

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katuska Gómez-Bedia;
Cecilia Temoche Guevara

<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2808>

Engagement ocupacional y el éxito docente

Occupational engagement and teaching success

Eva Elvira Cárdenas-Rosales

ecardenasro@ucvvirtual.edu.pe

Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Chimbote
Perú

<https://orcid.org/0000-0003-0865-7544>

Luis Alberto Sosa-Aparicio

lsosa@ucv.edu.pe

Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Chimbote
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-5903-4577>

Karla Katuska Gómez-Bedia

kgomez@ucv.edu.pe

Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Chimbote
Perú

<https://orcid.org/0000-0001-7298-502X>

Cecilia Temoche Guevara

temochececilia@gmail.com

Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Chimbote
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-9113-8392>

Recepción: 15 de abril 2023

Revisado: 23 de junio 2023

Aprobación: 01 de agosto 2023

Publicado: 15 de agosto 2023

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katiuska Gómez-Bedia;
Cecilia Temoche Guevara

RESUMEN

Se tiene por objetivo analizar el engagement ocupacional y el éxito docente desde un análisis documental. Se realizó una revisión bibliográfica de tipo descriptivo como fuentes primarias de la información acerca de la variable motivación laboral; contándose con una población de 18 artículos relacionados al tema investigado. Las personas con alto grado de motivación desarrollan sentido de pertenencia con la organización donde laboran, efectúan sus funciones con responsabilidad y autonomía. Se resalta la existencia de factores extrínsecos relacionados al entorno del trabajador donde la precariedad de estos puede generar cierto grado de insatisfacción o desmotivación y la atención de estos factores genera mayor grado de satisfacción, haciendo una similitud con la teoría bifactorial en lo que se refiere a factores higiénicos.

Descriptores: Actitud laboral; satisfacción en el trabajo; ambiente de trabajo. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective is to analyze occupational engagement and teaching success from a documentary analysis. A descriptive literature review was carried out as primary sources of information about the variable work motivation, with a population of 18 articles related to the researched topic. People with a high degree of motivation develop a sense of belonging to the organization where they work, perform their functions with responsibility and autonomy. The existence of extrinsic factors related to the worker's environment is highlighted, where the precariousness of these factors can generate a certain degree of dissatisfaction or demotivation and the attention to these factors generates a higher degree of satisfaction, making a similarity with the bifactor theory refers to hygienic factors.

Descriptors: Work attitudes; job satisfaction; work environment. (UNESCO Thesaurus).

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katiuska Gómez-Bedia;
Cecilia Temoche Guevara

INTRODUCCIÓN

En los tiempos actuales donde la vida es más acelerada y la sociedad es cada vez más competitiva debido a la economía y la globalización del conocimiento, las personas tienden a frustrarse rápidamente, en ese sentido las organizaciones que brindan servicio, o aquellas que generan recursos para lograr el éxito, requieren de personas motivadas que se sientan comprometidas con su organización. Peniche-Cetzal, et al. (2020) señalan que entre los factores internos que afecta el desempeño del docente es el compromiso que demuestran para con la escuela. Bohórquez, et al. (2020) “la motivación se convierte en un factor relevante en el desempeño de los trabajadores de las empresas” (p. 386). Se tiene por objetivo analizar el engagement ocupacional y el éxito docente desde un análisis documental.

MÉTODO

Se realizó una revisión bibliográfica de tipo descriptivo como fuentes primarias de la información acerca de la variable motivación laboral, desarrolladas entre los años 2017 y 2023, revisando investigaciones tanto nacionales como internacionales en revistas indexadas como Scielo, Scopus, Latindex, Redalyc, Wos; contándose con una población de 18 artículos relacionados al tema investigado.

Se utilizó la investigación documental de tipo informativa-expositiva. Según Vásquez (2010) “Es básicamente una panorámica acerca de la información relevante de diversas fuentes confiables sobre un tema específico, sin tratar de aprobar u objetar alguna idea o postura” (p. 1). Se aplicó análisis de contenido para escrutar la información recopilada, apoyándose en el método analítico – sintético promoviéndose la construcción de un corpus teórico como resultado de la investigación.

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katuska Gómez-Bedia;
 Cecilia Temoche Guevara

RESULTADOS

Se describen los resultados de la investigación:

Tabla 1.
Artículos escrutados.

| AUTOR | TÍTULO | PROPÓSITO | APORTE |
|-----------------------------------|--|---|--|
| Marín-Samanez, et al. (2017). | Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado | Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laborales. | Existencia de una correlación positiva entre las variables motivación y satisfacción laborales. |
| Revuelto-Taboada, (2018). | Un enfoque estratégico de la motivación y la satisfacción laborales | Analizar la motivación como función y proceso para abordar, algunas posibilidades interesantes de intervención, desde una perspectiva sistémica y estratégica | La motivación es la sensación de satisfacción o insatisfacción con el trabajo y que esta tiene consecuencias relevantes con variables como el compromiso organizativo, la calidad del trabajo realizado entre otros. |
| Terrones-Marreros, (2020). | Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú | Analiza la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente. | El artículo señala que existe una relación directa entre la motivación laboral y el desempeño docente. |
| Alarcón-Henríquez, et al. (2020). | Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile | Determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los y las profesionales matronas. | Concluye que existe una correlación positiva y de mediana intensidad entre la motivación y satisfacción laboral. |
| Manjarrez-Fuentes, et al. (2020). | La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador | Diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados | El artículo señala que la clave para potenciar la motivación es la autonomía del empleado. |
| Bayona-Albarracín, et al. (2018). | Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. | analizar la vigencia conceptual sobre los factores de la motivación a partir de la teoría bifactorial propuesta por Herzberg | El principal aporte, radica en la aplicabilidad de la teoría en diferentes campos, sin importar el objeto social de la organización. |
| Santi-Huaranca, et al. (2018). | Validación de factores motivacionales para actividades deportivas en | Evaluar la escala de factores motivacionales | El estudio indica que los factores que mejor explican la motivación |

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katuska Gómez-Bedia;
 Cecilia Temoche Guevara

| | | | |
|------------------------------------|---|--|--|
| | alumnos universitarios mediante | (apariciencia, competencia disfrute, fitness y social) | son los intrínsecos (el de disfrute y de competencia) |
| Reyes-Anacleto, et al. (2021). | Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg | Analizar los factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg | El factor que más presenta insatisfacción es el de progreso y reconocimiento debido a que la empresa no apoya a capacitar a los trabajadores y en menor proporción el de reconocimiento y crecimiento. |
| Camacho-Herrera, et al. (2023). | Estrategias motivacionales mejora el desempeño docente | demostrar la eficiencia de la aplicación de un programa de estrategias motivacionales que procura la mejora del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Juan José Plaza Guayaquil - Ecuador | La aplicación del programa de estrategias motivacionales ha contribuido en la mejora significativa del ejercicio docente en la institución. |
| Bohórquez, et al. (2020). | La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización | objetivo principal es analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas | Existe un adecuado grado de motivación lo que influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad. |
| Ramírez y Torres-Cruz (2020). | Una lectura comparativa sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos entre 1996 y 2018 | Comparar los niveles de satisfacción laboral de una muestra de docentes venezolanos de educación primaria y bachillerato del sector oficial, entre los años de 1996 y 2006. | Monitorear el estado de ánimo del trabajador debe ser una política permanente en todas las organizaciones ya sea públicas o privadas. |
| Cruz-Boullosa y Bernui-Leo (2019). | Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública | Determinar la satisfacción laboral en docentes nombrados de la facultad de medicina. | A pesar de la edad y tiempo de servicio, los docentes de morfología mostraron satisfacción por el trabajo, independiente de la remuneración y otras variables. |

Elaboración: Los autores.

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katiuska Gómez-Bedia;
Cecilia Temoche Guevara

La motivación laboral es la energía que por voluntad de la persona lo impulsa a querer alcanzar objetivos y metas con la finalidad de satisfacer necesidades, siendo estos aspectos internos del trabajador (Cuba et al., 2021), este impulso interno genera en los maestros que su desempeño sea el adecuado tal como lo señalan Terrones-Marreros (2019), la motivación laboral tiene una relación directa con el desempeño docente. Del mismo modo, Marín y Placencia (2017), y Alarcón-Henríquez et al. (2020), concluyen en sus investigaciones la existencia de una correlación positiva entre la satisfacción laboral de los trabajadores con la motivación que estos tengan.

El estudio de Revuelto-Taboada (2018), indica que la motivación es la sensación de satisfacción o insatisfacción con el trabajo y que esta tiene consecuencias relevantes con variables como el compromiso organizativo, la calidad del trabajo realizado entre otros. En este sentido, Manzanal (2019), advierte que Drucker, señala que la motivación puede ser enfocada desde tres aspectos: Perspectiva fisiológica (aspectos biológicos y fisiológicos que influyen directamente sobre su conducta), perspectiva conductual (las motivaciones intrínsecas y las extrínsecas) y por último la perspectiva cognitiva (tiene que ver con los procesos mentales, de comportarse de determinada manera de acuerdo con el conocimiento que tienen).

Las teorías de la motivación se han estudiado desde diferentes ángulos; tal es el caso de las teorías de contenido, entre cuyos representantes se pueden mencionar a Frederic Herzberg, con la teoría bifactorial, el cual aprecia dos factores: factores higiénicos, que tiene que ver con los aspectos existentes en el trabajo, y la presencia de estos puede ser psicológicamente dañino, deviniendo en actitudes pasivas que conlleva a que el trabajo realizado no sea el requerido; sin embargo, la no presencia de estos no garantiza que el trabajador demuestre lo contrario (Bayona-Albarracín et al. 2018).

El otro factor al que denominó factores motivacionales, está relacionado directamente a las actitudes propias del trabajador que le conlleva a tener actitudes positivas en su centro de labores debido a que satisface necesidades internas del mismo (factor intrínseco),

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katuska Gómez-Bedia;
Cecilia Temoche Guevara

estos factores están relacionados con la satisfacción personal como: la satisfacción laboral, las oportunidades de logro y autorrealización, el reconocimiento al desempeño, trabajo interesante y la responsabilidad (Madero-Gómez, 2019).

Si las organizaciones no se preocupan por trabajar estos factores intrínsecos, puede provocar desánimo en el personal, tal como señalan Reyes-Anacleto et al. (2021) en su investigación, que el factor que más presenta insatisfacción es de progreso y reconocimiento debido a que la empresa no apoya a capacitar a los trabajadores y en menor proporción el de reconocimiento y crecimiento. Los factores que mejor explican la motivación son los intrínsecos como el de disfrute y de competencia (Santi-Huaranca et al., 2018).

Las personas con alto grado de motivación desarrollan sentido de pertenencia para con la organización donde laboran, efectúan sus funciones con responsabilidad y autonomía, concediendo valor a su misión (Manjarrez, 2020); del mismo modo, Parra et al. (2018) teniendo en cuenta la teoría bifactorial de Herzberg, indica que las necesidades de autorrealización están de la mano con la responsabilidad, crecimiento y progreso. Es por ello que, las organizaciones deben dar la debida atención a este tópico si quieren ser competitivos y lograr el éxito. Camacho y Hernández (2022) concluyeron que la aplicación del programa de estrategias motivacionales ha contribuido en la mejora significativa el ejercicio docente en la institución.

Otro de los exponentes es Maslow con su teoría de las necesidades humanas, resalta la existencia de factores extrínsecos relacionados al entorno del trabajador donde la precariedad de estos puede generar cierto grado de insatisfacción o desmotivación, y la atención de estos factores genera mayor grado de satisfacción, haciendo una similitud con la teoría bifactorial se refiere a factores higiénicos (Ramírez y Torres-Cruz, 2020).

Por otro lado David McClelland sostiene que la motivación en los individuos está dado por tres aspectos: necesidad de logro, que se refiere al esfuerzo que realiza la persona por lograr el éxito; la necesidad de poder, menciona que las personas buscan tener

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katuska Gómez-Bedia;
Cecilia Temoche Guevara

impacto en la sociedad anteponiendo siempre su interés y por último la necesidad de afiliación que es el deseo de relacionarse con sus pares buscando ser parte de un grupo social; cada persona se motiva de diferente manera de acuerdo a sus necesidades, por lo que es importante conocer las necesidades propias como las de las personas con quienes se trabaja para conseguir mejores resultados (Ortiz-Cabrera et al. 2022).

CONCLUSIONES

Las personas con alto grado de motivación desarrollan sentido de pertenencia para con la organización donde laboran, efectúan sus funciones con responsabilidad y autonomía. Se resalta la existencia de factores extrínsecos relacionados al entorno del trabajador donde la precariedad de estos puede generar cierto grado de insatisfacción o desmotivación y la atención de estos factores genera mayor grado de satisfacción, haciendo una similitud con la teoría bifactorial se refiere a factores higiénicos.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los agentes sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katiuska Gómez-Bedia;
Cecilia Temoche Guevara

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Alarcón-Henríquez, N., Ganga Contreras, F., Pedraja Rejas, L., y Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile [Job satisfaction and motivation among obstetricians in a hospital in Chile]. *MEDWave*. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Bayona-Albarracín, J. A., Parra Penagos, C. O., y Salamanca Gómez, T. P. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg [Conceptual validity of motivational factors: a perspective from the bifactor theory proposed by Herzberg]. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 14(27). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización [Motivation and job performance: human capital as a key factor in an organization]. *Universidad Y Sociedad*, 12(3), 385-390. Recuperado de <https://n9.cl/3wq6g>
- Camacho-Herrera, J. D., Sánchez Balcázar, R. A., Hernández Rovalino, L. R., y Paredes Menéndez, G. E. (2023). Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente [Motivational strategies for the improvement of teaching performance]. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4947-4971. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5697
- Cruz-Boullosa, V., y Bernui-Leo, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública [Job satisfaction in professors from a public university medical school]. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- Cuba, S., Saavedra, N., Vásquez, G. y Vilchez C. (2021). Estudio comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones de Chincheros. Apurímac, 2021 [Comparative study of teacher work motivation in three institutions of Chincheros. Apurímac, 2021]. *Ciencia Latina*, 1(6). Recuperado de <https://n9.cl/zwlg8>
- Madero-Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores [Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction]. *Acta universitaria*, 29, e2153. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katiuska Gómez-Bedia;
Cecilia Temoche Guevara

- Manjarrez-Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., y Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador [Motivation in the work performance of hotel employees in Quevedo Canton, Ecuador]. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Recuperado de <https://n9.cl/vurk1>
- Manzanal, M. (2019). Los desafíos de la Administración en el Siglo XXI de Peter F. Drucker [The Challenges of Management in the 21st Century by Peter F. Drucker]. Buenos Aires, Sudamericana, 1999, 232 páginas. ISBN 950-07-1655-0. *Escritos Contables Y De Administración*, 10(2), 113–119. <https://doi.org/10.52292/j.eca.2019.1838>
- Marín, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado [Motivation and job satisfaction of staff in a private sector health organization]. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marín-Samanez, H. S., y Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado [Motivation and job satisfaction of staff in a private sector health organization]. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Ortiz-Cabrera, A. M., Hidalgo-Hidalgo, B. A., Salinas-La-Torre, E. R., y Negrón-Oliva, O. E. (2022). Propuesta de motivación laboral para mejorar el desempeño docente del centro de educación técnico productivo n° 002 tumbes, 2020 [Proposal for work motivation to improve teaching performance at the technical-productive education center No. 002 Tumbes, 2020]. *Prohominum*, 3(1 EXTRAORDINARIO), 288–314. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0057>
- Peniche-Cetzal, R., Mac, C. R., Guzmán Ramírez, C., y Mora Osuna, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México [Factors Affecting Teaching Performance in High and Low Efficiency Schools in Mexico]. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Ramírez, T, y Torres-Cruz, D. (2020). Una lectura comparativa sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos entre 1996 y 2018 [A comparative reading on the level of job satisfaction of Venezuelan teachers between 1996 and 2018]. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 22(35), 253-272. <https://doi.org/10.19053/01227238.u969>

Eva Elvira Cárdenas-Rosales; Luis Alberto Sosa-Aparicio; Karla Katiuska Gómez-Bedia;
Cecilia Temoche Guevara

- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral [A strategic approach to job motivation and satisfaction]. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7–26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Reyes-Anacleto, Anayeli, y Salgado Guadarrama, Jannet Delfina. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg [Motivational factors in job satisfaction in a company for accident prevention from Herzberg's perspective]. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe4), 00030. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Santi-Huaranca, Inés, García-Huambachano, Víctor, y Sáenz-Tejada, Nicolás. (2018). Validación de factores motivacionales para actividades deportivas en alumnos universitarios mediante SEMPLS [Validation of motivational factors for sporting activities in university students by means of]. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 181-198. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.212>
- Terrones-Marreros, M. (2019). Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú [Work motivation and teaching performance in public schools in the district of Huanchaco, province of Trujillo, Peru]. *Magister Science Journal*, 2(1). Recuperado de <https://n9.cl/vm8gh>