supervisión medio, tanto el nivel alto como el bajo, representando el 10% en ambos casos. Los resultados reflejan una tendencia marcada hacia una supervisión equilibrada.

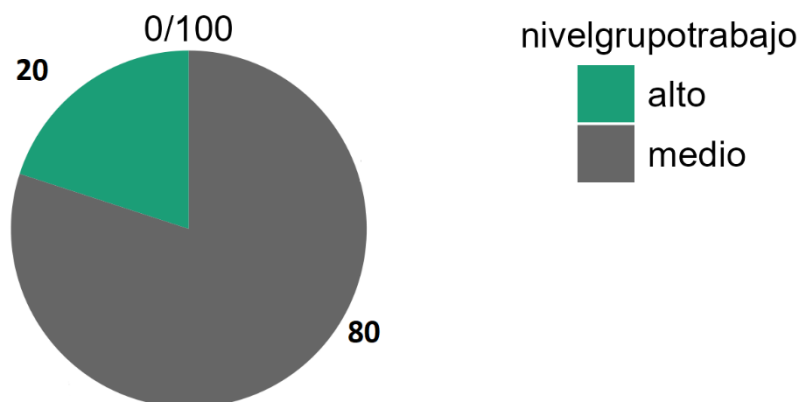
Tabla 15: Grupo de trabajo.

Frecuencias para nivel grupo trabajo

Nivel grupo trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	2	20.000	20.000	20.000
medio	8	80.000	80.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 13: Grupo de trabajo.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

El 80%, considera que el nivel del grupo de trabajo es medio, mientras que el 20% lo percibe como alto. Visualmente, destacando una clara tendencia hacia una valoración intermedia de trabajo en grupo.

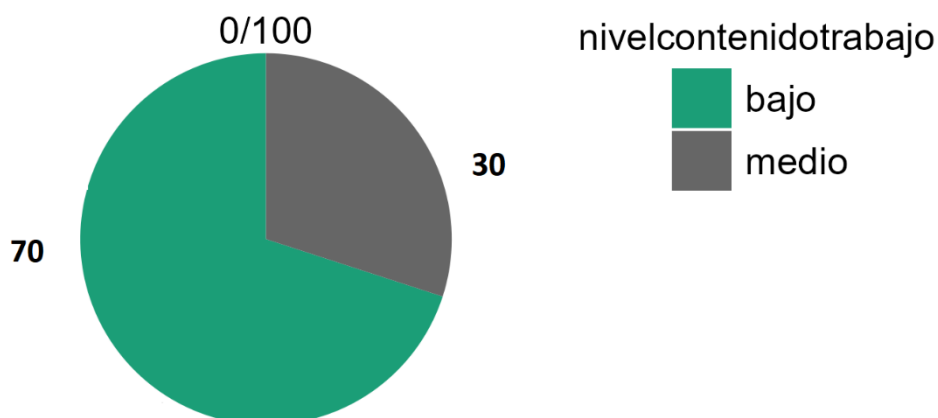
Tabla 16: Contenido del trabajo.

Frecuencias para nivel contenido trabajo

Nivel contenido trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
bajo	7	70.000	70.000	70.000
medio	3	30.000	30.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 14: Contenido del trabajo.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

El nivel de contenido del trabajo muestra que el 70%, perciben el contenido de su trabajo como bajo. El 30% lo califica como medio. Esta distribución indica una tendencia predominante

hacia una baja valoración del contenido laboral, lo cual podría reflejar tareas poco desafiantes o rutinarias.

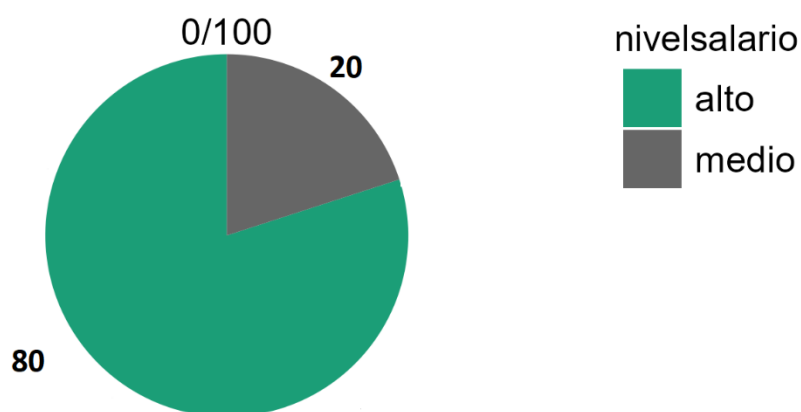
Tabla 17: Salario.

Frecuencias para nivel salario

Nivel salario	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
alto	8	80.000	80.000	80.000
medio	2	20.000	20.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 15: Salario.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La mayoría, con 80%, considera que el salario es importante con un nivel alto, mientras que el 20% lo califican como medio. En general, se tiene una percepción predominantemente positiva respecto al nivel salarial.

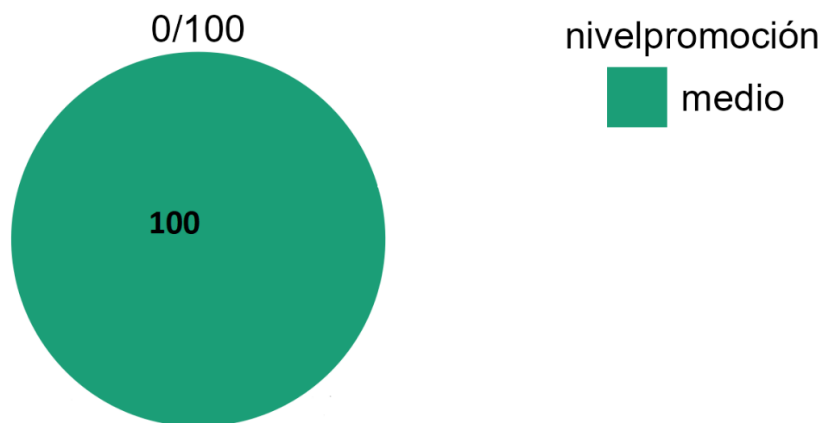
Tabla 18: Promoción.

Frecuencias para nivel promoción

Nivel promoción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
medio	10	100.000	100.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 16: Promoción.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

El nivel de promoción muestra una distribución completamente uniforme: el 100% de los participantes. Esta homogeneidad indica que todos los encuestados comparten una percepción intermedia sobre las oportunidades o condiciones de promoción en su entorno laboral, lo cual podría sugerir estabilidad, pero también una posible falta de variabilidad en las experiencias o expectativas frente al crecimiento profesional.

Aplicación Cuestionario Desempeño Laboral

A continuación, se presentan los resultados del cuestionario desempeño laboral de adaptado de Chiavenato (2009), el cual se aplicó a 10 docentes con el fin de cumplir segundo objetivo, determinar el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds, jornada de la tarde, en el segundo periodo de 2024. Inicialmente se presentan, por dimensiones y de manera global.

Resultados Por Dimensión En El Cuestionario De Desempeño Laboral.

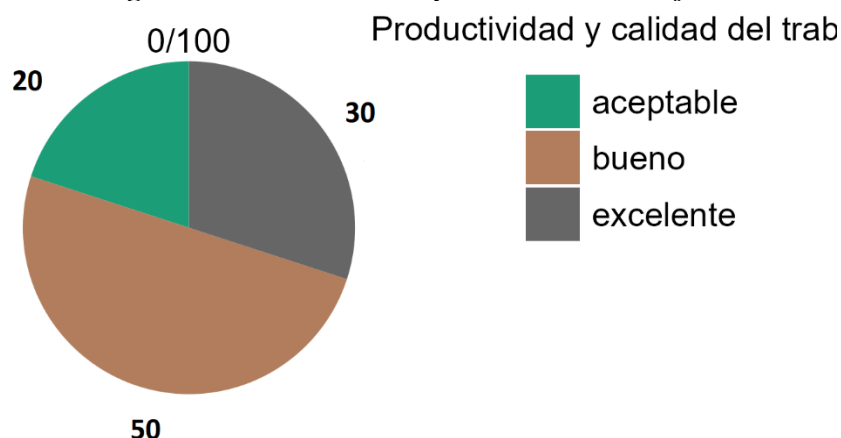
Tabla 19: Productividad y calidad del trabajo.

Frecuencias para Productividad y calidad del trabajo

Productividad y calidad del trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
aceptable	2	20.000	20.000	20.000
bueno	5	50.000	50.000	70.000
excelente	3	30.000	30.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 17: Productividad y calidad del trabajo.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

La gráfica correspondiente a productividad y calidad del trabajo refleja que el 50% evaluaron su desempeño como bueno, el 30% como excelente, y finalmente el nivel aceptable con 20%. Esta distribución muestra una percepción mayormente positiva del rendimiento laboral, ya que el 80% lo ubica entre bueno y excelente, lo que sugiere satisfacción general con la calidad del trabajo.

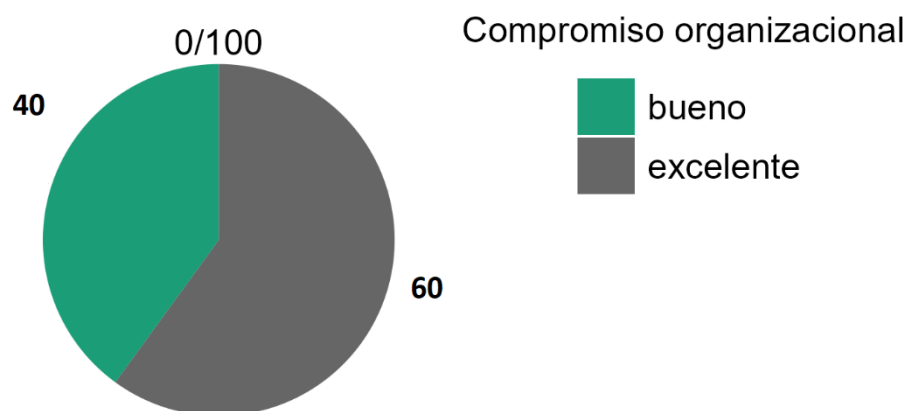
Tabla 20: Compromiso organizacional.

Frecuencias para Compromiso organizacional

Compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
bueno	4	40.000	40.000	40.000
excelente	6	60.000	60.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 18: Compromiso organizacional.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

El 60%, calificaron como excelente y el 40% como bueno. Estos resultados reflejan un alto nivel de compromiso dentro de la organización, con una valoración totalmente positiva por parte de los encuestados, ya que el 100% se ubica en los niveles bueno o excelente.

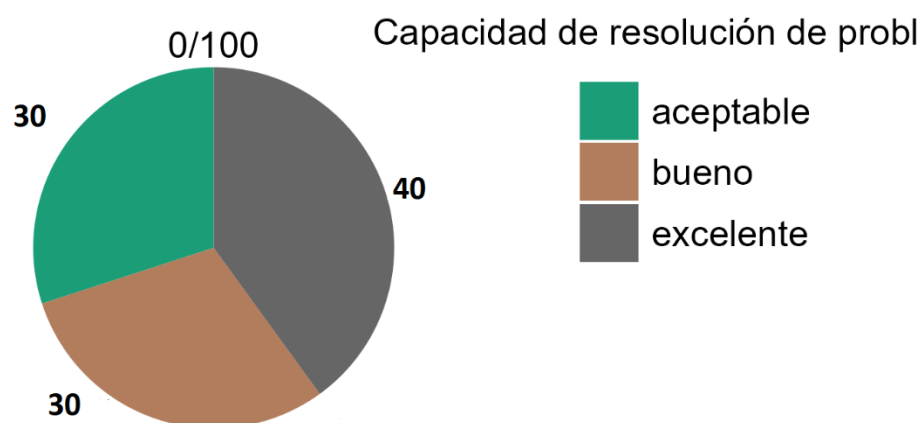
Tabla 21: Capacidad de resolución de problemas.

Frecuencias para Capacidad de resolución de problemas

Capacidad de resolución de problemas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
aceptable	3	30.000	30.000	30.000
bueno	3	30.000	30.000	60.000
excelente	4	40.000	40.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 19: Capacidad de resolución de problemas.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

El 40% de los participantes calificaron esta capacidad como excelente, el 30% como buena, y otro 30% como aceptable. Los resultados reflejan una tendencia favorable, con un 70% de respuestas entre bueno y excelente, lo que sugiere una percepción sólida de esta competencia dentro del grupo evaluado.

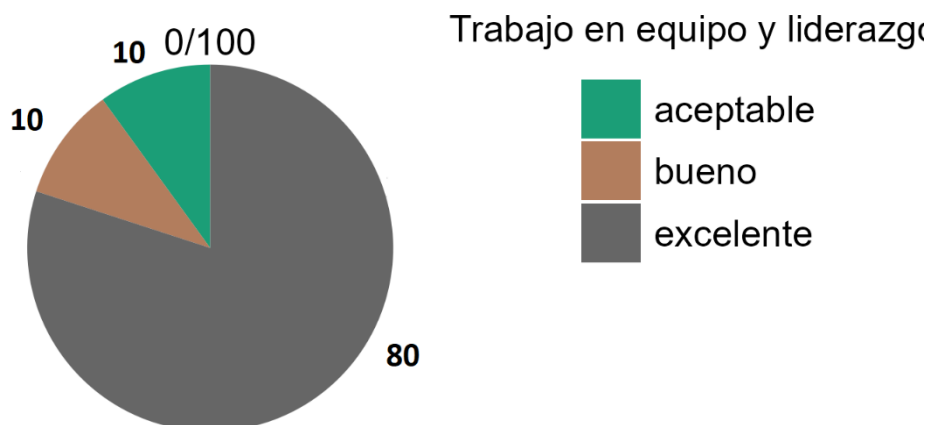
Tabla 22: Trabajo en equipo y liderazgo.

Frecuencias para Trabajo en equipo y liderazgo

Trabajo en equipo y liderazgo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
aceptable	1	10.000	10.000	10.000
bueno	1	10.000	10.000	20.000
excelente	8	80.000	80.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 20: Trabajo en equipo y liderazgo.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

El 80%, calificó este aspecto como excelente, el 10% lo valoró como bueno y otro 10% como aceptable. Esta distribución refleja una fuerte apreciación de las habilidades de colaboración y liderazgo dentro del grupo, con un predominio evidente de valoraciones altamente favorables.

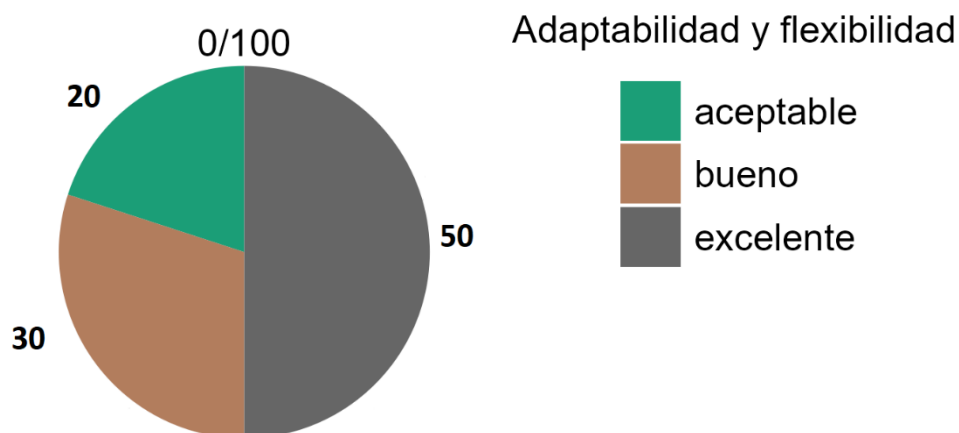
Tabla 23: Adaptabilidad y flexibilidad.

Frecuencias para Adaptabilidad y flexibilidad

Adaptabilidad y flexibilidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
aceptable	2	20.000	20.000	20.000
bueno	3	30.000	30.000	50.000
excelente	5	50.000	50.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 21: Adaptabilidad y flexibilidad.



Fuente: elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

El 50%, evaluaron este aspecto como excelente, el 30% lo calificaron como bueno, y el 20% lo consideran aceptable. Los datos reflejan una percepción mayormente positiva, ya que el 80% de los encuestados se ubica en los niveles bueno y excelente, indicando una buena capacidad del grupo para adaptarse al cambio y actuar con flexibilidad en diferentes situaciones.

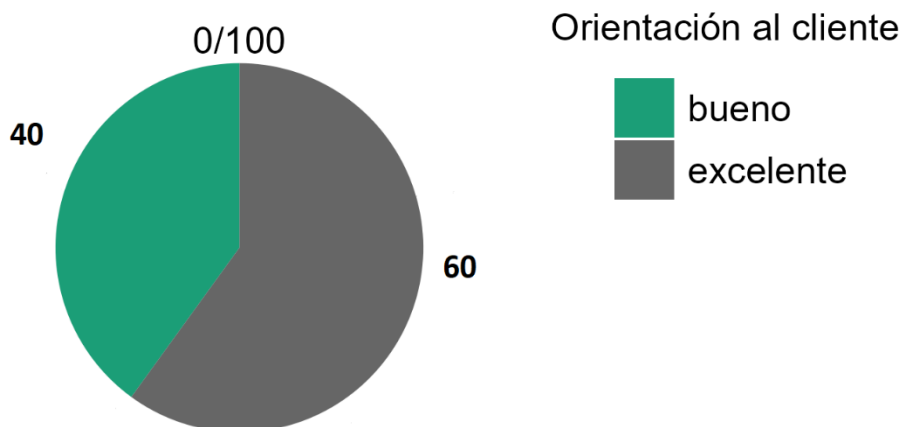
Tabla 24: Orientación al cliente.

Frecuencias para Orientación al cliente

Orientación al cliente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
bueno	4	40.000	40.000	40.000
excelente	6	60.000	60.000	100.000
Ausente	0	0.000		
Total	10	100.000		

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Figura 22: Orientación al cliente.



Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

El 60% calificó este aspecto como excelente, el 40% lo consideró bueno. Esta distribución indica que todos los encuestados valoran favorablemente la atención y servicio hacia el cliente, destacando un alto compromiso y enfoque en la satisfacción del usuario.

Resultados Globales En El Cuestionario De Desempeño Laboral.

Tabla 25: Resultados globales en el cuestionario de DL.

Factor	Promedio
Productividad y calidad del trabajo	4.42
Compromiso organizacional	4.58
Capacidad de resolución de problemas	4.2
Trabajo en equipo y liderazgo	4.68
Adaptabilidad y flexibilidad	4.44

Fuente: creación propia.

Los resultados globales del cuestionario sobre desempeño laboral evidencian que la categoría mejor valorada fue "Trabajo en equipo y liderazgo", con un promedio de 4.68. Le siguen "Compromiso organizacional" con 4.58 y "Adaptabilidad y flexibilidad" con 4.44. La dimensión de "Productividad y calidad del trabajo" obtuvo un promedio de 4.42, mientras que "Capacidad de resolución de problemas" registró la puntuación más baja con 4.2. En términos generales, estos datos reflejan un desempeño laboral favorable, resaltando como principales fortalezas el trabajo conjunto y el compromiso con la organización.

Siguiendo el enfoque de Chiavenato (2009), quien considera que el desempeño laboral se relaciona con la calidad del trabajo, la productividad, el compromiso organizacional, la capacidad para resolver problemas, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, este puntaje global de 4.44 indica un nivel alto de desempeño laboral.

Resultados relacionales

A continuación, se presentan los resultados obtenidos al relacionar las variables independiente y dependiente, es decir, la motivación laboral en el desempeño laboral de los colaboradores respectivamente.

Tabla 26: Tabla de resultados de una prueba de Chi-cuadrado de independencia.

<i>Contrastes Chi-cuadrado</i>			
	Valor	gl	p
X ²	70.000	56	0.099
N	10		

Nota. La corrección de continuidad solo está disponible para tablas 2x2.

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

El resultado ($p = 0.099$), indica en esta investigación, la motivación no influye en el desempeño.

Nota: Se realiza el cálculo por cada dimensión con relación al desempeño y no se encuentra valores por debajo de $p = 0.05$

El promedio de motivación general fue de 52.79, ($M=0.52$) lo que indica una clasificación nivel medio en la escala de Likert utilizada.

En cuanto al desempeño laboral, los docentes obtuvieron una media de 4.52 ($D=0.90$)

Los resultados demostraron que no existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral encontró ($p= 0.099$).

Tabla 27: Tabla de resultados de una prueba de Chi-cuadrado de independencia.

Contrastes Chi-cuadrado

	Valor	gl	p
2	70.000	56	0.099
	10		

Nota. La corrección de continuidad solo está disponible para tablas 2x2.

Fuente: Elaboración propia usando JASP (versión 0.19.3)

Los resultados obtenidos en la prueba estadística de Chi-cuadrado, presentados en la Tabla 30, indican un valor de $p=0.099$. Este valor supera el nivel de significancia convencional ($p<0.05$), lo que implica que no se halló una asociación significativa entre la motivación y el desempeño laboral dentro del grupo evaluado, Ya que las dos variables son cualitativas.

Discusión

Los hallazgos obtenidos en esta investigación revelan altos niveles de motivación intrínseca y un desempeño docente globalmente positivo en la muestra analizada, aunque sin una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto permite reflexionar sobre la complejidad de la relación entre motivación y desempeño en contextos educativos.

En primer lugar, se identificó que la motivación intrínseca, aquella relacionada con la satisfacción personal, el sentido de propósito y el interés genuino por la tarea, fue la más destacada entre los participantes. Esta dimensión se manifestó a través del compromiso con la labor pedagógica y el interés por generar impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Por su parte, la motivación extrínseca presentó niveles aceptables, mientras que la dimensión de retribución mostró una mayor variabilidad, evidenciando percepciones diversas frente a los beneficios económicos, ascensos y reconocimientos simbólicos ofrecidos por la institución.

Estos resultados son coherentes con lo planteado por Herzberg (1959), quien afirma que los factores intrínsecos están más ligados a la satisfacción laboral y a la autorrealización, mientras que los extrínsecos, como el salario o los ascensos, aunque necesarios, no son suficientes para generar motivación sostenida. De igual modo, la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985, 2000) sostiene que la motivación más duradera surge cuando se satisfacen necesidades psicológicas básicas como la autonomía, la competencia y la relación interpersonal. En este estudio, las altas valoraciones en motivación intrínseca reflejan una conexión interna fuerte entre los docentes y su vocación educativa.

Estos hallazgos también se alinean con lo expuesto por Fischman (2014), quien resalta que los motivadores intrínsecos generan beneficios más profundos y duraderos, especialmente en profesiones con alto contenido vocacional como la docencia. En ese sentido, puede inferirse que los docentes de la Institución Educativa Carlos M. Simmonds se sienten personalmente comprometidos con su labor y encuentran sentido en su quehacer pedagógico más allá de los incentivos externos.

Sin embargo, en cuanto a los factores extrínsecos y de retribución, se observaron áreas susceptibles de mejora. Aunque la dedicación a la tarea y la aceptación de normas institucionales tuvieron niveles adecuados, aspectos como la expectativa de promoción y la percepción del salario obtuvieron puntuaciones más bajas. Esta disparidad sugiere que, aunque existe una fuerte

motivación interna, los estímulos externos no están siendo percibidos como equitativos o suficientemente valorados por todos los participantes.

En relación con el desempeño laboral, los resultados indicaron que la mayoría de los docentes se ubicaron en las categorías de "Bueno" y "Excelente", con un promedio general de 4.52. Las dimensiones con mejor puntuación fueron el trabajo en equipo y liderazgo (4.68), el compromiso organizacional (4.58), y la adaptabilidad y flexibilidad (4.44). Asimismo, la productividad y la calidad del trabajo reflejaron un desempeño sólido (4.42). Esto sugiere una planta docente altamente capacitada, resiliente y con habilidades interpersonales desarrolladas, elementos fundamentales en el entorno escolar.

No obstante, al analizar la posible relación entre motivación y desempeño, el estudio no halló una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables ($p = 0.99$), por lo que se aceptó la hipótesis nula. Esta aparente desconexión entre una alta motivación (especialmente intrínseca) y un alto desempeño puede parecer contradictoria a primera vista. Sin embargo, teorías como la de la expectativa de Vroom (1964) ayudan a explicar este fenómeno: la motivación depende de que el individuo perciba que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño y que este será recompensado. Si los docentes no perciben que su esfuerzo será reconocido de forma proporcional —ya sea en incentivos materiales, desarrollo profesional o valoración institucional, es probable que no exista una vinculación directa entre sus niveles de motivación y su rendimiento observable.

Además, este resultado es consistente con investigaciones previas como la de Zapata Huamaní et al. (2021) y Ruiz et al. (2023), que también reportaron ausencia de relación significativa entre estas variables en contextos organizacionales distintos. Asimismo, la investigación de Bolaños (2023) con personal investigador reveló altos niveles de desempeño con baja correlación positiva con la motivación, lo cual sugiere que, en determinados contextos profesionales, el desempeño puede estar influenciado por otros factores como la experiencia, la vocación o las condiciones estructurales del entorno de trabajo.

Este hallazgo refuerza la idea de que el desempeño laboral no depende exclusivamente de la motivación, sino que está determinado por una combinación de variables como el conocimiento, las habilidades, el apoyo institucional, los recursos disponibles y el clima organizacional (Chiavenato, 2009; Robbins & Judge, 2017). En el caso de los docentes analizados, el buen desempeño podría estar más relacionado con su preparación profesional, sentido de

responsabilidad social, o incluso con el compromiso ético hacia su rol educativo, más allá de las motivaciones personales o los incentivos externos percibidos.

Los resultados de esta investigación subrayan que, aunque la motivación y el desempeño pueden coexistir en niveles altos, esto no implica necesariamente una relación directa entre ambos. En el contexto de la educación pública, factores como la vocación, el sentido de trascendencia del rol docente y el compromiso con los estudiantes pueden ser más determinantes en el desempeño que los factores motivacionales medidos tradicionalmente.

Conclusiones

Los resultados obtenidos mostraron que la motivación intrínseca fue la más destacada entre los docentes. La mayoría de los participantes manifestaron altos niveles de disfrute por sus tareas, sentido de realización personal, y compromiso con su labor educativa, incluso en ausencia de incentivos externos. Esto sugiere que los docentes encuentran satisfacción en el propio acto de enseñar y en los logros alcanzados por sus estudiantes.

Motivación laboral

Para la evaluación de la motivación laboral se utilizó el Cuestionario de Motivación en el Trabajo (CMT) de Toro (1992), que contempla tres dimensiones principales: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación por retribución.

En cuanto a la motivación extrínseca, los resultados fueron moderados. Algunos docentes indicaron que factores como el reconocimiento por parte de la institución, la estabilidad laboral y las condiciones externas influyen en su desempeño, aunque no representan su principal fuente de motivación.

La motivación por retribución presentó resultados más dispersos. Si bien algunos participantes expresaron satisfacción con las compensaciones económicas recibidas, otros manifestaron inconformidad, especialmente en relación con el esfuerzo que consideran que invierten en su labor diaria.

En general, se observó una tendencia hacia una alta motivación intrínseca en la mayoría de los docentes, lo que refleja una fuerte orientación hacia el compromiso vocacional y el desarrollo profesional, más allá de los beneficios materiales o reconocimientos externos.

Desempeño laboral

Para evaluar el desempeño laboral de los docentes participantes, se utilizó una escala de valoración institucional que clasifica el rendimiento en tres niveles: Excelente, Bueno y Aceptable,

con base en criterios como cumplimiento de funciones, puntualidad, responsabilidad, innovación pedagógica y relaciones interpersonales. De los 10 docentes evaluados, la mitad (50%) fueron clasificados en el nivel Excelente, lo que indica un alto grado de compromiso, cumplimiento de metas y desempeño sobresaliente en sus funciones pedagógicas y administrativas, el 30% ubicados en el nivel Bueno, cumpliendo con los requisitos del cargo de manera satisfactoria, aunque con posibilidades de mejora en ciertos aspectos y solo el 20% fueron clasificados en el nivel Aceptable, reflejando un desempeño adecuado, aunque por debajo de las expectativas institucionales, con necesidad de seguimiento o acompañamiento para fortalecer sus competencias laborales.

Al relacionar estos resultados con los niveles de motivación reportados, se observa que, aunque la motivación intrínseca fue alta en la mayoría de los participantes, esto no necesariamente se tradujo en un desempeño laboral excelente en todos los casos. Lo anterior sugiere que pueden existir otros factores influyentes en el rendimiento, como condiciones laborales, carga académica, clima organizacional, o incluso aspectos personales.

Este análisis permite comprender que, si bien existe una tendencia general hacia un desempeño favorable, la variabilidad en los niveles de desempeño indica la necesidad de estrategias diferenciadas de acompañamiento y mejora continua, especialmente para aquellos docentes que se encuentran en niveles de desempeño aceptable.

Recomendaciones

Para fortalecer la motivación del personal docente, se recomienda diseñar estrategias institucionales que fomenten la autonomía, la competencia y las relaciones interpersonales dentro del entorno escolar, en coherencia con la Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985, 2017). Es fundamental implementar programas de reconocimiento no necesariamente económicos, como incentivos simbólicos, espacios de participación activa o actos de celebración por logros alcanzados, que refuercen la satisfacción laboral. Además, se sugiere mejorar los canales de comunicación interna para que los docentes puedan expresar libremente sus ideas, necesidades y expectativas, lo cual podría incrementar su compromiso y sentido de pertenencia (Herzberg, 1959).

En relación con el desempeño docente, se plantea la necesidad de fortalecer los procesos de formación continua, orientados a actualizar y enriquecer las competencias pedagógicas y tecnológicas del profesorado. Del mismo modo, de acuerdo con Chiavenato (2009), es importante establecer criterios claros y consensuados de evaluación del desempeño, que les permitan a los

docentes comprender cómo se valoran sus aportes y qué aspectos pueden mejorar. Así mismo, se sugiere asegurar que los docentes cuenten con los recursos y condiciones necesarias para cumplir sus funciones con calidad, incluyendo materiales adecuados, acompañamiento institucional y entornos laborales seguros y estimulantes.

Finalmente, se recomienda diseñar políticas de gestión institucional que reconozcan la estrecha relación entre motivación y desempeño laboral, entendiendo que un docente motivado tiende a presentar niveles más altos de eficacia, creatividad y compromiso (Ryan & Deci, 2017; Vroom, 1964). En este sentido, se sugiere desarrollar planes integrales que integren ambas dimensiones, promoviendo tanto el bienestar del docente como el logro de metas organizacionales. Asimismo, es pertinente implementar evaluaciones periódicas que permitan analizar de manera conjunta el estado de la motivación y el rendimiento docente, con el fin de orientar la toma de decisiones hacia una mejora continua y sostenible.

Referencias

- Almendra, G., & Gutierrez, B. (1 de 12 de 2022). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa Tiendas Pieers Huancayo*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12121>
- Barcia Briones, M. F., Cedeño Jara, D. E., & Bermudez Cevallos, A. A. (07 de 2019). *Niveles de motivación en el desempeño laboral*. Eumed.net. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/motivacion-desempeno-laboral.html>
- Bolaños Ampudia, S. B. (2023). *Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8a374b8a-dabe-44e6-8844-d8e64b2dfd7c/content>
- Castañeda Barona, I. T., & Soto Carvajal, L. F. (2019). *Factores que influyen en la motivación laboral de los colaboradores del área comercial de la entidad financiera Banco W zona centro de la ciudad de Palmira en el año 2018* [Trabajo de grado, Universidad del Valle]. Repositorio Institucional Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/14736>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (9.ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Choque Taipe, L. I. (2019). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1247>
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. Diario Oficial No. 46.383, 22 de septiembre de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=21248>
- Covey, S. R. (2004). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Dessler, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (13.^a ed.). Pearson.
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Como incrementarla en la vida y en la empresa. Lima: Planeta Perú.
- Gallup. (2023). State of the global workplace 2023 report. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Goleman, D. (1998). *Inteligencia emocional*. Keter.
- González, F. (2008). Tres enfoques para el desarrollo personalógico de los educandos. Una aproximación a sus características e integración. *Conrado*, 4(25), 69–75.
- González Ortiz, M. G., Michalik, V. L., Simionato, C. M., & Vacas, R. B. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en las pymes del Gran Mendoza* [Tesina de grado, Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio Institucional UNCUYO. <https://bdigital.uncu.edu.ar/15744>
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2007). *Administración: Un enfoque basado en competencias* (10.^a ed.). Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Herzberg, F. (1968). *One More Time, How Do You Motivate Employees?* Boston. Harvard Business Review. <https://pdfs.semanticscholar.org/ca2a/a2ae02ac5b738b55b12b7324fac59571b1c1.pdf>

- Hoyos Ramírez, Á. H., & Ocampo Quintero, A. J. (2022). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral en Iberoamérica* [Tesis de licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16543/2/18.%20Monograf%C3%ADa%20-%20Motivaci%C3%B3n%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20diferentes%20sectores%20de%20Iberoam%C3%A9rica.pdf>
- JASP Team. (2018). JASP (Version 0.17.2) [Computer software]. <https://jasp-stats.org/>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14.^a ed.). McGraw-Hill.
- Microsoft Corporation. (2016). Microsoft Office (Versión 2016) [Software de oficina]. Microsoft.
- Milkovich, G., Boudreau, J., Mondragon, A., & Gonzales Fernández, L. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. Santa Fe de Bogotá: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Ministerio de Salud de Colombia. (1993). Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Diario Oficial No. 41.148, 6 de octubre de 1993. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Moreno De Vettori, J. D., & Velásquez Mendoza, V. (2021). *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 licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16198>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 153–170. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Navarro, J., Curioso, F., Ceja, L., & Arrieta, C. (2014). *Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis*. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 31–39. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2319.pdf>

- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational behavior: Human behavior at work* (Thirteenth ed./13e). Connect learn succeed. McGraw-Hill/Irwin.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Medición del trabajo decente: Guía metodológica para indicadores estadísticos*. <https://www.ilo.org>
- Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación: Aplicación práctica* [Tesina de grado, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas]. Universidad Nacional de Cuyo. <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>
- Pereira, E. (2020). Influencia de la motivación en la actividad, el deporte y la salud. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 5(2), 92–104. <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/200/347>
- Prado Huamán, L. C. (2020). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FCE_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf
- Rivera Rivera, D., & Ríos Isaza, S. D. C. (2021). *Influencia de la motivación sobre el desempeño laboral en una empresa prestadora de servicios de aseo en el municipio de Bello en el año 2021* [Tesis de licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional Uniminuto. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15599/1/TP_RiveraDaniela-RiosSara_2021.pdf
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional* (18.^a ed.). Pearson Educación.
- Ruiz Mitjana, L. (07 de 03 de 2025). *Psicología y Mente*. Obtenido de Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Sánchez Bazán, I. J. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25296>
- Tacuri-Palaguachi, M. J., & Orbe-Guaraca, M. P. (2021). *Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca: Caso extensión Cañar*. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(3). <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Tapia Preciado, R. S. (2023). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Company Electric SAC - Tuman, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10832/Tapia%20Preciado%20Raquel%20Suge.pdf?sequence=1>
- Toro, F. (1992). *Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT*. Medellín, Colombia: Cincel LTDA.
- Valderrama Lotero, L. F. (2018). *Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en 4 trabajadores de organizaciones de la salud en la ciudad de Medellín* [Tesis de pregrado, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/b6ed6331-0b08-4cfe-95fd-a617f740ed05/content>
- Veliz Rodriguez, F. (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la Gerencia de Salud "Cosmil" de la ciudad de La Paz* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM-305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Zapata Huamaní, Z. A., Napán Yactayo, A. C., & Meza Rodríguez, R. (2023). *Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil*. *Revista*

Científica de la UCSA, 10(2), 20–31.
<https://mbyja.com/ojs/index.php/ucsa/article/download/142/117/582>

Anexos

Anexo 1.

Consentimiento Informado para Participantes del Estudio

Propósito de esta investigación

El objetivo de esta investigación es explicar cómo influye motivación y el desempeño laboral en los docentes de la institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde en el segundo periodo 2024-2. Este estudio forma parte de un trabajo de grado en psicología.

Descripción del procedimiento

La participación es completamente voluntaria. Si accedes a la participación de este estudio, te pediremos que respondas dos cuestionarios Google forms que nos ayudarán a conocer mejor tus experiencias, tu motivación en el trabajo y cómo esto influye en tu desempeño. Las preguntas serán aplicadas por el estudiante Julian Andres Salazar que cursa décimo semestre de psicología, bajo la supervisión del docente Daniel Jaramillo. El proceso no tomará más de 30 minutos.

Beneficios y riesgos al participar

Toda la información recolectada será tratada con total confidencialidad y anonimato, conforme a la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales. Solo el estudiante Julian Andres Salazar, junto con el docente Daniel Jaramillo, tendrán acceso a tus respuestas. Además, este estudio sigue los principios éticos establecidos en la Ley 1090 de 2006 y las resoluciones 8430 de 1993 y 2378 de 2008 del Ministerio de Salud.

Deseas participar

Sí

No

Anexo 2. Sociodemográficos

A continuación, se presenta un cuestionario de elaboración propia y contiene preguntas que tienen por objeto recopilar información general sobre aquellos aspectos laborales que son de interés para la investigación. Estos datos incluyen atributos como tiempo en el colegio, títulos de posgrado, área de enseñanza entre otros.

Anexo 3

Cuestionario CMT

Con la aplicación de la prueba Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) se identifican los siguientes factores motivacionales en los docentes de la institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde.

El cuestionario tiene por objeto recopilar una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés. Todas las respuestas realizadas por usted son importantes para darse cuenta de sus intereses en el trabajo. No hay respuestas malas ni buenas, lo único que cuenta es su veracidad. En el cuestionario usted encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionadas con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y seleccione según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante (5) y terminando con la de menor importancia (1).

Primera parte: en esta parte usted encontrará grupos de afirmaciones que representan deseos y aspiraciones relacionadas con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y seleccione según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante (5) y terminando con la de menor importancia (1).

1. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades
- b. Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros
- c. Saber que otras personas me aprecian
- d. Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros, con la calidad de los resultados
- e. Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades

2. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta
- b. Mantener una relación cordial con mis compañeros de trabajo
- c. Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo
- d. Poder ocuparme en lo que realmente se y puedo hacer.
- e. Poder resolver con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo

3. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento

- b. Llegar a sentir aprecio y estimación por las otras personas.
- c. Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos.
- d. Ser mejor en el trabajo que el común de las personas.
- e. Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimientos por lo que valgo como persona.

4. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo
- b. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta.
- c. Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo
- d. Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.
- e. Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en su trabajo

5. LA MAYOR SATISFACCIÓN QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:

- a. Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas
- b. Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente.
- c. Que las otras personas acepten mis méritos
- d. Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante
- e. Poder aplicar los conocimientos que poseo

6. USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:

- a. Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños
- b. Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea necesario.
- c. Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo.
- d. Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.
- e. Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias

7. EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:

- a. Ponerle empeño e imaginación.
- b. Solicitar al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.

10. EL MEDIO MAS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:

- a. Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo
- b. Ofrecer apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.
- c. Colaborarle para que pueda sacar adelante los trabajos que su jefe le encargó.
- d. Esperar que a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.
- e. Mostrarse respetuoso de las personas y las normas sociales.

11, LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un jefe que se preocupe de verdad por ser gente.
- b. Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia
- c. Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad
- d. Integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas y tener resultados que beneficien a todos.
- e. Poder experimentar interés y motivación por mis tareas.

12. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES

- a. Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.
- b. Tener ascenso para lograr un trabajo más interesante e importante.
- c. Poderme integrar a un equipo con gente dinámica.
- d. Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.
- e. Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.

13. LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Contar con un sueldo equivalente mejor de otras personas que trabajan en mi ocupación.
- b. Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender.
- c. Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.
- d. Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.
- e. Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajos diferentes

14. LO MAS IMPORTANTE PARA MI ES EN EL TRABAJO ES:

- a. Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencia.
- b. Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales.
- c. Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.

- d. Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- e. Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores.

15, LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:

- a. Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad
- b. Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.
- c. Tener un jefe que antes de exigir, me apoye y motive.
- d. Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas.
- e. Tener ascensos que me den a conocer que se tiene en cuenta mis capacidades

Anexo 4.

Cuestionario de desempeño laboral

De acuerdo con la aplicación de la prueba Cuestionario del Desempeño Laboral se identifican los siguientes niveles de percepción de la variable desempeño laboral y dimensiones en los docentes de la institución Educativa Carlos M. Simmonds jornada de la tarde. Este cuestionario tiene por objeto recopilar una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés. Todas las respuestas realizadas por usted son importantes para darse cuenta de sus intereses en el trabajo. Responda el siguiente cuestionario de escala tipo Likert de cinco puntos para la variable desempeño laboral, marca el nivel con el que estás de acuerdo con cada afirmación según la siguiente escala:

- 1. Totalmente en desacuerdo**
- 2. En desacuerdo**
- 3. Neutral**
- 4. De acuerdo**
- 5. Totalmente de acuerdo**

. 1. Cumplimiento con los plazos establecidos para la entrega de mi trabajo.

- | | |
|-----|---|
| () | 1 |
| () | 2 |
| () | 3 |
| () | 4 |
| () | 5 |

2. Logro mantener un nivel constante de calidad en mis tareas diarias.

- () 1
- () 2
- () 3
- () 4

() 5

3. Utilizo los recursos y herramientas de manera eficiente para completar mis tareas

- () 1
- () 2
- () 3
- () 4

() 5

4. Puedo manejar varias tareas al mismo tiempo sin comprometer la calidad del trabajo.

- () 1
- () 2
- () 3
- () 4

() 5

5. Mis superiores están satisfechos con la cantidad y calidad de mi trabajo.

- () 1
- () 2
- () 3
- () 4

() 5

6. Entiendo claramente los objetivos generales de la organización.

- () 1
- () 2
- () 3
- () 4

() 5

7. Mis tareas diarias están alineadas con las metas organizacionales.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

8. Me esfuerzo por superar las expectativas en mi trabajo a diario.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

9. Estoy comprometido en contribuir al éxito a largo plazo de la organización

()	1
()	2
()	3
()	4

() 5 10. Considero que mi trabajo tiene un impacto positivo en los resultados generales de la empresa.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

11. Tengo la capacidad de identificar rápidamente problemas en mi área de trabajo.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

12. Propongo soluciones efectivas y viables cuando surge un problema.

- () 1
- () 2
- () 3 () 4
- () 5

13. Tomo decisiones bien fundamentadas ante situaciones difíciles.

- () 1
- () 2
- () 3
- () 4
- () 5

14. Me siento cómodo asumiendo riesgos calculados para resolver problemas.

- () 1
- () 2
- () 3
- () 4
- () 5

15. Busco continuamente nuevas formas de mejorar los procesos en los que estoy involucrado.

- () 1
- () 2
- () 3
- () 4
- () 5

16. Mantengo una comunicación clara y abierta con mis compañeros de trabajo y supervisores.

- () 1
- () 2
- () 3
- () 4
- () 5

17. Soy capaz de trabajar en equipo para alcanzar los objetivos comunes.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

18. Respeto las opiniones y contribuciones de otros en el equipo.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

19. Ayudo a mis compañeros cuando lo necesitan, incluso si no es parte directa de mi trabajo.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

20. Aporto al buen ambiente laboral y trato de resolver los conflictos de manera efectiva.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

21. Me adapto fácilmente a cambios en las políticas y procedimientos de la organización.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

22. Me siento cómodo con cambios en mi rol o responsabilidades

() 1

() 2

() 3

() 4

() 5

23. Aprendo nuevas habilidades o tecnologías rápidamente cuando es necesario

() 1

() 2

() 3

() 4

() 5

24. Mantengo una actitud positiva frente a los desafíos y cambios en el trabajo

() 1

() 2

() 3

() 4

() 5

25. Me adapto sin problemas cuando se reestructuran las prioridades o los plazos.

() 1

() 2

() 3

() 4

() 5

26. Me esfuerzo por satisfacer las necesidades de los clientes internos o externos.

() 1

() 2

() 3

() 4

() 5

27. Respondo de manera rápida y efectiva a las consultas o problemas de los clientes.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

28. Busco maneras de mejorar la experiencia del cliente mediante mi trabajo.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

29. Mantengo una relación profesional y respetuosa con los clientes.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	

30. Estoy comprometido en ofrecer soluciones que añadan valor al cliente.

()	1
()	2
()	3
()	4
() 5	