

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2788>

## Motivación laboral del docente y el desempeño en su quehacer pedagógico cotidiano

Teacher's work motivation and performance in their daily teaching work

**Blanca Alicia Portero Villena**

blanca.portero@educacion.gob.ec  
<https://orcid.org/0009-0003-7059-8271>  
MINEDUC  
Ambato – Ecuador

**Deysi Fernanda Moya Robayo**

deysi.moya@educacion.gob.ec  
<https://orcid.org/0009-0000-0465-8676>  
MINEDUC  
Santiago de Píllaro – Ecuador

**Germania Patricia Chaquinga Soria**

germania.chaquinga@educacion.gob.ec  
<https://orcid.org/0009-0009-5269-1644>  
MINEDUC  
Santiago de Píllaro – Ecuador

**Mario Roberto Alarcón Arias**

marior.alarcon@educacion.gob.ec  
<https://orcid.org/0009-0000-4582-5768>  
MINEDUC  
Santiago de Píllaro – Ecuador

**Marlyng Murillo Albornoz**

marlyngmurillo@yahoo.es  
<https://orcid.org/0009-0004-3195-6870>  
Investigadora independiente  
Buenaventura – Colombia

Artículo recibido: 27 de septiembre de 2024. Aceptado para publicación: 11 de octubre de 2024.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen


La motivación laboral del docente es un tema importante de abordarse debido a que es este profesional, uno de los esenciales en la esfera social, por la importante de su quehacer no solo para el espacio escolar sino, en la sociedad en general. Puede decirse que se trata de un tema bastante abordado en el campo de la investigación educativa por lo que es factible hallar a diferentes autores que abordan la temática. El presente, consistió en un artículo de revisión bibliográfica el cual, adelantado con el enfoque metodológico cualitativo y, aplicado con la técnica de revisión documental, favoreció la búsqueda y hallazgo de aportes que permitieron observar diferentes elementos determinantes de la motivación del docente en su quehacer pedagógico. Desde ese aspecto, se observó que, la remuneración salarial, las relaciones interpersonales, el reconocimiento social son algunos de los factores determinantes de la motivación laboral del docente en su campo de acción.

*Palabras clave:* motivación, motivación laboral, docente, educación

## Abstract

The teacher's work motivation is an important topic to address because this professional is one of the essential ones in the social sphere, due to the importance of his work not only for the school space but, in society in general. It can be said that this is a topic that is widely addressed in the field of educational research, so it is feasible to find different authors who address the subject. This article consisted of a bibliographic review which, carried out with the qualitative methodological approach and, applied with the documentary review technique, favored the search and discovery of contributions that allowed observing different determining elements of the teacher's motivation in his pedagogical work. From this aspect, it was observed that salary remuneration, interpersonal relationships, and social recognition are some of the determining factors of the teacher's work motivation in his field of action.

*Keywords:* motivation, work motivation, teacher, education

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Portero Villena, B. A., Moya Robayo, D. F., Chaquina Soria, G. P., Alarcón Arias, M. R., & Murillo Albornoz, M. (2024). Motivación laboral del docente y el desempeño en su quehacer pedagógico cotidiano. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 2409 – 2417. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2788>

## INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es elemento esencial para lograr un rendimiento efectivo en los diferentes escenarios de acción del ser humano. Cada cosa que el individuo realiza, va acampada por la motivación; es decir, por el entusiasmo mostrado bien sea por las tareas asignadas o por aquellas que son de mera voluntad del sujeto.

Para dar inicio con el desarrollo del presente artículo de revisión, se hace mención inicial del concepto motivación, considerando su esencial importancia para introducir al lector, en el significado y conjugación del término en la cotidianidad del sujeto. Entonces, se precisa que por motivación se conciben aquellas acciones generadas de impulsos voluntarios del sujeto para desarrollar tareas específicas, con el propósito de alcanzar objetivos trazados o esperados, como también, para alcanzar metas. La motivación tiene la característica de promover el esfuerzo en el individuo para actuar según las necesidades y esta, no siempre está relacionada con la superación de obstáculos sino también, con la prevención de situaciones conflictivas en el medio laboral donde sea menester emplear planes de choque, o estrategias emergentes para solucionar un problema laboral. En ese sentido, se puede significar que la motivación concurre en el interior del sujeto, procede de lo que él mismo desea lograr, alcanzar, producir, causar en el ámbito de su quehacer laboral, etc. (Peláez 2020) precisa que la motivación se relaciona estrechamente con los valores individuales y sociales de la existencia del sujeto.

Para (Rivas y Perero, 2018) la motivación está precedida por una serie de elementos psicológicos convergentes en propulsar o no, el entusiasmo de la persona para adelantar lo que debe realizar. Por ello se puede argumentar que este vocablo ocupa importante papel en el desarrollo organizacional o institucional. Un trabajador no motivado, conlleva a que las tareas en pro del avance significativo de la organización no se lleven a cabo en el tiempo establecido y mucho menos, con las finalidades trazadas. Para Ramírez (2020), la motivación se prescribe como;

un entramado complejo de procesos psicológicos que junto a los estímulos del contexto generan el desarrollo de conductas dirigidas a la materialización de logros para cubrir necesidades de cualquier índole. La necesidad es el génesis de la actitud necesaria para trazar objetivos y que así el sujeto se movilice, una vez se supla dicha necesidad, los procesos anteriormente mencionados configuran o establecen nuevas necesidades y de esta forma el sujeto se encuentra motivado continuamente. (p. 19).

Por su parte, (Valderrama, 2018) “refiere que la motivación es el motor de las acciones” (p. 18). Esto la constituye en el punto de partida para adelantar óptimamente cada acción emprendida por el sujeto. No significa esto que deba darse de manera obligada sino, tal como lo expresa Ramírez (2023), obedece a estímulos internos de la persona convirtiéndose en el empuje para el desarrollo de actividades concretas, implícitas en la persona, a favor de su avance, pero también, para el desarrollo social integral de los colectivos.

La motivación según Ramírez (2023) está abarcada por dos modelos que son, el conductual y el cognitivo. Desde la perspectiva conductual, señala la autora mencionada que la motivación se hace presente en la actuación del sujeto. Expresa (Ramírez 2023) “el factor más relevante de este modelo es el condicionamiento operante” (p.20). Las acciones del sujeto son adelantadas por la motivación, por lo tanto, desde esta perspectiva, el vocablo referido en este apartado, alcanza a tener connotación netamente operativa.

## METODOLOGÍA

La presente investigación se adelantó bajo el enfoque cualitativo debido que, consistió en un artículo de revisión mediante el cual, fue posible observar los postulados teóricos de diferentes autores con la finalidad de hacer abordaje holístico de la temática relacionada con la motivación laboral del docente. Desde la postura de Barraza (2023), la investigación cualitativa se enfoca en describir las características del fenómeno estudiado, destacando su importancia en cada elemento distintivo del objeto de estudio, con el propósito de hallar informaciones pertinentes para el respectivo análisis y, finalmente, contextualizar al lector, sobre sucesos enmarcados en la realidad concreta del tema indagado.

Seguidamente, se precisa que el tipo de estudio es analítico. Su escogencia se basó en el argumento que, en el presente artículo de revisión, se buscó analizar la motivación laboral del docente en el marco de su quehacer pedagógico. Para el análisis, se entabló detallada revisión bibliográfica considerada esencial no solo para buscar y hallar los textos pertinentes sino también, para establecer la debida observación a partir de los hallazgos habidos. López (2002), incide en el hecho que, la investigación analítica permite reflexionar sobre el problema investigado. En ese sentido, se precisa que, el análisis en el presente artículo se plasma con el propósito de establecer paradigmas científicos de los autores citados como también, del problema indagado, además, de introducir al lector en el estudio de los diferentes conceptos enmarcados en este artículo como son; motivación, motivación laboral, motivación laboral del docente, quehacer docente. Estos, significados como las palabras clave encargadas de fundamentar el actual artículo de revisión, generaron todo un entramado analítico para mostrar claridad en su tratamiento.

### Figura 1

*Motivación conductual*



**Fuente:** FREEPIK (S.F.).

Seguidamente la autora menciona la perspectiva cognitiva de la motivación. Estrechamente relacionada con la perspectiva conductista debido a que, el aspecto cognitivo del individuo, determina su conducta; es decir, su forma de acción para lograr los objetivos propuestos. de ahí se precisa que el sujeto actúa según la comprensión y entendimiento de las cosas, alcanzado a tener significativo avance, motivado por aquello que conoce y se hace imprescindible para avanzar en el ejercicio de sus labores o tareas. Ver la siguiente imagen.

## Figura 2

### *Perspectiva cognitiva de la motivación*

**Fuente:** Teoría Online (s.f.).



En esa línea de ideas, el conocimiento se convierte en elemento esencial para causar motivación en la persona y, por ende, el ejercicio de las cosas adelantadas en el marco de lo que el individuo realiza, se configura directamente con el sistema cognitivo del mismo, lo cual le permite adquirir las competencias necesarias para las respectivas realizaciones. En consecuencia, se puede precisar que, un sujeto que desconozca lo que debe hacer, no siente motivación sino, por el contrario, pueden aparecer signos psicológicos demostrativos de frustraciones o, embotellamientos que le impiden avanzar en respuesta de lo que no comprende o en su defecto, desconoce.

Puede argumentarse que la motivación ocupa un papel preponderante en la configuración socioeconómica, esto, destacando que cada cosa que se realice sin importar que se vislumbre en un primer momento como una acción individual, logra tener la connotación grupal, de manera que se aporta en el desempeño de las prácticas laborales las cuales, repercuten en el crecimiento y sostenibilidad organizacional.

Ya habiendo hecho esbozo sobre el concepto motivación de manera introductoria, se inicia a profundizar en relación a lo que significa la motivación laboral. En este contexto, se cita a Dina y Olowosoke (2018) quienes detallaron lo siguiente;

el grado de motivación laboral presente en el talento humano de una organización influye de manera directamente proporcional en su productividad, siendo la motivación laboral un factor central en el nivel de productividad de cualquier organización, ya que un alto grado de motivación laboral aumenta la determinación con que los colaboradores de la organización realizan sus funciones y responsabilidades, lo que deriva en el crecimiento de su productividad. (p. 30).

La motivación laboral se convierte en el entramado cognitivo y conductual propulsor del rendimiento organizacional. Por lo tanto, se puede precisar que, en este caso, las instrucciones deben contener planes de cualificación encargados de favorecer la capacitación en los colaboradores de manera que los mismos adquieran y apliquen las competencias necesarias para el avance y sostenibilidad organizacional.

Lo antes mencionado se comprende como la relación recíproca entre el colaborador y la institución. Esto quiere decir que, pese a que la motivación tiene connotación psicológica, intrínseca, es a su vez, causada por aquellos elementos extrínsecos, externos del medio de acción del sujeto. Por lo tanto, la motivación laboral no es improvisada, concurre a partir de las acciones de la entidad para favorecer su aparición, sostenibilidad o en su defecto, su desaparición. Las estrategias adelantadas por las organizaciones conducen a la generación tanto del conocimiento como también de la conducta del trabajador. Por ello, las organizaciones deben estar a la vanguardia de los adelantos precisados en el universo institucional, con la finalidad de conllevar a sus colaboradores, hacia la aprehensión cognitiva necesaria para el desarrollo de las tareas específicas.

Claro es que, desde las subjetividades, los colaboradores deben proponer por capacitarse, sin embargo, también es responsabilidad de la empresa, generar mecanismos de cualificación del personal, con el propósito que, desde el ámbito institucional, se brinde las garantías o facilidades al colaborador, para desarrollar competencias necesarias para el logro de los objetivos institucionales a favor del desarrollo sostenible organizacional.

Entrando tácitamente al término compuesto de motivación laboral del docente, se precisa partiendo de Quishpe (2021), que el docente en su cotidianidad laboral, cumple la función importante de facilitar la aprehensión, pero también, la construcción del conocimiento como herramienta esencial en el individuo para avanzar en sus diferentes procesos a nivel individual, grupal, laboral y profesional. Es el docente en últimas, el actor encargado de propiciar escenarios educativos adecuados para el avance pedagógico en el aula de clases.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Cabe destacar que, en la actualidad la labor del docente es nada fácil; este diariamente se encuentra con situaciones complejas y conflictivas de sus estudiantes, por lo que no solamente se concibe como el agente importante para conducir a sus educandos hacia la meta final de potenciar los procesos cognitivos sino también, el educador en los últimos tiempos, adquiere la posición de formador pero también, de mediador de conflictos de los estudiantes con eventos internos; en el contexto escolar y externos, de aquellas situaciones que a veces afectan a los educandos y el educador entra a convertirse en ese escucha y orientador no solo de los educandos sino también de las familias, en razón de proporcionar resoluciones para los posibles conflictos enfrentados en un determinado momento.

Es así que según Quishpe (2021), la labor del docente en los tiempos actuales se hace compleja, ardua pero también retadora. Es precisamente de esa complejidad expresada, con la cual se encuentra el profesor día a día en el contexto escolar que, se enfoca el término motivación laboral del docente. Claro es, es el espacio escolar su escenario de operación. Por ello, el rendimiento de su quehacer es fundamental en diferentes aspectos y esto conlleva a potenciar o en su defecto, a debilitar el desarrollo educacional en sus educandos.

(Gallardo 2017), expresa “la labor docente necesita de una motivación constante dentro de un entorno propicio para fortalecer al máximo sus habilidades y destrezas, impulsando a lograr sus objetivos personales y profesionales” (p. 1). La motivación en cualquiera de las labores realizadas por el individuo es fundamental en la propiciación de mejores resultados dentro de su lugar de operación; sea este laboral, educativo, familiar, comunitario, etc. En el caso propio del docente, la motivación es pertinente y necesaria en vista que, de ahí parte un listado de hechos y eventos promotores del efectivo desempeño no solamente del profesor sino también, del educando.

Esta motivación del docente debe darse desde la perspectiva intrínseca; a partir del interior de su propio yo, como también, desde la forma extrínseca; en la vinculación con aquellos factores externos de sí

mismo, pero, directamente relacionados con su quehacer cotidiano en la escuela o espacio de avance con el proceso enseñanza – aprendizaje.

Continuando con el postulado teórico de Gallardo (2017), se indica que, en el momento en que el docente sea aislado de actividades institucionales para el mejoramiento de su operación en el ámbito educativo, este puede entrar en un proceso de desmotivación el cual, inicia en su subjetividad, pero, se refleja en su acción pedagógica. Es ahí donde se enfatiza la importancia de la motivación por lo cual, las instituciones escolares deben contar con mecanismos participativos de manera que el educador sea vinculado en acciones concretas determinantes del óptimo desempeño laboral de profesor en el marco de su quehacer cotidiano en el ámbito escolar.

Para Calvo (2018), la motivación laboral del docente es importante para el rendimiento en su escenario de actuación profesional que es la escuela. Un docente no motivado, es un profesional que estará limitado en el rendimiento de sus labores. Por ello, la importancia de esta motivación en la cual, las directivas institucionales ocupan preponderante papel en vista que, las acciones adelantadas para la cualificación del docente, el empleo de insumos y herramientas pedagógicas necesarias para el desarrollo de su quehacer, la adecuación de los espacios escolares, las acciones de integración adecuada del talento humano, el reconocimiento del desempeño del profesor son aspectos fundamentales para motivar al profesional en esta área evento que a su vez, garantiza el mejor desempeño en y por ende, puede vislumbrar mejores resultados educacionales.

Por su parte, Moncada (2019) en el marco de su investigación, determinó de acuerdo con hallazgos encontrados en su campo de estudio que, en muchas ocasiones, la motivación del docente se genera por la remuneración salarial. Desde otra perspectiva, también indicó el autor mencionado que, en otros casos, esa motivación es netamente social; esto quiere decir que, el reconocimiento público de sus labores, es un acto altamente motivador favorable para que el educador desarrolle su quehacer con mayor entusiasmo y, por ende, genere mejores resultados tanto en su desempeño como en los estudiantes.

Se podría decir que son disímiles los elementos motivacionales que abarcan la labor del docente en el campo escolar. Con la finalidad de apoyar este argumento, se acude a Enríquez y Calderón (2017) quienes precisaron que los elementos de mayor análisis en el campo de la investigación determinada para identificar las características de la motivación del docente en el espacio institucional, están enmarcados en; el apoyo de las autoridades institucionales en el desarrollo de acciones educativas, la retribución salarial, la exigencia de las autoridades institucionales para el cumplimiento de las funciones y por último, las relaciones interpersonales.

En consecuencia, son variados los factores descriptibles hallados en el abordaje de la motivación docente como elemento de estudio en el campo de las ciencias y se puede significar que se trata de una temática esencial en vista que, el docente es uno de los profesionales fundamentales en la dinámica social puesto que este, actúa como el actor esencial en la tarea constructiva del conocimiento como también, en la generación social de profesionales encargados de promover y mantener el desarrollo social económico, político, cultural y educativo de los territorios.

Son variadas las motivaciones o desmotivaciones que puede tener el docente para su desempeño laboral en el campo escolar. A continuación, se presenta una figura con estas, según los elementos hallados durante la revisión bibliográfica adelantada en pro del desarrollo del presente artículo de revisión.

### Figura 3

*Algunos elementos motivacionales en la labor docente*



**Fuente:** elaboración propia (2024)

Con respecto de los hallazgos encontrados, se puede precisar que, las directivas institucionales deben esforzarse por crear estrategias concretas y acordes según las necesidades escolares, a favor de mantener la motivación del docente y para ello, se cree pertinente la interacción constante con el educador no solamente desde la perspectiva de autoridad sino, con el enfoque de indagar aquellos aspectos que considere relevantes para mejorar el desempeño del educador en el contexto escolar. Se hace esta precisión, destacando la importancia de mejorar los procesos educativos en las instituciones escolares. No obstante, para ello, se debe reconocer que, la labor del docente es fundamental para ese avance, en vista que su desempeño genera mejoras o desmejoras en el proceso educacional y, por ende, en el resultado cognitivo de los educandos.

**CONCLUSIONES**

La motivación es elemento importante en el desarrollo de las diferentes acciones realizadas o emprendidas en todos los escenarios de convergencia del individuo; sea esta actuación individual o grupal. La motivación conduce a la ejecución efectiva, dinámica y amena de las acciones por ello, en el campo laboral, los colaboradores deben ser constantemente motivados como estrategia de mejora y mantenimiento de esos elementos positivos que logran potenciar a las organizaciones y consecuentemente, cumplir con los objetivos propuestos, generando óptimos resultados.

Desde el punto de vista de la labor docente, a partir de los hallazgos bibliográficos, se precisa que la incidencia de las autoridades escolares en la generación de estrategias acordes para mantener la motivación del educador, es esencial, reconociendo que es este, el actor encargado de promover el conocimiento en el aula de clases y fomentar la educación desde el campo escolar, para contribuir tanto en el presente como en el futuro con el desarrollo y sostenibilidad social en todas sus integridades; económica, política, cultural, educativa, etc. Por lo tanto, la motivación del docente puede generar en su quehacer cotidiano, importantes resultados demostrativos de su adecuado ejercicio a favor del avance educativo en el campo escolar.

## REFERENCIAS

Barraza, A. (2023). Metodología De La Investigación Cualitativa Una Perspectiva Interpretativa. México.

Calvo, R. (2018). La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los docentes de la I.E N° 88071. Tesis Postgrado. Universidad de San Pedro.

Dina, T. & Olowosoke, G. O. (2018). The Effect of Motivation and Job Performance on Library Personnel Effectiveness in University Libraries in Nigeria. *Library Philosophy & Practice*.

Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Revista Podium UESS*, 131-143.

Gallardo, K. (2017). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. Tesis de postgrado. Universidad Nacional Agraria La Molina.

López, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *Revista de Educación*, 4 (2002): 167-179. Universidad de Huelva.

Moncada, P. (2019). Moncada motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana. Tesis de Grado. Universidad San Ignacio de Loyola.

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

Quishpe, M. (2020). Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. Piura – Perú.

Ramírez, Y. (2020). La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia. Fundación Universidad De América. Bogotá. Colombia.

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

Valderrama, B. (2018). La rueda de motivos: hacia una tabla periódica de la motivación humana. *Papeles del psicólogo*, 39(1), 60-70