

Revisión bibliográfica de la motivación y desempeño laboral en docentes de educación media en Latinoamérica

María Camila De Ángel Sierra

Leydnis Patricia Martínez Zapata

Universidad Popular del Cesar Facultad de Derecho; Ciencias Políticas y Sociales

Programa Psicología

Asesora: Aixa Baleta Palomino

Valledupar/ Cesar

2023-1

**Revisión bibliográfica de la motivación y desempeño laboral en docentes de educación
media en Latinoamérica**

María Camila De Ángel Sierra

Leydnis Patricia Martínez Zapata

Universidad Popular del Cesar Facultad de Derecho; Ciencias Políticas y Sociales Programa

Psicología

Asesora: Aixa Baleta Palomino

Valledupar/ Cesar

2023-1

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi abuelo Luis Rosendo Zapata Zapata, y mi hermano Yandi Andrés Martínez Zapata, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración a lo largo de mi vida y en este proceso académico. Su amor, confianza y sacrificio han sido fundamentales en mi formación y desarrollo como persona y estudiante. Esta monografía es un reflejo de su dedicación y enseñanzas, y espero que sea un testimonio de mi gratitud hacia ustedes.

Mi hermano y abuelo no se encuentran físicamente en el mundo terrenal, pero están presentes en cada una de mis oraciones, de mis sonrisas, de mis triunfos, están presentes a diario en mi vida, ellos dos de los hombres que más amo en la vida, y quienes sé que están orgullosos de mi perseverancia, mi fuerza, y que a pesar de querer rendirme siempre encuentro motivos para seguir.

De igual manera dedico este trabajo a mi padre Alcides Segundo Peña de la Ossa, quien ha estado en cada una de las etapas de mi vida, apoyándome, guiándome y brindándome siempre lo mejor. Su presencia y confianza en mí me han impulsado a superar mis límites y perseguir mis metas con determinación. Sin ellos, este logro no habría sido posible.

A todas las personas que, de alguna manera, han contribuido a mi crecimiento intelectual y personal, les dedico este trabajo. Sus ideas, conversaciones y aportes han enriquecido mi perspectiva y me han impulsado a buscar un mayor conocimiento y comprensión del tema.

Por último, dedico este trabajo a mí mismo/a, como un recordatorio de mi capacidad para enfrentar desafíos, perseverar y lograr mis objetivos. Que esta monografía sea un testimonio de mi dedicación y pasión por el aprendizaje y la investigación.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	3
Tabla de contenido.....	5
Introducción.....	6
Desarrollo Teórico.....	11
Motivación Laboral.....	18
Teorías de la Motivación Laboral.....	20
Tipos de Motivación Laboral.....	23
Motivación laboral en docentes.....	24
Desempeño Laboral.....	25
<i>Teorías del Desempeño Laboral</i>	26
<i>Desempeño laboral en docentes</i>	28
Educación media.....	30
Antecedentes Investigativos.....	32
Discusión.....	37
Conclusión.....	40
Referencias bibliográficas.....	43

Introducción

La motivación laboral desempeña un papel fundamental en el ámbito educativo, especialmente en la vida profesional de los docentes. La capacidad de mantenerse motivados es crucial para que los docentes puedan enfrentar los desafíos diarios de la enseñanza, mantener altos niveles de compromiso y lograr un impacto significativo en el aprendizaje de los estudiantes. La motivación laboral en los docentes está estrechamente relacionada con su satisfacción personal, su bienestar emocional y su sentido del propósito en el trabajo (Canchari, 2017).

Cuando los docentes se sienten motivados, tienen más probabilidades de mostrar un mayor compromiso con su trabajo, buscar constantemente nuevas estrategias y enfoques pedagógicos, y trabajar arduamente para mejorar sus habilidades y conocimientos. Además, una mayor motivación laboral se traduce en una mejor relación con los estudiantes, un ambiente de aula más positivo y un mayor nivel de satisfacción en el trabajo (Campos, 2017). Sin embargo, la motivación laboral de los docentes puede verse afectada por desafíos y obstáculos, como la falta de recursos, la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento.

Este concepto se considera fundamental en el desempeño laboral de los docentes, debido a que influye en su nivel de compromiso, esfuerzo y dedicación hacia su trabajo. Cuando un docente se siente motivado, tiende a mostrar un mayor interés por su labor, lo que puede traducirse en una mejora en la calidad de su enseñanza y en el logro de mejores resultados por parte de los estudiantes (Canchari, 2017). Pueden mostrar un mayor interés por su trabajo, se esfuerzan por mejorar sus habilidades pedagógicas, buscan formas innovadoras de enseñanza, fomentan un ambiente positivo en el aula y se comprometen con el éxito de sus estudiantes. La motivación también está estrechamente relacionada con el desempeño laboral de los docentes, lo que puede tener un impacto directo en su bienestar emocional y en su permanencia en la profesión (Franco-López, Et al., 2021).

Por otro lado, cuando un docente carece de motivación, es posible que su desempeño se vea afectado negativamente. La falta de motivación puede conducir a una disminución en la entrega de tareas, menor dedicación a la preparación de clases, falta de entusiasmo en la interacción con los estudiantes y una disminución en la calidad de la enseñanza. Esta motivación puede ser influenciada por diversos factores, como el reconocimiento y valoración de su trabajo, la posibilidad de desarrollo profesional, el ambiente laboral, la remuneración, el apoyo de la comunidad educativa, entre otros. Por lo tanto, es importante comprender cómo estos factores pueden incidir en la motivación de los docentes y, a su vez, en su desempeño (Cermeño, 2018).

La motivación laboral en docentes es un elemento complejo y multidimensional que es necesario para el aprendizaje y el desarrollo. Existen diversas y activas búsquedas en la motivación de los profesores en Latinoamérica, se han realizado estudios para medir la motivación laboral en docentes, aunque actualmente la información precisa y definitoria del término no está establecida (González, 2003).

Por lo anterior, resulta esencial comprender en profundidad cómo influye la motivación laboral en los docentes y qué factores pueden potenciarla o disminuirla. Esta comprensión permitirá diseñar estrategias y políticas educativas que promuevan un ambiente motivador, reconozcan y valoren el trabajo de los docentes, proporcionen oportunidades de desarrollo profesional y mejoren su desempeño laboral (Franco-López, Et al., 2021).

El objetivo de este trabajo monográfico es elaborar una revisión bibliográfica de la motivación y desempeño laboral en docentes de educación media de Latinoamérica. Este se llevará a cabo identificando los principales referentes conceptuales empleados por la psicología para explicar y comprender los antecedentes de motivación y desempeño laboral en docentes de Latinoamérica, con hallazgos no mayor a 10 años. Así como algunas investigaciones, que buscan analizar, comprender y evidenciar, información acerca del tema. En la estructura del trabajo monográfico se encontrarán aportes relevantes de algunos autores como la teoría creada por

Herzberg, teoría de la equidad de Adams, teoría de las Necesidades de McClelland, Abraham Maslow con la pirámide de necesidades, motivación extrínseca y motivación intrínseca, de igual forma acerca del desempeño laboral en docentes, herramientas y estrategias encaminadas a la motivación laboral, resultados de investigaciones en algunos países como Venezuela, Perú, Ecuador entre otros aspectos que son de gran importancia para el buen ejercicio laboral, generando calidad de vida, educación humanizada y aprovechamiento del empleado a la institución y de la institución al empleado.

Este proyecto consiste en una Revisión Bibliográfica de los antecedentes de motivación y desempeño laboral en docentes de educación media de Latinoamérica, manejando una línea de investigación cualitativa con enfoque documental, en el campo de Psicología Organizacional.

En el enfoque cualitativo, se busca capturar la perspectiva y las experiencias de los participantes y comprender el significado que ellos atribuyen a sus acciones, relaciones y contextos. Se utilizan métodos de recopilación de datos como entrevistas en profundidad, observación participante, análisis de documentos, grupos de discusión y análisis de narrativas (Valle - Manrique, Et Al., 2022).

De lo anterior se deduce que la investigación bajo el enfoque cualitativo se sustenta en evidencias que se orientan más hacia la descripción profunda del fenómeno con la finalidad de comprenderlo y explicarlo a través de la aplicación de métodos y técnicas derivadas de sus concepciones y fundamentos epistémicos, como la hermenéutica, la fenomenología y el método inductivo (Valle - Manrique, Et Al., 2022).

Esta revisión bibliográfica se realizó con el uso de libros, artículos y revistas

académicas donde se encuentre información relevante acerca de la motivación laboral y el rendimiento en docentes, en lo posible se seleccionó el material con fechas no superiores a 10 años de publicación, esto con el propósito de obtener información relevante y actualizada.

El análisis de la relación entre motivación y desempeño laboral de los docentes es relevante para el diseño e implementación de estrategias que promuevan y fortalezcan la motivación de los educadores, lo cual puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación que se brinda. Además, comprender cómo la falta de motivación puede afectar el desempeño docente, también permite identificar posibles áreas de mejora en el sistema educativo y en las políticas de gestión del personal docente.

Dichas revisiones serán de gran utilidad para toda la comunidad educativa, estudiantes y futuros psicólogos en el desarrollo de estrategias que les permitan fortalecer la motivación laboral y desempeño en los docentes.

Desde una perspectiva personal, este trabajo académico proporciona la oportunidad de desarrollar habilidades de investigación que abarcan la planificación, ejecución, evaluación y comunicación de resultados. Esto contribuye a enriquecer tanto la formación académica como personal y profesional de los estudiantes en formación.

En cuanto a la relevancia social, la presente investigación beneficia principalmente a los estudiantes de Latinoamérica, así mismo a la comunidad en general de las instituciones educativas, puesto que esta es una investigación que se da a partir de la existencia de antecedentes en las instituciones educativa a nivel de Latinoamérica, en cuanto al seguimiento de la motivación laboral como factor determinante en el desempeño laboral del grupo de docentes. Así pues, una de las razones primordiales para llevar a cabo esta investigación es comprender como la motivación laboral genera un impacto directo en el desempeño de su labor.

Por último y no menos importante, se menciona que la motivación laboral en los docentes es esencial para su éxito y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Una adecuada motivación laboral no solo beneficia a los docentes en términos de su propia realización y bienestar, sino que también tiene un impacto directo en el aprendizaje y desarrollo de la comunidad estudiantil (Alles, 2017).

Desarrollo Teórico

Bases Teóricas

Motivación

Shein (1982) indica que la motivación y las necesidades son determinadas por la percepción que tiene el sujeto de su situación, que a su vez es influenciada por sus experiencias previas.

En consecuencia, las necesidades están estrechamente relacionadas con la definición de motivación, y al hablar de ellas, es relevante mencionar a Maslow (1991), quien describe las necesidades como carencias experimentadas por un individuo en un momento específico, las cuales generan impulsos que conducen a la acción. Maslow las clasifica en una pirámide de cinco niveles que incluyen las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

Así mismo, el campo de la conducta en las organizaciones ha investigado la motivación en busca de responder a la pregunta: ¿por qué los individuos trabajan? Y para encontrar una respuesta, la teoría de las necesidades menciona lo siguiente: un empleado motivado experimentará cierta tensión, con el fin de aliviar esta tensión, el trabajador canaliza sus esfuerzos a través de comportamientos laborales (Chacoa - Dasilva, Et al., 2012).

Según Chiavenato (2017), la motivación se puede conceptualizar como un proceso que comienza con una necesidad fisiológica o psicológica, lo cual desencadena un impulso o comportamiento orientado hacia un objetivo o incentivo. Por lo tanto, comprender este proceso de motivación requiere comprender el significado de las necesidades.

Dentro del contexto organizacional, Chiavenato (2017) menciona que la motivación es un proceso psicológico fundamental que, al igual que la personalidad y las actitudes, ayuda a comprender el comportamiento humano. La motivación se describe como el impulso que lleva a un individuo a esforzarse por alcanzar sus metas. En el ámbito laboral, la motivación marca pautas en el comportamiento de los trabajadores, los impulsa a brindar su máximo esfuerzo y a sentirse identificados positivamente con la organización.

Es relevante destacar que la motivación está compuesta por todos los elementos que pueden generar, mantener y guiar el comportamiento hacia un objetivo. En la actualidad, es un factor crucial en la gestión de recursos humanos, por lo que es necesario comprenderlo y, más aún, dominarlo. Solo de esta manera, la empresa estará en condiciones de establecer una cultura organizacional sólida y confiable (Llaja - Pacheco, Et al., 2018).

Siguiendo las bases teóricas, se considera a la motivación como un proceso interno que experimenta cada persona. Este proceso refleja la interacción entre el individuo y el mundo que lo rodea, ya que la motivación regula la actividad y el comportamiento dirigido hacia metas o propósitos deseables (Grimaldo - Ramírez, Et al., 2018).

La motivación se intensifica cuando la persona percibe una amenaza o carencia en sus medios básicos de vida, lo que la lleva a realizar un esfuerzo mayor de lo habitual en su rutina diaria para satisfacer esa necesidad. En este sentido, los aspectos que generan un alto grado de motivación están relacionados con los valores de vida y la supervivencia del individuo (Cermeño, 2018).

De acuerdo con la perspectiva de Rivas - Perero (2018), la motivación surge de una compleja interacción entre procesos psicológicos y estímulos del entorno, lo que da lugar al desarrollo de conductas dirigidas hacia la consecución de logros y la satisfacción de diversas

necesidades. La necesidad actúa como el punto de partida, generando la actitud necesaria para establecer metas y motivar al individuo a tomar acción. Una vez que se satisface una necesidad, estos procesos configuran nuevas necesidades, lo que mantiene al sujeto en un estado continuo de motivación (Ramírez - Abreu, Et al.,2018).

Según explica Schein (como se citó en Hernández-Herrera, 2018), el proceso de motivación impulsa y orienta la conducta de un individuo. La energía proporciona fuerza, intensidad y persistencia a la conducta, mientras que la dirección le otorga un propósito en la consecución de metas específicas. La voluntad de un ser humano para encaminar su comportamiento está influenciada por diversos factores, como su género, edad, situación social y económica, y entorno en el que se desenvuelve. Las normas éticas, las leyes, las tradiciones, las ideologías y la religión influyen en el comportamiento humano, y estas influencias se expresan de diversas formas (Muñante - Pérez, Et al., 2019).

Es importante destacar estudios internacionales relevantes, como la investigación titulada "Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú", realizada por Terrones-Marreo (2019), en la cual se trabajó con una muestra de 48 docentes, extraídos de una población de 70 personas. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de motivación laboral con escala Likert y una ficha de desempeño docente. El cuestionario de motivación laboral consta de 40 reactivos, que evalúan 10 dimensiones: trabajo en sí, responsabilidad, reconocimiento, sentimiento de logro, posibilidad de avance, salario, condiciones físicas de trabajo, mecanismos

de supervisión, relaciones interpersonales y políticas organizacionales.

La ficha de evaluación del desempeño docente, también de 40 reactivos, evalúa cuatro dimensiones de desempeño: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Los instrumentos fueron validados por expertos en el campo y demostraron una suficiente confiabilidad (alfa de Cronbach de 0,919 para el cuestionario y 0,619 para la ficha de desempeño docente). Los resultados del estudio revelaron una relación directa entre la motivación laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú ($R = 0,3142$; $T_e = 2,24$; $p < 0,05$).

Además, se encontró una relación entre las diferentes dimensiones de la motivación laboral y el desempeño docente, así como entre las dimensiones del desempeño docente y la motivación laboral (Terrones-Marrero, 2019).

Por otro lado, se encuentra la investigación realizada en Carabobo, Venezuela en 2013 por Estrada, titulada “Desempeño docentes”, esta investigación consistió en realizar un estudio descriptivo de campo en docentes de educación media de la unidad educativa “Benjuma”, en donde se aplicó un test a docentes y alumnos, la población objeto de estudio estuvo conformada por 112 alumnos que cursaban décimo grado (10), considerando solo una muestra de 63 alumnos y 5 docentes aleatoriamente, el estudio tuvo una confiabilidad de 0,93. Y obtuvo como resultados que el desempeño docente tiene relación con la motivación y la resolución de sus necesidades primarias (Estrada, 2013).

Por otro lado, en Perú (Flores-Serna Et al., 2022), se realizó una investigación titulada “Motivación laboral y desempeño docente en Perú” con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes de la institución. La tipología fue básica., investigó información sobre la problemática de estudio tomando en cuenta el contexto educativo actual. El diseño utilizado fue no experimental, correlacional decorte transversal, la población censal estuvo conformada por 70 docentes, quienes respondieron dos cuestionarios en el formato de formularios de Google. Se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre ambas variables. El resultado obtenido fue que la motivación laboral se relaciona con el desempeño docente con un nivel de correlación moderada (Rho 0,462 y p-valor 0,000).

Resultados anteriores comprobamos qué entre la motivación laboral y el desempeño docente, existe una relación positiva moderada al obtener un rho-Spearman de 0.462; es decir mientras mayor sea la motivación laboral mejor será el nivel de desempeño docente. Así mismo comprobamos que existe una relación moderada de 46,2% entre ambas variables (Flores-Serna Et al., 2022).

Vigo (2019) sostiene que la motivación es el poder que fortalece y dirige el trabajo de una persona hacia el logro de un objetivo, mientras exista ese objetivo el nivel de autoexigencia será mayor y de esta forma se crearán estrategias para cumplir el propósito y posterior a esto habrá mayor desempeño laboral.

Por su parte el psicólogo F. Dorsch, menciona que la motivación es psíquica y que sostiene la fuerza accionar y señala el camino a seguir. Los individuos se comportan dependiendo su propósito y buscando la manera en cómo pueda este beneficiarlo o aportar para su meta; repetidamente obedece a motivaciones de distintos géneros (López - Vargas, Et al., 2020).

De lo anterior, se destaca la idea de que la motivación es psíquica e impulsa la acción y proporciona una dirección. Esto es coherente con la comprensión común de que la motivación es un factor clave que impulsa a las personas a actuar y perseguir metas.

Sin embargo, es importante señalar que la motivación es un fenómeno complejo y no se puede reducir únicamente a un trasfondo psíquico e impulsor. Existen diversos factores internos y externos que influyen en la motivación, como las necesidades, los valores, las expectativas, las recompensas y el entorno social (López - Vargas, Et al., 2020).

De igual manera, algunos comportamientos son completamente adquiridos; de hecho, la sociedad tiene un papel en la formación parcial de la personalidad. Al nacer, traemos una base instintiva y un equipamiento biológico, pero la cultura moldea nuestro comportamiento y crea nuestras necesidades.

Del texto citado anteriormente, se destaca la importancia de reconocer que algunas conductas son adquiridas y que la sociedad desempeña un papel en la formación parcial de la personalidad. Esta afirmación es consistente con la comprensión general de que tanto los factores biológicos como los sociales influyen en el desarrollo de un individuo, sin embargo, el texto resalta que es la cultura la que moldea el comportamiento y crea necesidades adicionales. La cultura, a través de normas éticas, leyes, tradiciones, ideologías y religión, ejerce una influencia significativa en la forma en que las personas se comportan y expresan sus necesidades (López - Vargas, Et al., 2020).

Según lo anterior, implica que la motivación en el contexto laboral no solo está relacionada con la satisfacción de necesidades básicas, sino también con la búsqueda de un equilibrio y una satisfacción personal, resaltando la importancia de comprender los factores que generan y mantienen la motivación en el ámbito laboral. Al conocer las necesidades y motivaciones de los empleados, las organizaciones pueden diseñar estrategias y prácticas que promuevan un mayor compromiso, desempeño y bienestar de sus trabajadores.

Según Peláez (2020), la motivación se refiere al impulso que impulsa a una persona a elegir entre diferentes posibilidades en un contexto específico, dirigiendo sus esfuerzos hacia la consecución de un objetivo particular.

De lo anterior, se puede afirmar que la motivación se incrementa cuando la persona realiza un esfuerzo mayor de lo habitual para satisfacer una necesidad lo cual puede ser discutible. Si bien es cierto que las necesidades insatisfechas pueden generar un impulso para el cambio y la acción, el nivel de esfuerzo puede variar dependiendo de diversos factores, como la disponibilidad de recursos, las habilidades individuales y las circunstancias específicas.

De acuerdo con los investigadores Flores - Serna, Et al. (2022), el objetivo de este estudio fue establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes en la institución. La metodología utilizada se basó en la investigación básica, recopilando información relevante sobre la problemática de estudio, teniendo en cuenta el contexto educativo actual.

El diseño de la investigación “Motivación laboral y desempeño docente en Perú” realizado por los investigadores Flores - Serna, Et al. (2022), fue no experimental y correlacional, de corte transversal. La población total consistió en 70 docentes, quienes completaron dos cuestionarios en formato de formularios de Google. Se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar la relación entre ambas variables.

Los resultados obtenidos revelaron que existe una correlación moderada entre la motivación laboral y el desempeño docente ($Rho = 0,462$ y valor $p = 0,000$). Esto indica que hay una asociación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que la motivación laboral tiene un impacto en el desempeño de los docentes en la institución (Flores - Serna, Et al., 2022).

Motivación Laboral

Según Armstrong (1991), la motivación laboral se considera como el comportamiento abordado en las organizaciones como una herramienta fundamental para lograr un rendimiento laboral óptimo, teniendo en cuenta aspectos como el bienestar en el trabajo, las necesidades básicas y los factores psicosociales. La motivación implica dirigir a las personas y proporcionarles estímulos para que alcancen sus metas y cumplan los objetivos establecidos.

De acuerdo con Dessler (1996), la motivación laboral surge de la relación entre una persona y una situación particular, compuesta por elementos que tienen la capacidad de promover, dirigir y mantener el comportamiento en búsqueda de un propósito, es decir, la motivación actúa como una guía para satisfacer una necesidad. Por su parte Koenes (1996), define la motivación como una etapa emocional que se desencadena en una persona como resultado de la influencia de ciertos factores en su comportamiento.

Por otro lado, Robbins - Judge (2015) plantean que la motivación laboral implica la voluntad de realizar un esfuerzo considerable para alcanzar los objetivos establecidos por la organización, y está condicionada por la capacidad de dicho esfuerzo para satisfacer necesidades personales.

En otro enfoque, LLontop (2017) proporciona una definición diferente de la motivación laboral, indicando que es una particularidad externa o inherente a la actividad interna de un individuo que induce a un empleado a tener preferencias, a perseverar o a comprometerse con mayor o menor esfuerzo en dicha actividad.

Por su parte, García-Sánchez (2017) también define la motivación laboral como una característica externa o inherente a la actividad interna de un individuo que impulsa al empleado a tener preferencias, a perseverar o a comprometerse con mayor o menor esfuerzo en ella. Dentro de los conceptos se encuentra que la motivación laboral es una

energía interna que estimula al individuo hacia una meta y resultados específicos (Toro - Bedoya, 2017).

Medrano (2017) define la motivación laboral como el impulso que lleva a una persona a elegir y realizar una acción entre las diferentes opciones que se presentan en una situación laboral específica. Por otro lado, Senge (2018) resalta la importancia de comprender la diversidad que el ser humano tiene al ver las cosas desde su propia realidad y visión, lo que a su vez mejora su modelo mental.

En relación con lo mencionado, se logra tener claridad de cómo el clima laboral interfiere en

el buen desarrollo del servicio al cliente y, asimismo, cómo este tiene un impacto en lo competitivas que son las empresas en Valledupar. Se proponen estrategias para mejorar la implementación de un servicio al cliente de calidad.

Por otro lado, Toro (2019) sostiene que la motivación laboral es el impulso que lleva a los individuos a cumplir con actividades dependiendo de su estado de ánimo y el entorno en que se desenvuelve, con el fin de cumplir con la productividad y las metas institucionales. La motivación se evidencia en el desempeño de los empleados a través de la eficiencia, la efectividad y la producción (Gaitán - Mejía, Et al., 2019).

Cuesta (2019) describe la motivación laboral como la convergencia de fuerzas energéticas que surgen dentro de una persona, impulsando su comportamiento relacionado con el empleo y determinando su tiempo, duración y forma.

Teorías de la Motivación Laboral

En 1960, surgió un interés en investigar si establecer metas específicas puede funcionar como una forma importante de motivación para las personas. Fue Locke (1969) quien propuso por primera vez considerar las metas como una causa de motivación, los resultados de diversas investigaciones respaldan esta teoría, confirmando que establecer metas específicas aumenta el rendimiento.

Según Orbegoso (2016), la motivación intrínseca se refiere a la fuerza motivadora que impulsa el comportamiento de una persona basándose en sus propias necesidades psicológicas e intereses personales. Este tipo de motivación suele manifestarse en individuos que poseen un alto grado de autodeterminación y competitividad, y no dependen necesariamente de recompensas o estímulos externos para mantener su motivación. (Chiavenato, 2017).

En relación a la Teoría de las Necesidades de McClelland, su objetivo es reemplazar las necesidades fundamentales por tres enfoques distintos: logro, poder y afiliación. En este sentido, es aceptable que el personal de una organización se agrupe en tres categorías motivacionales (Agut - Carrero, 2017). En primer lugar, están aquellos motivados por la afiliación, quienes les falta afecto, empatía y estímulo, y centran su conducta en buscar reconocimiento y aceptación personal en lugar de cumplir los requerimientos de la institución.

Por otro lado, se encuentran las personas motivadas por el logro, quienes no se preocupan por la opinión de los demás y se enfocan en establecer y alcanzar metas, priorizando su propio logro y satisfacción. Por último, están aquellos que valoran el poder por encima de todo, siendo más eficientes y logrando que sus subordinados se comprometan más. Estos individuos tienen una visión más precisa de los objetivos organizacionales y muestran habilidades para trabajar en equipo (Agut - Carrero, 2017).

Robbins y Coulter (2018) señalaron que una meta específica funciona como un estímulo interno, debido a que, al tener un objetivo claro, las personas se esfuerzan por alcanzarlo.

En la teoría de la fijación de metas Edwin Locke, se identifican dos causas clave para explicar su efecto en la motivación y el desempeño. Estas causas son la aceptación de las metas y la retroalimentación proporcionada. La aceptación de las metas se refiere a que las personas deben aceptar y comprometerse con las metas establecidas para que estas tengan un impacto positivo en su motivación. Cuando las metas son reconocidas y aceptadas, se genera un mayor compromiso y esfuerzo por alcanzarlas, lo que resulta en un mayor desempeño. Locke, E. (1968).

La retroalimentación, por su parte, desempeña un papel crucial en el proceso de fijación de metas. Proporcionar retroalimentación sobre el progreso hacia los objetivos y destacar las diferencias entre lo que se ha logrado y lo que se desea lograr, es un factor motivador para mejorar el desempeño. La retroalimentación personalizada, es decir, adaptada a las necesidades y características individuales, se considera especialmente poderosa en términos de inspiración y motivación. Locke, E. (1968).

Por otra parte, en la Teoría Bifactorial o de los Dos Factores desarrollada por Herzberg, su objetivo es explicar el comportamiento de los trabajadores a través de su nivel de satisfacción en sus puestos de trabajo. Herzberg fundamenta su teoría en el entorno externo y laboral de las personas, clasificando los factores en dos grupos diferentes: factores higiénicos y factores motivacionales. (Herbergz, 1959)

Estos grupos son independientes entre sí y tienen un impacto distinto en el comportamiento de los individuos (Gutiérrez, 2019).

Los factores higiénicos se relacionan con las necesidades más básicas y de nivel inferior en la jerarquía de necesidades de Maslow, como las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales. Por otro lado, los factores motivacionales corresponden a las categorías más altas de la jerarquía, como el reconocimiento y la autorrealización. (Herbergz, 1959)

Según las opiniones críticas, la Teoría Bifactorial o de los Dos Factores de Herzberg plantea algunos puntos a considerar. Si bien esta teoría ha sido ampliamente reconocida y utilizada para comprender la satisfacción laboral, ha recibido críticas y ha sido objeto de debate.

Una crítica común es que la teoría se basa en la autopercepción de los trabajadores y no necesariamente refleja la realidad objetiva. Además, algunos estudios han cuestionado la generalización de los resultados obtenidos por Herzberg, ya que se basaron en investigaciones limitadas y específicas. (Pingo Siancas,2022)

Cabe resaltar, que, a pesar de estas críticas, la Teoría Bifactorial de Herzberg ha contribuido a enfocar la atención en la importancia de factores tanto intrínsecos como extrínsecos para la satisfacción en el trabajo.

Tipos de Motivación Laboral

En la literatura se pueden encontrar varios tipos de motivación laboral; la motivación intrínseca y la motivación laboral extrínseca (Vigo, 2019).

La motivación extrínseca se refiere a la participación de una persona en actividades principalmente con el propósito de obtener beneficios o recompensas externas, como por ejemplo una recompensa material. Desde la perspectiva conductual, se destaca la importancia de la motivación extrínseca (Vigo, 2019).

Es importante destacar que la motivación interna y externa pueden coexistir en diferentes grados en una persona y en diversas situaciones. Además, la motivación interna tiende a ser más duradera y autónoma, mientras que la motivación externa puede ser más contingente y dependiente de estímulos externos.

La Motivación Intrínseca, es creada por el mismo empleado y se relaciona con su satisfacción personal por cumplir con las funciones que le corresponden, esta satisfacción abarca mucho más de lo material, esto impulsa al empleado a optimizar procesos. Con esta conducta acertada en el trabajo el individuo cumple la necesidad de sentirse auto-realizado y continuar con las conductas que les aportan a sus habilidades blandas, las cuales hoy en día son de mucha relevancia en las empresas. (Orbegoso, 2016)

En este tipo de motivación se encuentran otros factores como poder tener lo necesario para la realización de la labor encomendada en la empresa contar con los recursos básicos y un entorno laboral adecuado, basado en el respeto y colaboración. Para Orbegoso (2016), la motivación intrínseca es aquella motivación que direcciona la conducta de un individuo por sus propias necesidades psicológicas e intereses personales.

Las personas con un alto nivel de auto-determinación y competitividad suelen

exhibir motivación intrínseca, la cual no depende necesariamente de estímulos externos o recompensas. (Chiavenato, 2017).

Motivación laboral en docentes

Con respecto al ámbito educativo, específicamente la población docente, la motivación laboral es un tema fundamental para el éxito educativo y el bienestar de los profesionales de la educación, existe un conjunto de razones, incentivos, y deseos que impulsan a un docente a realizar su trabajo de manera efectiva y comprometida. Puede estar relacionada con factores intrínsecos y extrínsecos (Añez, 2006).

La motivación laboral en docentes, tiene varios factores como el desarrollo personal, puesto a que los docentes suelen sentirse más motivados cuando tienen oportunidades de desarrollo profesional, como capacitación, acceso a recursos educativos actualizados y la posibilidad de avanzar en sus carreras (Añez, 2006).

El reconocimiento y apoyo hace parte de los factores que producen motivación laboral en docentes, debido a que los padres y los colegas pueden ser poderosos impulsores de la motivación de los docentes, el sentirse valorados y apreciados por el desempeño de su labor puede ser altamente motivador.

Así mismo, el tener expectativas realistas es esencial, los docentes deben comprender las expectativas y metas de su trabajo, y las instituciones educativas deben proporcionar apoyo y recursos adecuados para alcanzar estas expectativas (Añez, 2006). Es un tema complejo que involucra una combinación de factores internos y externos. El entendimiento y la promoción de la motivación en los docentes son fundamentales para garantizar la calidad de la educación y el bienestar de los profesionales de la enseñanza (Mintrop, 2017).

Desempeño Laboral

Para definir la variable desempeño laboral, Dessler en 2007 menciona que el rendimiento es el grado en que se cumplen las tareas establecidas por la organización para cada puesto de trabajo. Es un proceso mediante el cual se evalúa o establece el nivel de éxito de un individuo (empleado) en términos del cumplimiento de sus tareas y lograr los objetivos laborales.

Según Pedraza - Amaya, Et al. (2010), el desempeño laboral es crucial para el éxito de una organización, por lo que siempre ha habido un gran interés en medir y mejorar el rendimiento de los empleados. Este desempeño puede ser exitoso o no, y está influenciado por diversas características, entre las cuales se destaca la motivación de los trabajadores. La motivación desempeña un papel importante en la conducta de los empleados y puede tener un impacto significativo en su desempeño laboral.

En relación a las características del Desempeño Laboral, según Ivancevich – Konopaske, Et al. (2011), se destacan aspectos como; El empleado lleva a cabo las tareas de acuerdo a sus habilidades, capacidades y conocimientos. El desempeño laboral puede verse influenciado por el equipo de trabajo, ya que en muchas ocasiones las decisiones se toman de forma conjunta. Factores como la motivación, la relación con la organización, las habilidades y otros pueden tener un impacto positivo o negativo en el desempeño de un trabajador.

Chiavenato (2011) se refiere al rendimiento como la medida de eficacia de los empleados dentro de una organización.

En otro trabajo posterior en 2012, Chiavenato señala que el rendimiento laboral es el cumplimiento por parte del trabajador de los requisitos establecidos para su puesto, demostrando habilidades para desempeñar sus funciones de acuerdo con los objetivos de la

organización.

En relación al rendimiento laboral, Flores - Serna, Et al. (2022), definen el rendimiento como el grado en el cual un empleado cumple con los requisitos del trabajo, de esta forma cumplirá los objetivos impuestos, y existe la posibilidad de permanecer y ascender en su campo laboral.

Teorías del Desempeño Laboral

Con respecto a los conceptos en lo que se analiza la variable de desempeño laboral, la teoría del Capital Humano según Schultz (1961), hace mención a la adquisición de conocimientos y habilidades a través de la educación, y lo considera como una inversión. Schultz sostiene que el incremento en la inversión en el desarrollo de estas capacidades puede mejorar el nivel y la calidad del esfuerzo humano, lo que a su vez tiene un efecto positivo en la productividad.

La Teoría de las Expectativas, se enfoca en el grado de desempeño laboral de los empleados, respecto a las necesidades de satisfacción que estos poseen. En el comportamiento de los empleados existen varios puntos que influyen, en este momento se mencionarán 3 muy relevantes, se inicia con la importancia que un empleado intuye que puede llegar a tener si entrega una tarea en el tiempo y con el nivel esperado, por la empresa, continua con el valor que le dan al empleado, el cual se evidencia por medio de reconocimientos o castigos, puede ser por ejemplo con bonos, o días libres, esto para que esa conducta siga o por el contrario se erradique, y por último la importancia que le da el empleado a estos reconocimientos o castigos (Vázquez-Moctezuma, Et al., 2014).

Según la Teoría del Aprendizaje mencionada por Jones - George (2016), la motivación y el desempeño de los trabajadores en una institución están relacionados con la forma en que los directivos vinculan los resultados obtenidos con la ejecución de

comportamientos deseables y el logro de los objetivos establecidos en la organización.

Según lo anterior, este enfoque resalta la influencia que tienen los incentivos y las recompensas en la motivación de los empleados. Al relacionar los resultados con los comportamientos deseados, los directivos pueden fomentar la motivación intrínseca de los trabajadores al reconocer y recompensar sus logros.

Asimismo, al establecer metas claras y realistas, los empleados pueden sentir un mayor sentido de propósito y dirección en su trabajo, lo que también puede aumentar su motivación y desempeño.

Por otro lado, Becker (2016) define el capital humano como un conjunto de aptitudes que una persona adquiere a través de diferentes tipos de conocimientos. Según este autor, la formación que una persona obtenga le brindará la oportunidad de acceder a salarios más altos, pero también sostiene que el desempeño no depende únicamente de la inversión en conocimientos, sino también de la motivación que la persona reciba.

Siguiendo la línea anterior, la teoría de la equidad se relaciona con la forma en que los empleados perciben el trato que reciben en términos de justicia o injusticia. Según Klingler - Nabaldian (2018), esta percepción de equidad se refleja en la lealtad de los empleados, en su disposición para demostrar buena voluntad y en su mayor efectividad en el desempeño de sus tareas dentro de la organización. Aunque la teoría es comprensible, el desafío radica en que esta sensación está más relacionada con un aspecto mental basado en juicios relativos. Esto significa que la equidad y las buenas relaciones son componentes fundamentales, y la comunicación efectiva entre los administradores y los empleados juega un papel crucial.

La equidad se establece a través de dos aspectos: el rendimiento y la comparación con otros. En el primer aspecto, se realiza una evaluación de la contribución o productividad del empleado en relación con su trabajo, y en el segundo aspecto, se considera la remuneración que recibe en comparación con otros trabajadores.

Desempeño laboral en docentes

El desempeño laboral en docentes afecta directamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, es por ello que se torna necesario realizar una evaluación de desempeño para analizar y medir el rendimiento de un docente en función de ciertos criterios predefinidos, esto puede incluir observaciones en el aula, revisiones de planes de lecciones, retroalimentación de estudiantes y padres entre otros (Chairez, 2016).

Los docentes deben tener ciertas competencias como las habilidades, conocimientos y capacidades que un docente debe poseer para enseñar de manera efectiva. Esto incluye la pedagogía, la gestión del aula, la comunicación, la adaptación a las necesidades de los estudiantes y la actualización constante (Chairez, 2016).

El desempeño laboral de los docentes se mide en función de si logran los objetivos de aprendizaje establecidos. Estos objetivos son los resultados educativos que se espera que los estudiantes alcancen al final del año escolar. El desempeño laboral de los docentes está relacionado con la ética profesional, lo que implica mantener altos estándares de integridad, respeto por los derechos de los estudiantes y la confidencialidad (Gallegos, 2019).

La importancia de la motivación en el desempeño docente ha sido objeto de estudio. Según Peláez (2020), El estudio de la motivación en el entorno laboral se originó durante el movimiento de las relaciones humanas, el cual ganó reconocimiento gracias a los experimentos realizados por Elton Mayo en la Western Electric Company en Hawthorne. Los descubrimientos de mayo revelaron que al prestar atención a los individuos se incrementa su moral y, en consecuencia, mejora su nivel de productividad.

A partir de esta idea, Roethlisberger - Dickson (como se citó en Peláez, 2020) llevaron a cabo investigaciones adicionales que midieron las variables de las recompensas materiales. Sin embargo, encontraron que, en los empleados estudiados, la producción no se incrementaba a pesar de los esfuerzos de las organizaciones por aumentar las recompensas. Esto se debía a que los empleados experimentaron altos porcentajes de preocupación y desmotivación debido a los despidos recurrentes que se producían durante la Gran Depresión, período en el cual se llevaron a cabo estos estudios.

Por otra parte, en búsqueda de fortalecer la motivación laboral de los docentes, previniendo el síndrome de Burnout, que, aunque es más recurrente en los profesionales de la salud, puede afectar a los docentes y otros profesionales que experimentan altos niveles de estrés laboral crónico. Se caracteriza por un agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal en el trabajo. (Rodríguez – Guevara, Et al.,2017).

Los efectos del síndrome de burnout en los docentes pueden ser perjudiciales tanto para su bienestar personal como para la calidad de la enseñanza. Puede llevar a una disminución de la motivación, la creatividad y el compromiso con la profesión, así como al aumento del ausentismo y la rotación laboral.

Se considera importante que las instituciones educativas y los sistemas educativos tomen medidas para prevenir y abordar el síndrome de burnout en los docentes. Esto puede incluir la implementación de programas de apoyo psicológico, la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el fomento de un ambiente laboral colaborativo y de apoyo, y la creación de oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento.

Es preciso que las instituciones educativas y las autoridades gubernamentales implementen estrategias y políticas que promuevan un entorno laboral motivador, valorando y reconociendo la labor de los docentes como clave para el desarrollo educativo del país.

Educación media

La educación media, también conocida como educación secundaria o enseñanza secundaria, es el nivel de educación que se encuentra entre la educación primaria y la educación superior. En muchos sistemas educativos, la educación media abarca los grados 7 al 12, o los años de educación que generalmente corresponden a adolescentes y jóvenes de edades aproximadas entre 12 y 18 años (Izquierdo,2016).

Durante la educación media, los estudiantes continúan desarrollando habilidades académicas, sociales y emocionales. El objetivo principal es proporcionar una educación integral que prepare a los estudiantes para la educación superior o para ingresar al mundo laboral después de graduarse. Los estudiantes generalmente estudian una variedad de materias, que pueden incluir matemáticas, ciencias, idiomas, humanidades y educación física, entre otras (Izquierdo,2016).

o hay un autor específico de la educación media, ya que este concepto es parte de los sistemas educativos a nivel mundial y ha evolucionado a lo largo del tiempo a través de la contribución de numerosos educadores, filósofos, políticos y expertos en educación. Sin embargo, hay varias teorías y enfoques educativos que han influido en el desarrollo de la educación media (Portillo, 2020).

Adicional al desarrollo de las asignaturas académicas, la educación media también se enfoca en el desarrollo de habilidades importantes para la vida, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. También es un período en el que los estudiantes comienzan a explorar sus intereses y pasiones, lo que puede ayudarles a tomar decisiones sobre su futuro académico y profesional (Portillo, 2020).

En muchos países, la educación media es obligatoria y está financiada por el gobierno para garantizar que todos los jóvenes tengan acceso a una educación básica y

adecuada. La calidad de la educación media puede variar significativamente de un país a otro y a menudo está influenciada por factores como el acceso a recursos educativos, la formación de los docentes y las políticas educativas del gobierno.

Antecedentes Investigativos

Las políticas organizacionales relacionadas con los derechos laborales de trabajadores han evolucionado en respuesta a las demandas de los movimientos obreros y los cambios sociales, y su importancia radica en garantizar el bienestar de los trabajadores y promover la equidad en el ámbito laboral, con el fin de incentivar la motivación en entornos laborales.

En la era de la globalización, las políticas laborales han adquirido una dimensión internacional. (Jodar, P., 2005) Organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han jugado un papel importante en la promoción de estándares laborales justos y la protección de los derechos laborales en todo el mundo. Los esfuerzos incluyen la promoción de la abolición del trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación laboral y la defensa de la libertad sindical.

Estos esfuerzos de la OIT y otras organizaciones internacionales contribuyen a establecer un marco global en el que se promueven y protegen los derechos laborales.

Además, fomentan la cooperación entre los países para abordar los desafíos laborales comunes y establecer estándares mínimos aceptables en el ámbito laboral.

La promoción de estándares laborales justos a nivel internacional es fundamental para evitar la explotación de los trabajadores y garantizar condiciones de trabajo dignas en todos los países. La globalización ha llevado a un aumento en la movilidad de la producción y la inversión, lo que ha generado la necesidad de abordar las preocupaciones relacionadas con la competencia desleal, la precarización del trabajo y la violación de los derechos laborales en diversos contextos.

Al trabajar en conjunto, los países pueden intercambiar buenas prácticas, fortalecer la aplicación de las leyes laborales y promover un enfoque colaborativo para abordar los desafíos laborales globales. La cooperación internacional también puede ayudar a prevenir la competencia basada en la explotación laboral y promover una competencia justa y sostenible.

Tokman (2006), menciona que además de las políticas relacionadas con los derechos laborales, también se implementaron políticas de protección social, como la seguridad social y los sistemas de seguridad laboral. Estos programas garantizan una red de seguridad para los trabajadores en casos de enfermedad, desempleo, accidentes laborales o jubilación.

La implementación de estas políticas ayudó a mitigar los riesgos asociados con el trabajo y brindó una mayor estabilidad económica y social a los trabajadores, y por ende a su sistema familiar.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el alcance y la efectividad de las leyes laborales variaron de un país a otro y a lo largo del tiempo. Aunque se lograron avances significativos en la protección de los derechos laborales, también hubo resistencia y obstáculos por parte de los empleadores y algunos sectores políticos y económicos.

Siguiendo la línea anterior, el desarrollo teórico de la motivación laboral se ha basado en diversas perspectivas y enfoques a lo largo del tiempo. Estas teorías buscan comprender los factores que influyen en la motivación de los empleados y cómo dichas motivaciones impactan en su desempeño laboral. (Canchari, 2017).

En los antecedentes de desempeño laboral, iniciaremos con la definición de Chiavenato (como se citó por Chávez, 2017), el desempeño laboral se refiere al comportamiento de un trabajador en su búsqueda de objetivos establecidos con el fin de alcanzar metas a través de estrategias preestablecidas. El desempeño laboral implica utilizar las habilidades individuales de cada colaborador para lograr los resultados deseados.

Como antecedentes recientes de motivación laboral se encuentra la investigación

realizada por Córdova (2018), donde se encontró una relación positiva y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Los resultados mostraron una correlación alta ($\rho=0,898$; $p=0,000<0,05$), lo que indica que la motivación laboral influye en el deseo de los trabajadores de formar parte de la organización, permanecer en ella, identificarse con la institución y promoverla entre su entorno social cercano.

Así mismo, en el estudio realizado por García y Gonzáles (2018) en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión se encontró una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Según los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0.605 y el valor p fue igual a 0.000 ($p<0.05$). Estos hallazgos indican que a medida que los trabajadores están más motivados, su nivel de compromiso hacia la municipalidad es mayor.

Por otro lado, Laza (como se citó en Rojas, 2018), menciona que el desempeño laboral se refiere a la manera en que cada trabajador realiza sus tareas o labores. Este desempeño está influenciado por la motivación, ya que ésta permite desarrollar el potencial y contribuir al éxito de la organización. El recurso humano desempeña un papel determinante en el logro de un desempeño laboral excelente, que se ve favorecido por una supervisión, orientación y dirección adecuadas de las tareas.

Así mismo, Sánchez (como se citó por Soto, 2019) menciona que el desempeño laboral se caracteriza por la presencia de competencias, destrezas, necesidades y facultades que generan comportamientos que afectan el rendimiento en el trabajo. Estos aspectos influyen en el resultado del desempeño y están intrínsecamente relacionados con la naturaleza de las tareas que se realizan en las organizaciones.

El reconocimiento de la importancia del desempeño laboral radica en su capacidad para mejorar la productividad, eficiencia y competitividad. Las organizaciones desempeñan un papel crucial en la sociedad al proporcionar bienes y servicios que satisfacen las necesidades de las personas. En este sentido, el objetivo es lograr un mayor rendimiento por parte de los colaboradores, lo cual contribuye al éxito y cumplimiento de los objetivos de la organización (Avendaño – Cáceres, Et al., 2019).

Según lo encontrado en Hernández (2022), el cambio de un entorno laboral más personal y cercano a uno más impersonal y masivo generó la necesidad de comprender y abordar la motivación de los empleados, surgieron desafíos relacionados con la diversidad de pensamientos y actitudes de los trabajadores, lo que impulsó la búsqueda de métodos y enfoques para estimular su compromiso y satisfacción en el trabajo.

En consecuencia, se desarrollaron teorías y prácticas de gestión laboral que abordaban la motivación de los empleados, con el objetivo de superar los problemas de baja productividad y desinterés laboral. Estos enfoques buscaban comprender las necesidades y motivaciones internas de los trabajadores, con el fin de impulsar su rendimiento en el entorno laboral.

El Desempeño laboral docente según Estrada, puede definirse como el eje que moviliza el proceso de formación del sistema educativo formal (Estrada, 2013). Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.

La evaluación del desempeño laboral en docentes, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (Estrada, 2013).

Cerda 2003, menciona que el desempeño laboral en docentes, debe ser medido mediante evaluaciones, con el fin de conocer sus fortalezas, y debilidades, no con el fin de generar temor ni rechazo, sino para favorecer el perfeccionamiento del profesorado.

Por otro lado, la motivación laboral en docentes es un elemento central para el éxito de cualquier proceso de mejoramiento, los autores dan cuenta del desafío que este factor les plantea a los directivos y a los desarrolladores de políticas (Mintrop, 2017). La complejidad radica en encontrar las estrategias adecuadas que permitan articular tanto la motivación intrínseca de los docentes con los inductores externos, de modo tal que se refuerce (y no obstruya) su motivación intrínseca.

En ese contexto, Mintrop y Órdenes , 2017, recomiendan evitar una fórmula única para abordar la motivación laboral en docente. Y, en cambio, sugieren atender a los contextos sociales, organizacionales y culturales específicos de los docentes, a fin de que intervengan en los procesos de mejora escolar, aprendiendo y desarrollando nuevas habilidades e ideas.

Discusión

En la actualidad, las instituciones educativas han crecido de manera exponencial debido a la gran demanda de estudiantes, lo cual, ha generado que la labor docente se haya visto directamente afectada, al tener mayor cantidad de estudiantes en sus aulas, los maestros se ven obligados a aumentar sus cargas laborales y trabajar en ambientes poco favorables, todo esto por la misma carga salarial y las pocas herramientas con las que cuentan para realizar su trabajo. Esto afecta la motivación y el desempeño de los educadores poniendo en riesgo no solo la educación de los jóvenes sino el futuro de esta profesión.

La motivación y el desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas es un tema relevante que requiere atención y acciones concretas; fortalecer el reconocimiento y valoración del trabajo docente, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, fomentar un ambiente de trabajo favorable y promover la participación docente en la toma de decisiones, los cuales son aspectos clave para fortalecer la motivación dando a lugar a mejoras en la calidad de la educación en Latinoamérica.

Por otro lado, la teoría del refuerzo sugiere que los comportamientos que son recompensados son más propensos a repetirse. Por lo tanto, los empleados motivados tienden a tener un mejor desempeño porque están incentivados por recompensas, ya sean tangibles (como un aumento salarial) o intangibles (como reconocimiento).

Los estudios han demostrado que la motivación intrínseca, es decir, hacer algo por

el simple placer de hacerlo, puede llevar a un desempeño laboral sostenible y de alta calidad. A su vez, la motivación extrínseca, como recompensas financieras, puede ser efectiva a corto plazo, pero puede no ser sostenible a largo plazo si no se complementa con la satisfacción intrínseca en el trabajo.

Los docentes a menudo enfrentan desafíos que pueden disminuir la motivación laboral como la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos y apoyo, las políticas educativas desmotivadoras y la remuneración insuficiente son algunos de los obstáculos que pueden afectar la motivación de los docentes. Es necesario abordar estos desafíos para la búsqueda de soluciones que promuevan un entorno laboral favorable y motivador, y así que el rol desempeñado por docentes favorezca al aprendizaje de estudiantes, objetivo primordial de desarrollo en instituciones educativas y planes de desarrollo gubernamental.

Además, las condiciones de trabajo, como la carga académica excesiva, la falta de recursos y el deterioro de las infraestructuras en entidades de orden público, pueden incidir negativamente en la motivación docente y su desempeño laboral.

El tema de motivación y desempeño laboral en docentes es de gran relevancia social, debería ser priorizado y valorado por las instituciones de educación media en Latinoamérica, puesto a que según autores y teorías de los mismos cuando un docente se encuentra motivado habrá calidad educativa y de esta forma los docentes pudiesen obtener mejores resultados en los exámenes que se aplican a nivel mundial.

Dentro de la revisión de antecedentes de motivación y desempeño laboral en docentes de Latinoamérica, se encontraron 64 referencias, de las cuales 18 son investigaciones específicas sobre docentes, 4 investigaciones a nivel de Latinoamérica acerca de la relación entre motivación y desempeño laboral en docentes. Se procuró encontrar fechas de publicación no mayor a 10 años, es decir de 2013 a 2022, y 10 referencias anteriores las cuales se tuvieron en cuenta por la calidad de su información.

Dentro de las limitaciones de la revisión bibliográfica fue poca la información encontrada de conceptos como la motivación y desempeño laboral en docentes de manera específica.

Al mismo tiempo es relevante mencionar que hay más estudios de motivación estudiantil que, de motivación laboral en docente, y más evaluaciones del desempeño docentes realizados para cualificar las habilidades de los docentes e intentar reforzar las debilidades.

Conclusión

A partir de la revisión bibliográfica, se puede decir que, la motivación laboral en los docentes es un tema relevante en el ámbito educativo, ya que tiene un impacto directo en el desempeño laboral.

El primer punto a considerar es el impacto de la motivación en el rendimiento laboral de los docentes. La motivación juega un papel crucial en la forma en que los docentes desempeñan sus funciones. Cuando los educadores se sienten motivados, es probable que muestren un mayor nivel de implicación en sus tareas laborales, dediquen más tiempo y esfuerzo a la planificación y preparación de lecciones, y estén más dispuestos a utilizar enfoques pedagógicos novedosos.

La relación entre la motivación y el desempeño laboral es un tema fundamental en la psicología. La motivación en el contexto laboral se refiere a las fuerzas internas o externas que impulsan a los empleados a actuar de cierta manera. Esta puede estar influenciada por factores intrínsecos, como el interés y la satisfacción en el trabajo, así como por factores extrínsecos, como recompensas financieras o reconocimiento público.

Se puede concluir que la motivación es un factor fundamental en el desempeño de los docentes, debido a que esta influye en su nivel de compromiso, esfuerzo y dedicación hacia su trabajo. Cuando un docente se siente motivado, tiende a mostrar un mayor interés por su labor, lo que puede traducirse en una mejora en la calidad de su enseñanza y en el

logro de mejores resultados por parte de los estudiantes.

Así mismo, se destaca cómo funciona la motivación extrínseca y la motivación intrínseca en los seres humanos, generando un impacto que se refleja en la calidad laboral, especialmente en el caso de los docentes. Varios estudios a nivel nacional e internacional han llegado a la conclusión de que un docente motivado puede desarrollar estrategias y metodologías que faciliten el aprendizaje de los estudiantes, generando en ellos motivación académica y, por ende, mejorando sus calificaciones y rendimiento académico, lo que contribuye a brindar una educación de calidad a los profesionales tanto de Latinoamérica como del mundo.

La motivación en el entorno laboral tiene que ver con el conjunto de factores que impulsan y dirigen el comportamiento de los empleados hacia el logro de metas y objetivos en su trabajo. Es un aspecto crucial para el rendimiento y la satisfacción laboral de los individuos, así como para el éxito de las organizaciones. Existen otros factores como el liderazgo efectivo, el reconocimiento y la retroalimentación positiva, la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional también pueden influir en la motivación en el entorno laboral.

De igual forma por medio de las diferentes teorías inmersas en el desarrollo teórico de la investigación, se concluye que aspectos como el conjunto de aptitudes que un individuo alcanza es por el cumulo de distintos conocimientos y habilidades, la expectativa que se hace el empleado ante el ejercicio de su labor, y la percepción con respecto al trato justo o injusto, lleva a la buena voluntad, y logra la motivación para el ejercicio de calidad de su labor.

Se considera importante tener en cuenta que los incentivos económicos no son la única fuente de motivación para los docentes. La seguridad laboral y la satisfacción

emocional también juegan un papel crucial en su nivel de motivación y rendimiento. En consecuencia, los responsables de la gestión educativa deben considerar y abordar diferentes aspectos de la motivación laboral de los docentes, como la seguridad laboral, el reconocimiento, la participación en la toma de decisiones y el apoyo emocional. Al proporcionar un entorno laboral favorable y satisfactorio, se puede fomentar la motivación intrínseca de los docentes, lo que a su vez contribuirá a un mejor desempeño y resultados educativos positivos.

Para finalizar, la relación entre la motivación y el desempeño laboral es esencial para el éxito tanto de los empleados como de las organizaciones. La motivación adecuada puede ser un poderoso impulsor del rendimiento, la productividad y la satisfacción laboral.

Referencias bibliográficas.

- Alles, A. (2017). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires.
- Campos, C. (2017). *Motivación del Personal y Desempeño Laboral del Docente en la I.E.P. Virgen de las Nieves – Distrito Ventanilla*. España.
- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes*.
- Arana, R. G., & Guerrero, I. M. (2013). *Movimiento obrero y protesta social en Colombia. 1920-1950*. *Historia Caribe*, 8(22), 167-193.
- Áreas López, S. V., Vargas Téllez, B. B., & Guido Aguirre, P. R. (2020). *La motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal de 47 profesional nuevo jardín de la ciudad de León, durante el periodo febrero a julio del año 2019 (Doctoral dissertation)*
- Canchari, Y. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica*. Ecuador.
- Cermeño, A. (2018). *La importancia de la Motivación del profesor en el aprendizaje del alumno*. España.
- Chairez, G. I. M., Araiza, A. G., & Ornelas, M. M. V. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 12(6), 123-134.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. España: McGrawHill.
- Cochiri, A., Hernández, T., & García, M. (2017). *El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. México.

Cuadro, J., & Bustamante, C. (2017). Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS en la ciudad de Cartagena De Indias. Cartagena.

Cuesta, S. (2019). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá.

Estrada, L. (2013). El desempeño docente. Carabobo-Venezuela: Universidad deCarabobo,

Flores, L., Serna, M., Mendoza, J., & Coras , E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. Perú.

Franco-López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. Medellín.

Gallegos, Z. E. C., & López, J. D. F. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. Revista de Investigaciones (Puno)- Escuela de Posgrado de la UNA PUNO, 7(2), 592-597.gerencia en el departamento de enfermería del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima Perú 2018. Lima.

Gomez Hernández, K. M. (2022). La desmotivación en el personal docente y su relación en el rendimiento laboral (Doctoral dissertation, Universidad de San Carlos de Guatemala).

González Torres, M. D. C. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. ESE. Estudios sobre educación.

González-Páramo, J. M. (2018). Cuarta revolución industrial, empleo y estado de bienestar. In Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas (pp. 89-113). Ministerio de Justicia

Grimaldos, A. P., Ramírez, E., & Sánchez, H. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Rescafe SAS, Colombia.

Gutiérrez Juárez, M. N. (2019). Los factores intrínsecos de Frederick Herzberg como eje de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Atlantic Fish SRL del Centro Poblado Jibito del distrito Miguel Checa de la ciudad de Sullana-2018.

- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York.
- Ivachenchi, M., Konopaske, R., & Matteson, T. (2016). *Comportamiento organizacional*. México: McGrawHill.
- Izquierdo, J. G. E., Vera, J. P. D., & Pains, C. E. A. (2016). Perspectivas de la educación media con los recursos multimedia. *Journal of Science and Research*, 1(CITT2016), 81-84.
- Jodar, P. (2005). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los estándares laborales internacionales. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (4).
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. . México: McGraw Hill.
- Lavados, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Chile.
- Llaja, L. C., & Pacheco, L. M. Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Clinical practice professors' professional motivation and job performance by professional school nursing*.
- Llontop, E. (2017). *Características del estrés laboral en estudiantes de la Universidad Particular de Chiclayo*. Lima.
- Locke, E. (1968). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos*. Estados Unidos
- López, J. R. F. (2017). *La política pública de educación en Colombia: gestión del personal docente y reformas educativas globales en el caso colombiano*. Academia & derecho.
- Marreros, M. A. (2019). *Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú*. Lima.

Medrano, E. (2017). La Evaluación de los Docentes Mediante Encuestas a Estudiantes.

Mintrop, R., & Órdenes, M. (2017). Motivación laboral de los docentes: Un desafío directivo de alto impacto. *Mejoramiento y liderazgo en la escuela: Once miradas*, 295-332.

Montoya, J., Arbesú, I., Contrera, G., & Conzuelo, S. (2017). Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile y Colombia: Análisis de experiencias

Olaya, S. (2018). Nuevo Protocolo de Evaluación de Desempeño Laboral: Primera Parte Colombia.

Peláez, A. (2020). Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019.

Pertinencia y Objetividad en Universidades de Lima Metropolitana. Perú.
Pingo, Siancas. (2022). Análisis de los factores de motivación de Herzberg en los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Piura. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas. Universidad de Piura.

Portillo Peñuelas, S. A., Castellanos Pierra, L. I., Reynoso González, Ó.U., & Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación.

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53.

Quishpe, M. (2021). Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. Guayaquil Ecuador.

Rivas, H., & Perero, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional.

Robbins, P., & Judge, A. (2015). Comportamiento organizacional. México: Addison- Wesley.

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). Administración. México.

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017).

Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Conclusiones de una comparación internacional sobre los docentes del sector público. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 16(26), 119-143.

Rodríguez, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de lo docentes de la Institución Universitaria ITSA. Barranquilla.

Santizabal, M., Cruz, A., & Unás, V. (2020). Condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali, Colombia. Cali.

Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.

Sureda, I. (2018). *Revista española de pedagogía*. Madrid.

Terrones-Marrero, M. A. (2019). Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú. Lima.

Thompson, G. (2021). Informe sobre la situación del personal docente en el mundo 2021 (The Global Report on the Status of Teachers 2021)

Tokman, V. E. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Cepal.

Urcola, J. (2018). *A motivación empieza en uno mismo. Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse uno mismo*. Madrid: Esic.

Valencia, L. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2021*. Salvador.

Vazquez-Moctezuma, S. (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso*, 2(1).

Vigo, N. (2019). Factores intrínsecos y extrínsecos de Herzberg y el posicionamiento.

