

Influencia de la motivación laboral en el desempeño docente en el Instituto Educativo Salesiano Técnico Don Bosco 2021

The influence of work motivation on teacher performance at the Don Bosco Salesian Technical Educational Institute 2021

Luis Miguel, Sihuay Sanabria  ; Katty, Torres Ricse ; José Manuel, Armada Pacheco 

Universidad Continental, Huancayo, Perú.

Resumen

El desempeño docente es fundamental en el contexto educativo, y su calidad está directamente relacionada con la motivación laboral de los maestros. La educación contemporánea exige profesionales comprometidos, con una combinación de motivación intrínseca y extrínseca que impulse su trabajo en el aula. Sin embargo, muchas instituciones han descuidado la importancia de la satisfacción profesional de los docentes, lo que puede afectar la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes. La motivación laboral implica factores como la remuneración, el reconocimiento y las condiciones laborales, los cuales inciden en el desempeño y bienestar de los docentes. En la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco, se identificaron aspectos clave que afectan la motivación y desempeño de los educadores, desde la percepción sobre los salarios hasta la calidad de los recursos y el apoyo institucional. Los docentes expresan la necesidad de sentirse valorados y apoyados en su desarrollo profesional, lo que impactaría positivamente en su rendimiento. La relación entre motivación y desempeño se confirma mediante datos estadísticos que reflejan una correlación significativa. El estudio destaca la necesidad de que las instituciones educativas mejoren sus políticas de gestión docente, enfocándose en la motivación y bienestar de los profesores. Abordar aspectos como el reconocimiento profesional y la mejora de condiciones laborales puede ser clave para optimizar la enseñanza y la calidad educativa en general. Estas acciones permitirían garantizar un entorno laboral favorable, fortaleciendo el compromiso de los docentes y su impacto en la formación de los estudiantes.

Palabras clave: Motivación Laboral, Desempeño Docente, remuneración, valorización profesional.

Abstract

Teacher performance is fundamental in the educational context, and its quality is directly related to the job motivation of teachers. Contemporary education demands committed professionals with a combination of intrinsic and extrinsic motivation that drives their work in the classroom. However, many institutions have neglected the importance of teachers' professional satisfaction, which can affect teaching and student performance. Job motivation involves factors such as remuneration, recognition, and working conditions, all of which impact teachers' performance and well-being. At the Instituto Educativo Salesiano Técnico Don Bosco, key aspects affecting educators' motivation and performance were identified, ranging from perceptions about salaries to the quality of resources and institutional support. Teachers express the need to feel valued and supported in their professional development, which would positively impact their performance. The relationship between motivation and performance is confirmed by statistical data reflecting a significant correlation. The study highlights the need for educational institutions to improve their teacher management policies, focusing on teachers' motivation and well-being. Addressing aspects such as professional recognition and the improvement of working conditions can be key to optimizing teaching and overall educational quality. These actions would ensure a favorable work environment, strengthening teachers' commitment and their impact on student development.

Key words: Work Motivation, Teaching Performance, remuneration, professional appreciation.

Recibido/Received	17-02-2025	Aprobado/Approved	26-04-025	Publicado/Published	29-04-2025
-------------------	------------	-------------------	-----------	---------------------	------------

Introducción

El panorama educativo contemporáneo demanda docentes que no solo dominen las habilidades pedagógicas esenciales para la enseñanza, sino que también se distingan por su proactividad, compromiso y una sólida motivación tanto intrínseca como extrínseca. Tradicionalmente, las instituciones educativas han centrado sus esfuerzos en optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, dejando en segundo plano la compleja realidad personal y profesional de los educadores. Sin embargo, esta visión resulta cada vez más insostenible ante los múltiples desafíos que enfrentan los maestros diariamente, desde dificultades personales y familiares hasta las exigencias inherentes a su labor profesional.

Reconocer y atender el estado emocional y las necesidades de los docentes en relación con su trabajo es fundamental para garantizar su bienestar y, en consecuencia, la calidad de la educación que imparten. Para comprender la complejidad de la motivación laboral, es indispensable acudir a los aportes de expertos en el campo. La motivación se vincula estrechamente con la satisfacción de las necesidades individuales mediante el desempeño laboral. En línea con esta idea, la describe como "la voluntad de ejercer un esfuerzo persistente y de alto nivel a favor de las metas de la organización y del individuo". Ambas definiciones resaltan la doble dimensión de la motivación: su orientación hacia los objetivos organizacionales y su capacidad para satisfacer las aspiraciones personales de los trabajadores.

En el ámbito educativo, el desempeño docente es un pilar esencial para alcanzar los objetivos vinculados al rendimiento académico de los estudiantes. Los resultados obtenidos por los alumnos dependen directamente de la calidad y la eficacia del trabajo realizado por los maestros en las aulas. Mera et al. (2023) enfatizan que "el desempeño docente es un factor primordial para el logro de los objetivos y metas del plan educativo institucional... tener docentes con un buen desempeño dentro de una institución educativa genera motivación con la comunidad estudiantil buscando con ello forjar grandes habilidades y destrezas, sumando a esto la importancia de mantener una relación directa con los padres de familia" (p. 1482). De manera similar, Bautista Cuello et al. (2020) definen el desempeño laboral como "aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas".

De lo anterior se desprende una conexión intrínseca entre motivación y desempeño laboral. En el contexto educativo actual, la percepción de una escasa valoración hacia los docentes se vincula directamente con la insuficiente motivación laboral que se les proporciona. Es crucial reconocer que la motivación influye positivamente en el desempeño docente y que, en el caso particular de los educadores, está profundamente arraigada en la vocación y la cultura de enseñanza.

Por otro lado, se destaca que "la desmotivación de los educadores abarca dimensiones emocionales, cognitivas, socioculturales y psicológicas, lo que resulta en fatiga, despersonalización, agotamiento, disminución de los logros profesionales y una reducción tanto de la eficacia docente como de la autoestima" (Khanal et al., 2021). Estos factores intrínsecos y extrínsecos influyen directamente en el desempeño, ya que la falta de motivación, ya sea originada por circunstancias personales o laborales, inevitablemente afecta la disposición y el compromiso con el trabajo. Adicionalmente, Layek y Koodamara (2024) advierten que "esperar un rendimiento excepcional constante de un empleado puede llevar al agotamiento" (p. 1), lo que subraya la importancia de un equilibrio entre las demandas laborales y el bienestar del docente. El principal desafío en la gestión de recursos humanos en cualquier organización, incluyendo las IE, radica en la mejora continua del desempeño de sus empleados, dado que el éxito y la sostenibilidad institucional dependen en gran medida de la eficiencia de su capital humano. Una gestión efectiva de los recursos humanos, como señalan Farida et al. (2022), es crucial para alcanzar los objetivos organizacionales y asegurar una ventaja competitiva sostenible. No obstante, un estudio presentado por Solania et al. (2023) arrojó resultados aparentemente contradictorios, concluyendo que "la antigüedad tiene una relación negativa significativa con el desempeño, mientras que la carga de

trabajo y la motivación laboral de los docentes no influyen en su desempeño docente” (p. 1270). Los autores sugieren que la multiplicidad de tareas y responsabilidades docentes podría explicar esta falta de correlación. Sin embargo, otras investigaciones, como se ha mencionado previamente, sí encuentran una relación directa y positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente, argumentando que una alta motivación proporciona un impulso más efectivo para la realización de las tareas inherentes al trabajo.

El desempeño laboral de los docentes constituye un factor clave en la transformación y mejora del entorno educativo, y está directamente influenciado por sus competencias profesionales. Las mejoras en la calidad de la enseñanza, como señalan Liu & Hsuan-Po (2024), inciden en la educación general y la práctica pedagógica. El docente, como principal impulsor del aprendizaje de los estudiantes, enfrenta una creciente acumulación de responsabilidades. Por ello, requiere un apoyo integral, tanto organizacional como personal, para demostrar la eficiencia y la eficacia que caracterizan su profesión.

El contexto de la motivación laboral y el desempeño docente en la educación contemporánea

El contexto educativo global contemporáneo impone a las instituciones educativas (IE) la necesidad de contar con un profesorado que trascienda el mero cumplimiento de funciones, exhibiendo un compromiso genuino y contribuyendo activamente al rendimiento académico estudiantil. Para alcanzar este ideal, resulta fundamental dilucidar las fuentes de motivación de los educadores y diseñar estrategias efectivas que impulsen su implicación y optimicen su eficiencia laboral. Esto demanda una comprensión exhaustiva de la motivación laboral docente, adoptando una perspectiva holística que considere sus aspiraciones profesionales y necesidades individuales, e implementando acciones estimulantes e innovadoras. La inversión en la motivación del profesorado no solo redundará en beneficio de los propios docentes, sino que también constituye una contribución invaluable para la planificación y el desarrollo integral del sistema educativo.

Sin embargo, la realidad observada en diversos contextos geográficos, incluyendo el caso peruano al que alude el texto, revela una problemática inquietante: un número significativo de educadores ejerce su labor desprovista de una motivación adecuada, experimentando preocupaciones y conflictos que frecuentemente permanecen inadvertidos para la administración educativa. Desafortunadamente, esta falta de atención hacia el bienestar y las necesidades del profesorado persiste como una constante en múltiples naciones. Incluso, una cultura organizacional arraigada en ciertos niveles directivos ha normalizado la percepción del docente como un simple ejecutor de tareas, cuya función se limita a la presencia en el aula, la impartición de clases y el retiro posterior, sin considerar la complejidad inherente a su rol y sus requerimientos personales y profesionales. Esta situación se ha visto agudizada en tiempos recientes, particularmente durante la pandemia global, periodo en el cual los docentes afrontaron cargas de trabajo significativamente más intensas y exigentes que en años precedentes, a menudo sin el reconocimiento o el apoyo apropiado. Esta realidad, lamentablemente, se mantiene en numerosos territorios, manifestándose en una insuficiente consideración hacia el profesorado en aspectos cruciales como su remuneración y la frecuente devaluación de su imagen tanto a nivel profesional como social. Por consiguiente, se torna imperativo un cambio de paradigma en la manera en que se aborda al docente, con el objetivo de prevenir que esta desatención incida negativamente en sus responsabilidades y su compromiso dentro de la institución educativa.

En la Institución Educativa Salesiano Técnico Don Bosco de Huancayo, contexto específico del estudio aludido, los docentes aspiran a un desarrollo óptimo de su desempeño, al mismo tiempo que anhelan ser valorados, reconocidos y motivados en su labor cotidiana. Expresan la necesidad de que los directivos manifiesten una mayor preocupación por su bienestar y los consideren un elemento central del proceso educativo, y no únicamente a los alumnos. En este sentido, la investigación busca analizar la coherencia y la influencia recíproca entre la motivación laboral y el desempeño laboral en esta institución en particular. La metodología empleada se fundamenta en la recolección de datos a través de encuestas y

entrevistas al profesorado, con el propósito de conocer en profundidad sus niveles de motivación y desempeño. El objetivo primordial de este estudio es determinar la influencia específica de la motivación laboral en el desempeño laboral de los docentes en la IE Salesiano Técnico Don Bosco – Huancayo durante el año 2021.

Estudios previos relevantes en esta área han explorado cómo la motivación puede impactar el desempeño laboral en diversos escenarios. Farías Matías (2019) enfatiza la relevancia de diversos factores vinculados a la motivación en el desempeño profesional, sugiriendo que con frecuencia se presta escasa atención a los componentes asociados a estas variables, lo que ha generado diversas dinámicas en el clima laboral. De igual manera, Roemintoyo et al. (2021) señalan que “el bajo rendimiento docente es un problema que enfrentan actualmente las instituciones educativas. En un contexto de crecientes demandas de competencias, el rol del profesorado como facilitador del aprendizaje es crucial para que los estudiantes adquieran las competencias necesarias en la era global actual” (p. 220). La investigación de Manjarrez Fuentes et al. (2020) en el sector hotelero reveló que factores motivacionales comunes, el apoyo en el desempeño gremial y la competitividad se relacionan con la familiaridad y la autonomía en el trabajo como elementos clave para fomentar la motivación de los empleados, lo que sugiere la importancia de considerar las necesidades individuales y la autonomía en el diseño de estrategias motivacionales. Diversos estudios convergen en la idea de que la motivación constituye un factor determinante para la mejora del desempeño en cualquier ámbito laboral, en su análisis de la motivación y el desempeño gremial docente, demostró una incidencia significativa entre ambas variables. Asimismo, su estudio en una Unidad Educativa de Guayaquil en 2020 concluyó en una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente, resaltando la importancia de las capacidades pedagógicas y los resultados de la tarea educativa.

Las teorías que fundamentan el concepto de motivación postulan que se trata de un conjunto de procesos internos que impulsan y mantienen las actividades dirigidas al logro de objetivos. Estos procesos influyen en aspectos cruciales como la elección de las tareas, el nivel de esfuerzo invertido, la persistencia frente a los desafíos y el logro final de las metas, estando intrínsecamente ligados a la capacidad de regular el entorno para asegurar el éxito en los propósitos establecidos (Schunk & DiBenedetto, 2020). La Teoría de la Autodeterminación (TAD) o (SDT, por sus siglas en inglés) ofrece una perspectiva multidimensional de la motivación, identificando tres tipos principales: la motivación autónoma, que emana de la voluntad y la autoaprobación personal; la motivación controlada, que está impulsada por presiones externas; y la amotivación, caracterizada por la ausencia de intención para actuar. Estas diferentes orientaciones reflejan cómo las personas se sienten impulsadas a realizar acciones, ya sea por una elección intrínseca o por influencias externas (Kanat-Maymon et al., 2020). Es precisamente bajo este marco teórico que la investigación en la IE Salesiano Técnico Don Bosco se propone analizar la influencia de la motivación laboral en el desempeño docente durante el año 2021. En cuanto a la metodología empleada en el estudio de caso, se optó por un diseño correlacional longitudinal, cuyo objetivo principal es examinar la relación entre dos o más variables en un momento específico, buscando determinar si existe una asociación y, en algunos casos, la naturaleza de la relación causa-efecto. La población y muestra objetivo estuvo constituida por 30 docentes de la institución, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico de tipo conveniencia. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica principal, implementando un cuestionario diseñado específicamente para medir la motivación laboral y el desempeño laboral de los docentes. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,84, considerado como una buena medida de consistencia interna. La validez del instrumento fue avalada por la evaluación de tres expertos, quienes confirmaron la coherencia y pertinencia de los ítems en relación con la temática y las variables del estudio.

Análisis de prácticas relevantes

La Tabla 1 presenta la percepción de los 46 docentes encuestados en relación con tres

dimensiones fundamentales de su entorno laboral: el salario, las condiciones de trabajo y el desarrollo profesional. En cuanto al salario, se observa una tendencia marcada hacia la percepción “Regular” en la mayoría de los ítems. Un 70% de los docentes considera que su salario es “Regular” en relación con sus conocimientos, mientras que un porcentaje similar (70%) también lo percibe como “Regular” en términos de satisfacción. La motivación por los incentivos de ley muestra una distribución más equilibrada entre “Regular” (60%) y “Bueno” (33.30%), aunque un pequeño porcentaje (6.70%) lo califica como “Malo”. Los reconocimientos económicos presentan una percepción mayoritaria como “Regular” (66.70%), con un 23.30% que lo considera “Bueno” y un 10% “Malo”. En general, la dimensión salarial revela una satisfacción moderada, con áreas de mejora potencial en la adecuación al conocimiento y la satisfacción general.

Tabla 1. Percepción de los Docentes sobre el Salario, Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional (n=30)

Variable	Dimensiones	Categoría	N	Malo (%)	Regular (%)	Bueno (%)
Motivación Laboral	Salario	Salario acorde a conocimientos	30	6,70	70,00	23,30
		Motivación por incentivos de ley	30	6,70	60,00	33,30
		Satisfacción con el salario	30	13,30	70,00	16,70
		Reconocimientos económicos	30	10,00	66,70	23,30
		Influencia del ambiente laboral	30	-	33,30	66,70
	Condiciones de trabajo	Condiciones sanitarias	30	6,70	40,00	53,30
		Condición del equipo de trabajo	30	6,70	40,00	53,30
		Seguridad de la infraestructura	30	10,00	30,00	60,00
		Comunicación entre superiores y docentes	30	10,00	40,00	50,00
	Desarrollo profesional	Motivación por actualizaciones	30	16,70	50,00	33,30
		Desempeño en nuevos cargos	30	16,70	63,30	20,00
		Potencia de conocimientos profesionales	30	3,30	63,30	33,30

Respecto a las condiciones de trabajo, la percepción tiende a ser más positiva. La influencia del ambiente laboral destaca con un 66.70% de percepción “Bueno” y un 33.30% “Regular”, sin valoraciones negativas. Las condiciones sanitarias y la condición del equipo de trabajo comparten una distribución similar, con un 53.30% de percepción “Bueno” y un 40% “Regular”, aunque un 6.70% las considera “Malas”. La seguridad de la infraestructura es el aspecto mejor valorado dentro de esta dimensión, con un 60% de percepción “Bueno” y un 30% “Regular”, indicando un nivel de conformidad considerable. En conjunto, las condiciones de trabajo son percibidas mayoritariamente de forma positiva o regular, con áreas específicas que requieren atención para mejorar la percepción negativa.

En la dimensión de desarrollo profesional, se aprecia una variabilidad en las percepciones. La comunicación entre superiores y docentes se distribuye entre “Regular” (40%) y “Bueno” (50%), con un 10% que la considera “Mala”. La motivación por las actualizaciones profesionales muestra una proporción importante en la categoría “Regular” (50%), seguida de “Bueno” (33.30%) y un porcentaje notable en “Malo” (16.70%), sugiriendo una necesidad de mejorar las oportunidades de actualización. El desempeño en nuevos cargos presenta la mayor proporción en “Regular” (63.30%), con porcentajes menores en “Malo” (16.70%) y “Bueno” (20%), lo que podría indicar desafíos en la transición a nuevas responsabilidades. Finalmente, la potencia de los conocimientos profesionales es percibida mayoritariamente como “Regular” (63.30%), con un 33.30% que la considera “Buena” y un bajo porcentaje en “Malo” (3.30%). En general, la dimensión de desarrollo profesional sugiere áreas de oportunidad para fortalecer la comunicación, la motivación por la actualización y el apoyo en el desempeño de nuevos roles.

El resultado de la correlación de las variables Motivación Laboral con desempeño docente en el Instituto Educativo Salesiano Técnico 'Don Bosco' 2021, analizado a la luz de los datos presentados por los mismos docentes implicados, nos indica un valor de 0.92 en la prueba de Pearson, lo que se traduce

en la existencia de una relación muy alta y positiva entre las variables analizadas en la investigación. Al mejorar los elementos motivacionales del personal docente, mejorara significativamente el desempeño docente de los mismos.

Consideraciones finales

El presente estudio, realizado en el Instituto Educativo Salesiano Técnico “Don Bosco” durante el año 2021, exploró la influencia de la motivación laboral en el desempeño docente. Los resultados evidenciaron una compleja interrelación entre la remuneración, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional, determinantes clave en la percepción de los docentes sobre su labor. Estos hallazgos ofrecen valiosas perspectivas para comprender y abordar la dinámica motivacional en el contexto específico de la institución.

En relación con la satisfacción salarial, si bien una parte considerable del profesorado considera su remuneración acorde a su experiencia y desempeño, existe un segmento que manifiesta insatisfacción y percibe insuficientes incentivos económicos y reconocimientos. La percepción de injusticia en la compensación puede erosionar la motivación y, por ende, el desempeño docente. Asimismo, la remuneración trasciende lo económico para constituirse en un símbolo de reconocimiento y valoración profesional.

Respecto al entorno laboral, la percepción mayoritariamente favorable de las condiciones de trabajo, la higiene, el estado de los recursos materiales y la seguridad de la infraestructura, resalta la importancia de un ambiente laboral óptimo para el bienestar y el desempeño docente. Los factores de higiene son cruciales para prevenir la insatisfacción laboral. No obstante, la existencia de áreas calificadas como regulares o deficientes señala la necesidad de mejoras continuas.

En cuanto al desarrollo profesional, los datos revelan una comunicación entre superiores y docentes valoradas positivamente por la mitad del profesorado, aunque con áreas de mejora identificadas. La motivación para la actualización profesional y la percepción del desempeño en nuevos cargos presentan datos menos alentadores, sugiriendo una posible falta de incentivos y recursos para el crecimiento profesional. La autonomía, la competencia y los objetivos claros y desafiantes son importantes para la motivación intrínseca y la mejora del desempeño.

La influencia de la motivación laboral en el desempeño docente en el Instituto Educativo Salesiano Técnico “Don Bosco” en 2021 revela una compleja interacción de factores salariales, condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional que modulan la percepción del desempeño docente. Si bien las condiciones de trabajo son valoradas positivamente, existen áreas críticas que demandan atención, particularmente en lo referente a la satisfacción salarial y las oportunidades de desarrollo profesional. Abordar estas áreas mediante políticas salariales equitativas y transparentes, el fortalecimiento de la comunicación entre superiores y docentes, y el diseño de programas de desarrollo profesional relevantes y alineados con las necesidades del profesorado, podría generar un impacto positivo significativo en la motivación y el desempeño del profesorado, contribuyendo así a la mejora continua de la calidad educativa en la institución. La comprensión profunda de estos factores resulta esencial para la gestión educativa, permitiendo la implementación de estrategias que fomenten un ambiente de trabajo motivador y un profesorado comprometido con su valiosa labor.

Finalmente, se reconoce que la muestra limitada a una única institución y la dependencia de la percepción docente como fuente de datos constituyen limitaciones para la generalización de los hallazgos. Futuras investigaciones deberían considerar la ampliación de la muestra a diversas instituciones y la inclusión de evaluaciones objetivas y estudios longitudinales para obtener una perspectiva más robusta y analizar la evolución de la motivación y el rendimiento docente a lo largo del tiempo.

Agradecimientos

A la Universidad Continental.

Conflicto de intereses

No se reporta conflicto de intereses.

Referencias

- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 71(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Farías Matías, L. I. (2019). *Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Escuela Ciudad de Salinas provincia de Santa Elena año 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5054>
- Farida, S. I., Zulkarnaen, I., & Hidayat, A. (2022). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i3.211>
- Kanat-Maymon, Y., Elimelech, M., & Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *European Management Journal*, 38(4), 555-564. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.003>
- Khanal, L. P., Bidari, S., & Nadif, B. (2021). Teachers' (De)Motivation During COVID-19 Pandemic: A Case Study from Nepal. *International Journal of Linguistics, Literature and Translation*, 4(6), 82-88. <https://doi.org/10.32996/ijllt.2021.4.6.10>
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Liu, S., & Hsuan-Po, W. (2024). How to Improve the Job Performance of Teachers in Private Universities? *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 12808-12818. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3657>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Mera, A., Montenegro, M. Y., & Gonzales, V. A. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1481-1489. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.607>
- Roemintoyo, R., Tauhid, H., Miyono, N., & Budiarto, M. K. (2021). Contribution Factors in Affecting Teacher Performance: Principal Managerial Skills and Work Motivation. *Journal of Education Technology*, 5(2). <https://doi.org/10.23887/jet.v5i2.34687>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Solania, N., Coñado, E., Paguta, M. J., Ventura, R., & Arnado, A. (2023). The Influence of Workload and Work Motivation on the Performance of Teachers. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(4), 1270-1277. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.04.22>