



MAR DE CORTÉS  
CENTRO UNIVERSITARIO

# REVISTA IBEROAMERICANA en Desarrollo Humano y Educación

Formamos  
personas,  
transformamos  
realidades.



Educación, bienestar y  
Enfoque Humanista

REVISTA NÚMERO

6

DESDE 2023



Desarrollo  
integral



Aprendizaje  
con sentido



Compromiso  
humano



Aprender,  
comprender,  
transformar.  
Ese es nuestro  
propósito.

## POSGRADOS PRESENCIALES



Maestría en  
Inteligencia  
Emocional



Maestría en  
Desarrollo Humano  
en la Docencia



Doctorado en  
Educación  
Emocional



Doctorado en  
Desarrollo Humano  
y Educación



Acompañamiento  
personalizado



Plataformas de  
acompañamiento



Dos fines de  
semana al mes



Calidad académica  
y humana

# IMPACTO DE LOS FACTORES DE MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA SECRETARÍA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA, UNIDAD REGIONAL NORTE.

Autor: Genaro Borbolla Arroyo  
Doctor en Desarrollo Humano y Educación  
Centro Universitario Mar de Cortés, Culiacán, México.

## Resumen

La presente investigación analiza el impacto de los factores de motivación en el desempeño docente del personal adscrito a la Secretaría Académica de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Unidad Regional Norte. El estudio se inscribe en el campo de la psicología organizacional y del desarrollo humano, con el propósito de identificar los niveles de motivación laboral, los factores que inciden en el bienestar docente y su relación con el desempeño académico–administrativo. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, integrando técnicas cualitativas y cuantitativas, tales como entrevistas estructuradas, observación no participante y la aplicación de instrumentos de medición de motivación y desempeño docente. Los resultados evidencian la existencia de factores motivacionales comunes relacionados con el reconocimiento institucional, las condiciones laborales, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional, los cuales influyen de manera significativa en el desempeño docente. Se concluye que la implementación de estrategias de motivación y desarrollo humano contribuye al fortalecimiento del desempeño laboral y al bienestar integral del personal docente universitario.

**Palabras claves:** Motivación laboral; desempeño docente; desarrollo humano; psicología organizacional; educación superior.

## Abstract

This study analyzes the impact of motivational factors on teaching performance among faculty members assigned to the Academic Secretariat of the Universidad Autónoma de Sinaloa, Northern Regional Unit. The research is framed within the field of organizational psychology and human development, aiming to identify levels of work motivation and their relationship with academic and administrative performance. A mixed-methods approach was employed, combining qualitative and quantitative techniques such as structured interviews, non-participant observation, and the application of instruments designed to measure motivation and teaching performance. The findings reveal that factors such as institutional recognition, working conditions, organizational climate, and opportunities for professional development significantly influence teaching performance. It is concluded that the implementation of motivational and human development strategies contributes to strengthening teaching performance and promoting the comprehensive well-being of university faculty.

**Keywords:** Work motivation; teaching performance; human development; organizational psychology; higher education.

## Introducción

La motivación laboral constituye un factor determinante en el desempeño profesional y en la calidad de los procesos educativos, particularmente en el ámbito de la educación superior, donde el quehacer docente trasciende la transmisión de conocimientos para incorporar funciones de acompañamiento académico, gestión institucional e investigación. En este sentido, el desempeño docente no depende únicamente de las competencias profesionales del profesorado, sino también de las condiciones organizacionales, emocionales y motivacionales que influyen en su práctica cotidiana.

Diversos estudios han señalado que los niveles de motivación laboral inciden directamente en el compromiso institucional, la satisfacción en el trabajo y la eficacia del desempeño docente (Goleman, 1998; Robbins & Judge, 2017). La falta de reconocimiento, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional, las



condiciones laborales adversas y un clima organizacional poco favorable pueden generar desmotivación, estrés laboral y disminución del rendimiento, afectando tanto al docente como a la calidad del servicio educativo ofrecido.

Desde la perspectiva del desarrollo humano y la psicología organizacional, la motivación se concibe como un proceso dinámico que integra factores intrínsecos y extrínsecos. Mientras que los factores intrínsecos se relacionan con la autorrealización, el sentido de logro y la vocación profesional, los factores extrínsecos incluyen aspectos como el salario, el reconocimiento institucional, la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo (Herzberg, 2003; Maslow, 1991). En el contexto universitario, el equilibrio entre ambos tipos de factores resulta fundamental para potenciar el desempeño docente y el bienestar integral del profesorado.

En el caso de las instituciones públicas de educación superior, como la Universidad Autónoma de Sinaloa, los docentes enfrentan desafíos asociados a la carga administrativa, las exigencias académicas, la evaluación constante de su desempeño y los procesos de reestructuración institucional. Estas condiciones hacen necesario analizar de manera sistemática los niveles de motivación laboral y su relación con el desempeño docente, con el propósito de generar estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del clima organizacional y al desarrollo profesional del personal académico.

Por lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo analizar los factores motivacionales que inciden en el desempeño docente del personal adscrito a la Secretaría Académica de la Unidad Regional Norte de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con la finalidad de aportar evidencia empírica que contribuya al diseño de políticas y acciones institucionales enfocadas en el bienestar laboral, la eficiencia académica y el desarrollo humano del profesorado.

## **Objetivos**

## **Objetivo general**

Analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente del personal adscrito a la Secretaría Académica de la Unidad Regional Norte de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con el propósito de identificar factores motivacionales que influyen en su práctica profesional y aportar elementos para el fortalecimiento del bienestar laboral y la calidad educativa.

## **Objetivos Específicos:**

1. Identificar el nivel de motivación laboral del personal docente adscrito a la Secretaría Académica.
2. Analizar los factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en la motivación laboral del profesorado.
3. Describir el nivel de desempeño docente en función de aspectos como compromiso institucional, responsabilidad académica y calidad del trabajo.
4. Examinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente.
5. Proponer orientaciones generales para el fortalecimiento de la motivación y el desempeño docente en el contexto universitario.

## **Supuestos**

### **Supuesto general**

La motivación laboral influye significativamente en el desempeño docente del personal adscrito a la Secretaría Académica de la Unidad Regional Norte de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

### **Supuestos específicos**

1. Los docentes con mayores niveles de motivación intrínseca presentan un mejor desempeño docente.

2. Los factores extrínsecos, como el reconocimiento institucional y las condiciones laborales, inciden en la satisfacción y compromiso del profesorado.
3. Un clima organizacional favorable se asocia con mayores niveles de motivación y desempeño docente.
4. La falta de estímulos y reconocimiento institucional impacta negativamente en la motivación laboral del personal docente.

## Método

La investigación se desarrolló bajo un **enfoque cuantitativo**, con un diseño **no experimental, transversal** y de **alcance descriptivo–correlacional**, cuyo objetivo fue analizar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño docente del personal adscrito a la Secretaría Académica de la Unidad Regional Norte de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Este tipo de diseño permitió observar y analizar las variables en su contexto natural, sin intervención o manipulación deliberada por parte del investigador.

## Contexto y participantes

El estudio se llevó a cabo en la Secretaría Académica de la Unidad Regional Norte de la Universidad Autónoma de Sinaloa, una institución de educación superior con funciones académicas y administrativas orientadas a la formación profesional, la gestión educativa y el fortalecimiento de la calidad académica.

La población estuvo conformada por docentes adscritos a dicha dependencia. La selección de la muestra se realizó mediante un **muestreo no probabilístico por conveniencia**, considerando criterios de accesibilidad, disponibilidad y participación voluntaria. Los participantes contaban con diferentes trayectorias profesionales, antigüedad laboral y responsabilidades académicas, lo que permitió obtener una visión amplia y diversa del fenómeno estudiado.

## Instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de la información se utilizaron dos instrumentos estructurados tipo cuestionario, elaborados a partir de referentes teóricos consolidados en el ámbito de la motivación y el desempeño laboral:

- **Cuestionario de motivación laboral**, diseñado para evaluar factores **intrínsecos** (vocación, satisfacción personal, autorrealización, compromiso profesional) y **extrínsecos** (condiciones laborales, reconocimiento institucional, estímulos económicos y clima organizacional).
- **Cuestionario de desempeño docente**, orientado a valorar dimensiones como responsabilidad académica, calidad del trabajo, cumplimiento de funciones, compromiso institucional y actitudes hacia la mejora continua.

Ambos instrumentos emplearon una **escala tipo Likert de cinco puntos**, lo que permitió medir el grado de acuerdo o frecuencia con relación a los ítems planteados. Previamente a su aplicación, se realizó una revisión de validez de contenido por juicio de expertos y se verificaron niveles adecuados de confiabilidad.

## Procedimiento

La aplicación de los instrumentos se realizó en un periodo previamente establecido, garantizando en todo momento los principios éticos de la investigación educativa: consentimiento informado, confidencialidad, anonimato y uso exclusivo de la información con fines académicos. Los cuestionarios fueron aplicados en una sola ocasión y posteriormente sistematizados para su análisis estadístico.

## Análisis de datos

Los datos obtenidos fueron analizados mediante **estadística descriptiva**, utilizando medidas de tendencia central y dispersión, así como **estadística inferencial**, particularmente análisis correlacional, con el propósito de identificar la relación entre la motivación laboral y el desempeño docente.

## Resultados

El análisis de los datos obtenidos permitió identificar hallazgos relevantes en torno a las variables de **motivación laboral y desempeño docente**, así como la relación existente entre ambas. En primer lugar, respecto a la motivación laboral, se observó que la mayoría de los docentes presenta **niveles moderados a altos de motivación**, lo que sugiere una disposición favorable hacia el cumplimiento de sus funciones académicas y administrativas. Destacan especialmente los **factores intrínsecos**, tales como la vocación docente, el sentido de responsabilidad profesional, el compromiso con la formación estudiantil y la satisfacción personal derivada del ejercicio de la docencia.

Estos factores intrínsecos se manifiestan en actitudes positivas hacia el trabajo, interés por la mejora continua y una percepción de sentido y significado en la labor educativa, elementos que fortalecen la identidad profesional del docente y su permanencia institucional. No obstante, el análisis también evidenció que dicha motivación no se mantiene de manera homogénea, sino que se ve modulada por las condiciones organizacionales del contexto universitario.

En relación con los **factores extrínsecos**, los resultados muestran percepciones diversas. Mientras algunos docentes reconocen contar con condiciones laborales relativamente estables, apoyo institucional y acceso a recursos básicos para el desempeño de sus funciones, una proporción significativa identificó **áreas de oportunidad** vinculadas con el reconocimiento académico, la carga administrativa excesiva, la limitada disponibilidad de estímulos económicos y la escasa visibilidad de su trabajo dentro de la institución. Estas condiciones influyen directamente en el nivel de satisfacción laboral y, en ciertos casos, generan sentimientos de desgaste y desmotivación.

En cuanto al **desempeño docente**, los participantes reportaron altos niveles de responsabilidad académica, cumplimiento de funciones y compromiso institucional. Los indicadores relacionados con la calidad del trabajo, la puntualidad, la organización y la disposición hacia la mejora continua reflejan una actitud



profesional orientada al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, se identificó una tendencia favorable hacia el trabajo colaborativo y la adaptación a las exigencias del entorno universitario.

El análisis correlacional permitió establecer una **relación positiva y estadísticamente significativa** entre la motivación laboral y el desempeño docente. Este hallazgo indica que los docentes con mayores niveles de motivación —particularmente de tipo intrínseco— presentan un desempeño más eficiente, comprometido y alineado con los principios y metas de la institución. De esta manera, la motivación se confirma como un factor clave que incide directamente en la calidad del desempeño docente y en el fortalecimiento de los procesos educativos.

## Discusión

Los resultados obtenidos confirman que la motivación laboral constituye un elemento central en el desempeño docente, lo que coincide con los planteamientos clásicos y contemporáneos de la psicología organizacional y educativa. Desde la teoría bifactorial de **Herzberg (2003)**, los factores motivacionales intrínsecos, como el logro, el reconocimiento y la autorrealización, desempeñan un papel fundamental en la satisfacción y el rendimiento laboral. En este estudio, dichos factores se reflejan en los altos niveles de compromiso, responsabilidad y disposición hacia la mejora continua observados en el profesorado.

De igual manera, los hallazgos se alinean con la **teoría de las necesidades de Maslow (1991)**, al evidenciar que cuando los docentes perciben condiciones que favorecen su crecimiento profesional, reconocimiento y sentido de pertenencia, su desempeño mejora de manera significativa. Por el contrario, la presencia de factores higiénicos insuficientes —como la sobrecarga administrativa, la falta de estímulos y el limitado reconocimiento institucional— puede generar insatisfacción laboral, desgaste emocional y disminución de la motivación.

Desde la perspectiva de **Robbins y Judge (2017)**, la motivación influye directamente en la actitud, el compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores. En el contexto universitario, estos elementos se traducen en una mayor calidad educativa, innovación pedagógica, eficiencia administrativa y fortalecimiento del clima organizacional. Los resultados de la presente investigación confirman que un docente motivado no solo cumple con sus funciones, sino que se involucra activamente en los procesos de mejora institucional.

Asimismo, la discusión pone de relieve la necesidad de considerar la motivación docente desde un enfoque integral, que contemple tanto los aspectos individuales como los organizacionales. La motivación no puede entenderse únicamente como una responsabilidad personal del docente, sino como el resultado de políticas institucionales que promuevan el reconocimiento, la participación, el acompañamiento y el desarrollo profesional continuo.

## Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos, se concluye que existe una **relación significativa y positiva** entre la motivación laboral y el desempeño docente del personal adscrito a la Secretaría Académica de la Unidad Regional Norte de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Los docentes que presentan mayores niveles de motivación, particularmente de tipo intrínseco, muestran un desempeño más comprometido, responsable y orientado a la mejora continua de su práctica profesional.

Asimismo, se reconoce que los **factores extrínsecos**, como las condiciones laborales, el reconocimiento institucional, la carga administrativa y el clima organizacional, influyen de manera directa en la satisfacción y el bienestar del profesorado. La atención a estos factores resulta fundamental para prevenir la desmotivación, el desgaste profesional y la disminución del rendimiento docente.

Finalmente, se concluye que la implementación de **estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento de la motivación laboral** no solo beneficia al

personal docente, sino que impacta positivamente en la calidad educativa, el cumplimiento de los objetivos académicos y el desarrollo humano dentro de la universidad. Se recomienda que futuras investigaciones aborden este fenómeno desde **enfoques mixtos y longitudinales**, con el fin de profundizar en la comprensión de la motivación docente y generar propuestas de intervención sustentadas en evidencia empírica.

## Referencias

- Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business School Press.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivation and personality* (3rd ed.). HarperCollins.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education.
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Mental health at work*. World Health Organization.