

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2026,
Volumen 10, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2

**MODELO CONCEPTUAL INTEGRADOR PARA
COMPRENDER EL BIENESTAR PROFESIONAL
EN CONTEXTOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS
DESDE LA MOTIVACIÓN DOCENTE Y
GOBERNANZA EDUCATIVA**

AN INTEGRATIVE CONCEPTUAL MODEL FOR
UNDERSTANDING PROFESSIONAL WELL-BEING IN
ACCOUNTABILITY CONTEXTS FROM THE PERSPECTIVE OF
TEACHER MOTIVATION AND EDUCATIONAL GOVERNANCE

Angie Siomar Castillo

Universidad Americana de Europa, México

Fabiola Colmenero Fonseca

Universitat Politècnica de València, España

Modelo Conceptual Integrador para Comprender el Bienestar Profesional en Contextos de Rendición de Cuentas desde la Motivación Docente y Gobernanza Educativa

Angie Siomar Castillo¹

profeangiecastillo@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-4583-6003>

Universidad Americana de Europa UNADE
México

Fabiola Colmenero Fonseca*

fcolfon@upvnet.upv.es

<https://orcid.org/0000-0003-1901-2725>

Instituto Universitario de Tecnología de Materiales
Universitat Politècnica de València
España

RESUMEN

En las últimas décadas, la expansión de políticas de rendición de cuentas, evaluación del desempeño y estandarización curricular ha reconfigurado el trabajo docente y ha situado la motivación profesional como un tema central en el debate sobre la calidad educativa. Sin embargo, gran parte de la literatura ha explicado la motivación docente desde enfoques predominantemente psicológicos u organizacionales, con limitada atención a las condiciones sociopolíticas que la configuran. El objetivo de este artículo es proponer un modelo conceptual integrador que permita comprender la motivación docente como un fenómeno multidimensional, situado en la intersección entre condiciones institucionales, desarrollo profesional y bienestar laboral, dentro de regímenes contemporáneos de gobernanza educativa. Metodológicamente, el estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo interpretativo-crítico, mediante una revisión sistematizada de literatura científica en bases de datos indexadas y un análisis documental de políticas educativas colombianas relacionadas con evaluación docente, calidad educativa y desarrollo profesional. Los hallazgos permitieron identificar tres dimensiones centrales de la motivación docente: condiciones institucionales, desarrollo profesional y bienestar laboral, mediadas por dispositivos de evaluación, rendición de cuentas y discursos de calidad. Como principal contribución, el artículo propone un modelo analítico multinivel que desplaza la comprensión de la motivación docente desde una mirada individual hacia una perspectiva relacional y sociopolítica, especialmente pertinente para contextos del Sur Global. A partir de la integración de la revisión teórica, el análisis documental y la contextualización sociopolítica del sistema educativo colombiano, se propone un modelo conceptual que articula tres dimensiones centrales en la configuración de la motivación docente: condiciones institucionales, desarrollo profesional y bienestar laboral. Estas dimensiones se encuentran mediadas por regímenes de gobernanza educativa caracterizados por dispositivos de evaluación, rendición de cuentas y discursos de calidad educativa.

Palabras clave: motivación docente, evaluación de competencias profesionales, desarrollo profesional docente, gobernanza educativa, rendición de cuentas (accountability) y calidad educativa

¹ Autor principal

Correspondencia: profeangiecastillo@gmail.com

An Integrative Conceptual Model for Understanding Professional Well-being in Accountability Contexts from the Perspective of Teacher Motivation and Educational Governance

ABSTRACT

In recent decades, the expansion of accountability policies, performance evaluation, and curricular standardization has reshaped teaching work and positioned professional motivation as a central issue in debates on educational quality. However, much of the existing literature has explained teacher motivation primarily through psychological or organizational approaches, paying limited attention to the sociopolitical conditions that shape it. The objective of this article is to propose an integrative conceptual model that allows teacher motivation to be understood as a multidimensional phenomenon situated at the intersection of institutional conditions, professional development, and workplace well-being within contemporary regimes of educational governance. Methodologically, the study was developed from a qualitative interpretive-critical approach through a systematized review of scientific literature in indexed databases and a documentary analysis of Colombian educational policies related to teacher evaluation, educational quality, and professional development. The findings identified three central dimensions of teacher motivation: institutional conditions, professional development, and workplace well-being, mediated by evaluation mechanisms, accountability policies, and discourses of educational quality. As its main contribution, the article proposes a multilevel analytical model that shifts the understanding of teacher motivation from an individual-centered perspective toward a relational and sociopolitical approach, particularly relevant for contexts of the Global South. Based on the integration of theoretical review, documentary analysis, and the sociopolitical contextualization of the Colombian educational system, a conceptual model is proposed that articulates three key dimensions in the configuration of teacher motivation: institutional conditions, professional development, and workplace well-being. These dimensions are mediated by educational governance regimes characterized by evaluation mechanisms, accountability policies, and discourses of educational quality.

Keywords: teacher motivation, professional competence assessment, teacher professional development, educational governance, accountability and educational quality

*Artículo recibido 02 abril 2026
Aceptado para publicación: 30 abril 2026*



INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, los sistemas educativos han experimentado transformaciones profundas asociadas con la expansión de políticas de rendición de cuentas, evaluación del desempeño y estandarización curricular. Bajo el discurso de la mejora de la calidad educativa, estas reformas han fortalecido mecanismos de regulación institucional que inciden directamente en las condiciones del trabajo docente y en la manera en que se define el desempeño profesional legítimo. En este escenario, la motivación docente ha adquirido especial relevancia, no solo por su relación con el bienestar laboral y el compromiso pedagógico, sino también por su incidencia en la sostenibilidad de la profesión y en los procesos de mejora escolar.

A pesar de la amplitud del campo, buena parte de la literatura sobre motivación docente ha privilegiado explicaciones centradas en variables individuales, organizacionales o psicoeducativas, particularmente desde la self-determination theory y el job demands–resources model. Estos enfoques han mostrado que la autonomía, el reconocimiento, el apoyo institucional y la disponibilidad de recursos se asocian con mayores niveles de bienestar, satisfacción laboral y compromiso profesional. No obstante, su capacidad explicativa resulta limitada cuando se analiza el trabajo docente en contextos atravesados por lógicas de accountability, evaluación externa y performatividad institucional.

La brecha teórica principal radica en que la motivación docente continúa siendo abordada, en gran medida, como una disposición individual o como un resultado organizacional inmediato, con escasa problematización de las estructuras sociopolíticas que la producen, regulan y valoran. Esta limitación se vuelve especialmente relevante en contextos del Global South, donde las políticas educativas suelen implementarse en escenarios marcados por desigualdad estructural, diversidad sociocultural y tensiones entre estándares globales y realidades locales.

En respuesta a esta brecha, el presente artículo tiene como objetivo proponer un modelo conceptual integrador que permita comprender la motivación docente como un fenómeno multidimensional, configurado por la interacción entre condiciones institucionales, desarrollo profesional y bienestar laboral dentro de regímenes contemporáneos de gobernanza educativa. Desde esta perspectiva, la motivación no se entiende únicamente como un estado psicológico interno, sino como una construcción relacional y sociopolítica.



El artículo se organiza en cuatro apartados. En primer lugar, se desarrolla el marco teórico sobre gobernanza educativa, teorías motivacionales y aportes críticos desde el Global South. En segundo lugar, se presenta la metodología basada en revisión sistematizada de literatura y análisis documental. En tercer lugar, se exponen los resultados organizados en tres dimensiones analíticas. Finalmente, se discuten las implicaciones teóricas y político-educativas del modelo propuesto.

Gobernanza educativa, políticas públicas y regulación del trabajo docente

Desde finales del siglo XX, la expansión del New Public Management (NPM) en el ámbito educativo ha promovido la implementación de sistemas de evaluación basados en estándares, indicadores de desempeño y mecanismos de rendición de cuentas. Estas reformas han introducido nuevas formas de regulación institucional orientadas a medir, comparar y supervisar el desempeño escolar y docente, transformando las prácticas pedagógicas en objetos de monitoreo y control institucional.

Diversos estudios han señalado que estas transformaciones han modificado significativamente las condiciones del trabajo docente, particularmente al incrementar las responsabilidades administrativas y los procesos de evaluación del desempeño (Verger, Fontdevila & Parcerisa, 2019; Ford & Lavigne, 2023). En este contexto, la gobernanza educativa contemporánea no solo organiza la gestión del sistema escolar, sino que también redefine las expectativas institucionales sobre el rol profesional del profesorado.

Investigaciones recientes sugieren que los efectos de las políticas de evaluación sobre la motivación docente dependen en gran medida de su diseño institucional y de la forma en que son implementadas en los sistemas educativos (Ford & Lavigne, 2023). Cuando los sistemas de evaluación se perciben como mecanismos formativos orientados al desarrollo profesional, pueden fortalecer el compromiso pedagógico y promover procesos de reflexión docente. Sin embargo, cuando operan bajo lógicas predominantemente jerárquicas o punitivas, tienden a generar desconfianza institucional, estrés laboral y reducción de la autonomía profesional (Ryan & Deci, 2020; Collie, 2021).

En este marco, la evaluación docente funciona simultáneamente como instrumento de mejora educativa y tecnología de regulación institucional. No solo mide el desempeño profesional, sino que también produce categorías normativas sobre lo que significa enseñar “con calidad”.



Como consecuencia, la motivación docente comienza a ser interpretada no únicamente como un estado psicológico individual, sino también como un atributo esperado dentro de los marcos institucionales de rendición de cuentas.

A diferencia de enfoques previos que han articulado modelos como la Self-Determination Theory (SDT), el Job Demands–Resources Model (JD-R) y estudios sobre gobernanza educativa de manera aditiva, el presente modelo propone una integración analítica de carácter relacional y multinivel que permite comprender no solo los efectos de estas dimensiones, sino sus interacciones dinámicas en contextos de regulación intensificada. El vacío que este estudio busca abordar radica en la ausencia de marcos conceptuales que expliquen cómo los regímenes de accountability no solo condicionan la motivación docente, sino que también redefinen sus significados, generando tensiones entre autonomía profesional, control institucional y bienestar laboral. En este sentido, el modelo no se limita a integrar variables, sino que propone una lectura crítica sobre la producción sociopolítica de la motivación docente en contextos del Global South.

Integración de teorías motivacionales: aportes, límites y tensiones analíticas

Las teorías motivacionales clásicas han ofrecido herramientas conceptuales relevantes para comprender el compromiso profesional docente. Entre las más influyentes se encuentra la *Self-Determination Theory* (SDT), la cual sostiene que la motivación se fortalece cuando las personas experimentan autonomía, competencia y relaciones sociales significativas dentro de su contexto laboral (Ryan & Deci, 2017).

De manera complementaria, el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) permite analizar cómo el equilibrio entre exigencias laborales y recursos organizacionales influye en el compromiso, el bienestar y el desgaste profesional docente (Bakker & Demerouti, 2017). Desde esta perspectiva, altos niveles de demandas laborales combinados con escasos recursos institucionales pueden generar burnout, mientras que entornos organizacionales con apoyo profesional favorecen el *engagement* laboral.

Por su parte, la Teoría de los dos Factores de Herzberg distingue entre factores higiénicos — relacionados con condiciones laborales— y factores motivadores asociados con el logro profesional y el reconocimiento institucional.



En una línea similar, la jerarquía de necesidades de Maslow sugiere que la autorrealización profesional depende de la satisfacción previa de necesidades básicas como estabilidad laboral, seguridad y reconocimiento social.

A pesar de sus aportes, estas teorías comparten un supuesto analítico común: tienden a explicar la motivación fundamentalmente a partir de procesos individuales o organizacionales inmediatos, prestando menor atención a las estructuras políticas y regulatorias que configuran el trabajo docente contemporáneo.

En otras palabras, aunque estos enfoques permiten comprender cómo factores psicológicos y organizacionales influyen en la motivación docente, ofrecen herramientas limitadas para analizar cómo los regímenes de gobernanza educativa, las políticas de evaluación y los discursos de calidad influyen en la producción y regulación de la motivación profesional.

Desde esta perspectiva, la motivación docente no puede comprenderse únicamente como un fenómeno psicológico interno, sino también como un proceso que se construye dentro de marcos institucionales que definen expectativas profesionales, incentivos organizacionales y formas legítimas de desempeño pedagógico.

Aportes de la gobernanza educativa al análisis de la motivación docente

Las perspectivas críticas sobre gobernanza educativa permiten ampliar este marco analítico al incorporar dimensiones estructurales vinculadas con las políticas públicas, la regulación institucional y los sistemas de rendición de cuentas. Estudios recientes han mostrado que las políticas de accountability y evaluación docente pueden influir significativamente en la motivación profesional, particularmente cuando introducen presiones externas orientadas al cumplimiento de indicadores y estándares educativos (Verger et al., 2019; Ford & Lavigne, 2023). Estas políticas tienden a reconfigurar la autonomía docente al establecer criterios institucionales que delimitan qué prácticas pedagógicas son consideradas eficaces o legítimas dentro del sistema escolar.

Desde esta perspectiva, la motivación docente no solo emerge de disposiciones individuales o dinámicas organizacionales, sino también de las condiciones estructurales que regulan el trabajo docente, incluyendo sistemas de evaluación, marcos curriculares estandarizados y políticas de rendición de cuentas.



Integrar las teorías motivacionales con enfoques de gobernanza educativa permite entonces comprender la motivación docente como un fenómeno multinivel, producido en la interacción entre subjetividad profesional, condiciones organizacionales y estructuras institucionales más amplias.

Global South y producción cultural del conocimiento educativo

El análisis de la motivación docente adquiere matices particulares cuando se sitúa en contextos del Global South. Tal como plantea Connell (2007), la producción teórica dominante en las ciencias sociales ha estado históricamente concentrada en el Norte Global, generando jerarquías epistemológicas que influyen en la forma en que se interpretan fenómenos educativos en otras regiones del mundo.

En América Latina, las reformas educativas orientadas por estándares internacionales suelen implementarse en contextos caracterizados por desigualdad social, diversidad cultural y limitaciones estructurales en los sistemas educativos. En estos escenarios, la motivación docente se ve atravesada por tensiones entre las demandas de cumplimiento de estándares globales de calidad educativa y las necesidades locales de inclusión social y justicia educativa.

Desde perspectivas críticas y decoloniales, estas tensiones reflejan dinámicas más amplias de circulación jerárquica del conocimiento educativo. En consecuencia, comprender la motivación docente en contextos latinoamericanos requiere reconocer que este fenómeno se encuentra mediado no solo por variables psicológicas u organizacionales, sino también por relaciones de poder, políticas públicas y disputas epistemológicas sobre el significado mismo de la calidad educativa.

En este sentido, situar la motivación docente dentro de marcos analíticos que integren teorías motivacionales, gobernanza educativa y perspectivas del *Global South* permite ampliar el análisis hacia una comprensión más compleja del trabajo docente contemporáneo.

En consecuencia, situar la motivación docente en el *Global South* implica reconocer que no solo responde a variables psicológicas, sino que está atravesada por relaciones de poder, adquisición del conocimiento y disputas sobre el sentido mismo de la calidad educativa. A raíz de todo esto y con el fin de articular marcos motivacionales clásicos y contemporáneos con una lectura crítica de gobernanza educativa, se presenta la siguiente síntesis comparativa que permite identificar aportes, vacíos y posibilidades de integración conceptual; Con el propósito de sintetizar los principales enfoques teóricos sobre motivación docente y evidenciar sus alcances y limitaciones desde una perspectiva sociopolítica,



la Tabla 1 presenta una comparación analítica de los marcos conceptuales más relevantes, destacando sus supuestos, aportes y posibilidades de integración en el modelo propuesto:

Tabla 1. Comparación de teorías motivacionales y su integración en el modelo de motivación docente

Teoría / Enfoque	Supuestos centrales sobre motivación	VARIABLES CLAVE	Aportes al estudio de la motivación docente	Límites desde una perspectiva sociopolítica	Integración en el modelo propuesto	Implicaciones para política educativa
Teoría de la Autodeterminación (SDT)	La motivación se sostiene cuando se satisfacen necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y vinculación.	Autonomía, competencia, relación; motivación autónoma vs. controlada.	Explica relación entre bienestar docente, innovación pedagógica y compromiso profesional (Slemp et al., 2020; Reeve & Lee, 2019).	Tiende a centrarse en procesos psicológicos individuales, con menor atención a estructuras macroinstitucionales y regímenes de regulación.	Permite analizar cómo la gobernanza educativa puede facilitar o restringir la autonomía profesional docente.	Las políticas educativas deberían promover entornos institucionales que fortalezcan la autonomía profesional docente, el reconocimiento pedagógico y la colaboración entre pares. Sistemas de evaluación y participación docente en la toma de decisiones pueden favorecer motivación autónoma y bienestar profesional.
Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	El equilibrio entre demandas laborales y recursos disponibles determina el compromiso o el desgaste profesional.	Demandas laborales, recursos organizacionales, engagement, burnout.	Visibiliza impacto de carga administrativa y presión evaluativa en bienestar docente.	Enfoque organizacional que puede subestimar el papel de discursos políticos y tecnologías de control institucional.	Se articula para analizar cómo las políticas educativas configuran demandas estructurales que afectan motivación.	Las políticas educativas deben buscar un equilibrio entre demandas laborales y recursos institucionales, reduciendo la sobrecarga administrativa y fortaleciendo apoyo pedagógico, desarrollo profesional y liderazgo escolar para prevenir burnout docente.
Teoría de los Dos Factores (Herzberg)	Existen factores higiénicos (evitan insatisfacción) y factores motivadores (generan satisfacción).	Condiciones laborales, reconocimiento, logro profesional.	Distingue entre condiciones estructurales y motivadores intrínsecos en el trabajo docente.	No problematiza cómo las condiciones laborales son producto de decisiones políticas y modelos de gobernanza.	Permite diferenciar entre regulación institucional (higiénicos) y desarrollo profesional (motivadores).	Las reformas educativas deberían atender simultáneamente condiciones laborales estructurales (salario, estabilidad, condiciones de trabajo) y factores motivadores como reconocimiento profesional, oportunidades de desarrollo y participación en innovación pedagógica.



Jerarquía de Necesidades (Maslow)	Las personas buscan satisfacer necesidades básicas antes de aspirar a autorrealización.	Necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación, estima, autorrealización.	Subraya importancia de estabilidad laboral y reconocimiento para desarrollo profesional.	Modelo universalista que no considera desigualdades estructurales ni colonialidad del conocimiento.	Se reinterpreta en clave contextual para comprender vulnerabilidad laboral en el Global South.	Las políticas educativas deben garantizar estabilidad laboral, seguridad institucional y reconocimiento social del profesorado como condiciones previas para promover desarrollo profesional, innovación pedagógica y compromiso con la mejora educativa.
Teoría de la Expectativa (Vroom)	La motivación depende de la percepción de que el esfuerzo conducirá a recompensas valoradas.	Expectativa, instrumentalidad, valencia.	Explica relación entre evaluación docente y percepción de justicia organizacional.	Puede reducir motivación a cálculo racional sin considerar dimensiones éticas y políticas del trabajo docente.	Permite analizar cómo sistemas de evaluación influyen en disposición hacia desempeño institucional.	Los sistemas de evaluación docente deben diseñarse con criterios claros de justicia, transparencia y coherencia entre esfuerzo, desempeño y reconocimiento, de modo que los docentes perciban que su trabajo tiene consecuencias profesionales significativas.
Perspectiva crítica de gobernanza educativa	La motivación se produce dentro de regímenes de regulación, accountability y performatividad.	Gobernanza, evaluación, discursos de calidad, tecnologías de control.	Desplaza análisis hacia producción cultural del conocimiento y regulación institucional.	Puede minimizar agencia individual si no se integra con teorías motivacionales psicológicas.	Eje articulador del modelo: vincula subjetividad docente con estructuras de poder y políticas públicas.	Educativa Las políticas educativas deberían avanzar hacia modelos de evaluación participativa y gobernanza democrática, evitando enfoques exclusivamente punitivos de accountability y promoviendo mayor participación docente en el diseño de políticas educativas

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de Ryan y Deci (2017), Bakker y Demerouti (2017), Verger et al. (2019) y Reeve (2016).

Esta comparación evidencia que, aunque las teorías motivacionales aportan herramientas explicativas fundamentales, ninguna de ellas aborda de manera suficiente la dimensión sociopolítica de la motivación docente en contextos de regulación intensificada. Este vacío justifica la construcción de un modelo integrador que articule subjetividad profesional y estructuras de poder.



METODOLOGÍA

Enfoque epistemológico y diseño del estudio

El presente estudio se desarrolla desde un enfoque cualitativo interpretativo-crítico, orientado a analizar la motivación docente como un fenómeno multidimensional configurado por condiciones institucionales, discursos de gobernanza educativa y procesos de subjetivación profesional. Metodológicamente, la investigación corresponde a un estudio teórico-conceptual orientado al desarrollo de un modelo explicativo de alcance medio sobre motivación docente y gobernanza educativa. Para ello se emplearon dos estrategias metodológicas complementarias: una revisión sistematizada de literatura científica y un análisis documental de políticas educativas.

Este diseño resulta pertinente dado que el objetivo del estudio no consiste en medir niveles de motivación docente, sino reconstruir conceptualmente las condiciones estructurales que configuran este fenómeno. En este sentido, la investigación adopta una lógica abductiva de generación teórica, que articula evidencia empírica secundaria con análisis crítico de políticas públicas.

En términos metodológicos, el estudio se configura como una *integrative systematic review*, en la medida en que articula la síntesis de literatura empírica y teórica con un análisis crítico de políticas públicas, permitiendo integrar diferentes enfoques conceptuales sobre motivación docente y gobernanza educativa. La revisión se desarrolló como una revisión sistematizada de tipo integrativo, siguiendo los lineamientos de Grant y Booth (2009), lo que permitió combinar estudios teóricos, empíricos y análisis de políticas públicas. El número final de estudios incluidos en la revisión fue de 96 artículos seleccionados tras un proceso de depuración basado en criterios de calidad metodológica.

Para la evaluación de calidad se consideraron los siguientes criterios:

- rigor metodológico del estudio
- claridad en la definición conceptual
- coherencia entre objetivos, método y resultados
- relevancia para el análisis de motivación docente y gobernanza educativa

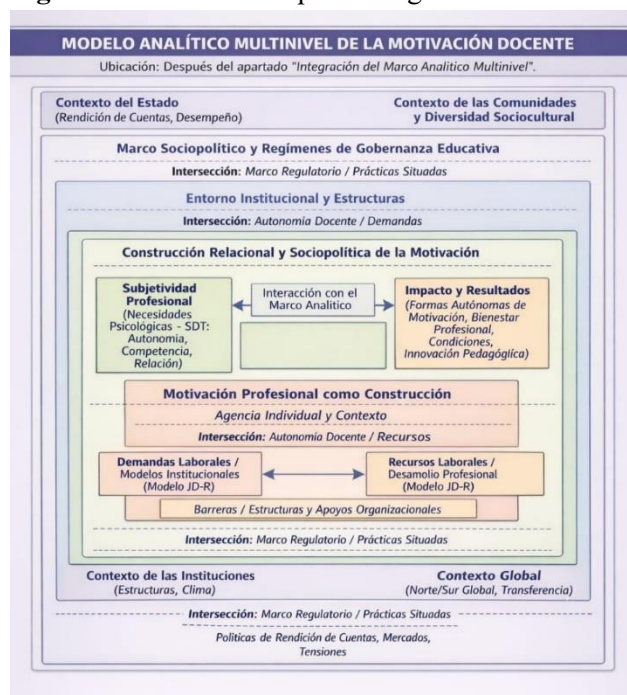
Este proceso permitió garantizar la consistencia analítica del estado del arte y fortalecer la validez interna de la revisión.



Adicionalmente, se realizó una evaluación de calidad metodológica de los estudios incluidos, considerando criterios como claridad conceptual, rigor metodológico, coherencia analítica y relevancia temática para el objetivo del estudio. Como principal contribución, el artículo propone un modelo analítico multinivel que desplaza la comprensión de la motivación docente desde una mirada individual hacia una perspectiva relacional y sociopolítica, especialmente pertinente para contextos del Global South. A partir de la integración de la revisión teórica, el análisis documental y la contextualización sociopolítica del sistema educativo colombiano, se propone un modelo conceptual que articula tres dimensiones centrales en la configuración de la motivación docente: condiciones institucionales, desarrollo profesional y bienestar laboral. Estas dimensiones se encuentran mediadas por regímenes de gobernanza educativa caracterizados por dispositivos de evaluación, rendición de cuentas y discursos de calidad educativa.

La Figura 1 ilustra el modelo conceptual integrador propuesto, en el cual la motivación docente es entendida como un fenómeno emergente de la interacción entre condiciones institucionales, desarrollo profesional y bienestar laboral, mediado por regímenes de gobernanza educativa. Este modelo permite visualizar relaciones de tipo estructural, moderador y mediador entre las distintas dimensiones analizadas:

Figura 1. Modelo conceptual integrador de motivación docente en contextos de gobernanza educativa.



Fuente: Elaboración propia

Revisión sistematizada de literatura

Estrategia de búsqueda y fuentes de información

La revisión de literatura se desarrolló entre enero y marzo de 2025 mediante búsquedas sistemáticas en bases de datos académicas internacionales ampliamente utilizadas en investigación educativa y ciencias sociales:

- Web of Science
- Scopus
- ScienceDirect
- SpringerLink

Estas bases fueron seleccionadas por su amplia cobertura de revistas indexadas en educación, psicología educativa y estudios de políticas públicas.

La estrategia de búsqueda siguió lineamientos metodológicos para revisiones sistematizadas de literatura en ciencias sociales (Grant & Booth, 2009), así como recomendaciones generales de transparencia en procesos de revisión inspiradas en el protocolo PRISMA.

Estrategia de búsqueda

Se emplearon combinaciones de palabras clave en inglés relacionadas con motivación docente, gobernanza educativa y evaluación profesional. Entre los principales términos de búsqueda se incluyeron:

- teacher motivation
- teacher autonomy
- teacher evaluation
- educational governance
- accountability in education
- teacher well-being
- job demands resources model
- self-determination theory teachers

Los términos fueron combinados mediante operadores booleanos AND / OR con el fin de ampliar la cobertura de discusión y capturar literatura interdisciplinaria relevante.



Ejemplos de combinaciones utilizadas:

- teacher motivation AND educational governance
- teacher autonomy AND accountability
- teacher evaluation AND teacher well-being
- self-determination theory AND teachers

Criterios de inclusión y exclusión

Con el fin de garantizar la pertinencia y calidad académica de la literatura analizada se establecieron criterios explícitos de selección.

Criterios de inclusión

Se incluyeron estudios que cumplieran al menos uno de los siguientes criterios:

- artículos científicos revisados por pares publicados en revistas indexadas
- investigaciones teóricas o empíricas sobre motivación docente
- estudios sobre bienestar laboral, autonomía docente o desarrollo profesional
- investigaciones relacionadas con gobernanza educativa, evaluación docente o accountability
- estudios publicados entre 2007 y 2025, periodo en el que se consolida la literatura contemporánea sobre motivación docente

Criterios de exclusión

Se excluyeron:

- estudios centrados exclusivamente en validación psicométrica de escalas sin análisis contextual
- publicaciones sin revisión por pares
- investigaciones no relacionadas con el ámbito educativo
- registros duplicados en las bases de datos consultadas

Proceso de selección de literatura

La búsqueda inicial arrojó 312 registros potencialmente relevantes. Tras una primera revisión de títulos y resúmenes se seleccionaron 96 estudios para evaluación en texto completo.

Finalmente, aplicando los criterios de inclusión y exclusión establecidos, se integraron varios artículos en la revisión final.



Este proceso permitió identificar marcos conceptuales clave en el estudio de la motivación docente, incluyendo principalmente:

- Self-Determination Theory
- Job Demands–Resources Model
- investigaciones recientes sobre autonomía docente, bienestar laboral y evaluación profesional

Tabla 2. Matriz de análisis de estudios sobre motivación docente

Autor	Año	Teoría / Enfoque	Método	Categoría analizada	Aporte principal
Ryan & Deci	2017	Teoría de la autodeterminación (SDT)	Teórico	Bienestar laboral	La motivación se fortalece mediante autonomía, competencia y relación.
Bakker & Demerouti	2017	Modelo demandas-recursos (JD-R)	Teórico	Condiciones institucionales	El equilibrio entre demandas y recursos determina engagement o burnout.
Collie et al.	2018	Bienestar docente	Cuantitativo	Bienestar laboral	El clima escolar predice estrés, satisfacción laboral y eficacia docente.
Skaalvik & Skaalvik	2017	Motivación docente	Cuantitativo	Bienestar laboral	La autoeficacia y estructura escolar influyen en motivación y agotamiento.
Darling-Hammond et al.	2017	Desarrollo profesional docente	Informe	Desarrollo profesional	La formación continua fortalece la práctica pedagógica y el compromiso docente.
Day & Gu	2018	Identidad y resiliencia docente	Teórico	Desarrollo profesional	La identidad profesional incide en la motivación y permanencia docente.
Ingersoll & Collins	2018	Sociología de la profesión docente	Teórico	Condiciones institucionales	Las condiciones laborales afectan el estatus y la motivación docente.
OECD (TALIS)	2019	Gobernanza educativa	Cuantitativo	Condiciones institucionales	La autonomía y liderazgo escolar impactan la satisfacción docente.
OECD	2020	Profesionalización docente	Informe	Desarrollo profesional	El reconocimiento profesional fortalece la motivación docente.
Verger et al.	2019	Gobernanza y accountability	Análisis de políticas	Condiciones institucionales	Las políticas de rendición de cuentas reconfiguran la autonomía docente.
Ford & Lavigne	2023	Evaluación docente	Mixto	Condiciones institucionales	El diseño de evaluación influye en la motivación docente.
Reeve & Lee	2019	SDT aplicada a educación	Cuantitativo	Bienestar laboral	La enseñanza orientada a la autonomía mejora el compromiso docente.

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión sistematizada de literatura.

Diagrama PRISMA del proceso de revisión sistemática de la literatura sobre motivación docente, que evidencia las etapas de identificación, depuración, selección y elegibilidad de los estudios analizados, garantizando la rigurosidad metodológica del estado del arte.



Con el fin de garantizar dicha transparencia del proceso de revisión, se elaboró un diagrama de flujo basado en el protocolo PRISMA, que permite visualizar las etapas de identificación, selección, elegibilidad e inclusión de los estudios analizados.

Figura 2 Diagrama de flujo del proceso de selección de literatura (adaptado del protocolo PRISMA).



Fuente: Elaboración propia a partir del proceso de revisión sistematizada de literatura.

Análisis documental de políticas educativas

Además de la revisión de literatura científica, el estudio incluyó un análisis documental de políticas educativas colombianas relacionadas con evaluación docente, desarrollo profesional y calidad educativa.

El análisis se centró en documentos normativos y de política pública publicados entre 2002 y 2024, periodo caracterizado por importantes reformas en los sistemas de evaluación docente en Colombia.

Entre los documentos analizados se incluyeron:

- normativas nacionales sobre evaluación docente
- documentos de política educativa del Ministerio de Educación Nacional

- informes de organismos internacionales sobre calidad educativa
- El análisis documental tuvo como propósito identificar:
 - cómo las políticas públicas representan el rol docente
 - qué concepciones de desempeño profesional promueven
 - cómo vinculan la motivación docente con los sistemas de evaluación y rendición de cuentas

Procedimiento analítico

El análisis de la información se desarrolló en tres fases complementarias.

1. Codificación temática

En una primera fase se aplicó un proceso de codificación abierta, orientado a identificar conceptos y categorías recurrentes en la literatura revisada y en los documentos normativos.

Las categorías iniciales incluyeron:

- autonomía docente
- bienestar laboral
- evaluación profesional
- gobernanza educativa
- desarrollo profesional docente

Este proceso se inspiró en estrategias de codificación cualitativa utilizadas en la teoría fundamentada (Strauss & Corbin, 1998).

2. Construcción de categorías analíticas

En una segunda fase, las categorías emergentes fueron reorganizadas mediante codificación axial, con el fin de identificar relaciones conceptuales entre las distintas dimensiones analizadas.

Este proceso permitió identificar tres dimensiones analíticas centrales:

- condiciones institucionales y gobernanza educativa
- desarrollo profesional docente
- bienestar laboral y procesos motivacionales
- Estas dimensiones constituyen la base del modelo conceptual propuesto en el estudio.



3. Integración conceptual

Finalmente, se desarrolló un proceso de integración teórica, que permitió articular:

- teorías motivacionales consolidadas
- evidencia empírica internacional
- análisis documental de políticas educativas
- perspectivas críticas del Global South

Este proceso se apoyó en estrategias de codificación conceptual y síntesis teórica propuestas por Saldaña (2016) para análisis cualitativo de literatura.

A partir de esta integración se desarrolló el modelo conceptual integrador de motivación docente, que permite analizar la interacción entre estructuras institucionales, desarrollo profesional y bienestar laboral dentro de regímenes contemporáneos de gobernanza educativa.

Validez y limitaciones

La validez del estudio se sustenta en la triangulación entre tres fuentes analíticas:

1. literatura científica internacional
2. análisis documental de políticas educativas
3. contextualización sociopolítica del sistema educativo colombiano

No obstante, el estudio presenta limitaciones derivadas de su carácter teórico-conceptual, dado que no incluye recolección de datos empíricos primarios.

Sin embargo, esta aproximación resulta pertinente para desarrollar un marco analítico que permita orientar futuras investigaciones empíricas sobre motivación docente en contextos de gobernanza educativa.

Tabla 3. Matriz de análisis de estudios sobre motivación docente

Autor	Año	País / contexto	Método	Hallazgos principales
Ryan & Deci	2017	Internacional	Teórico	La autonomía, competencia y relación son condiciones fundamentales para motivación autónoma.
Slemp et al.	2020	Australia	Cuantitativo	La autonomía docente se relaciona con bienestar laboral y satisfacción profesional.
Reeve & Lee	2019	Corea	Cuantitativo	Prácticas docentes orientadas a la autonomía favorecen engagement profesional.



Bakker & Demerouti	2017	Internacional	Teórico	El equilibrio entre demandas laborales y recursos organizacionales influye en compromiso y burnout.
Collie	2021	Australia	Cuantitativo	La presión evaluativa puede afectar negativamente bienestar docente.
Ford & Lavigne	2023	Estados Unidos	Mixto	Los sistemas de evaluación docente influyen en motivación dependiendo de su diseño institucional.
Verger, Fontdevila & Parcerisa	2019	Comparado	Análisis de políticas	Las reformas de accountability reconfiguran la autonomía docente.
OECD TALIS	2019	Internacional	Survey comparativa	Autonomía docente y liderazgo escolar se relacionan con satisfacción laboral.

Tabla 4. Documentos de política educativa analizados

Documento	Año	Tipo de documento	Institución	Tema principal
Decreto 1278	2002	Estatuto docente	MEN	Carrera docente y evaluación
Decreto 3782	2007	Normativa	MEN	Evaluación de desempeño docente
Decreto 1075	2015	Decreto único	MEN	Regulación del sistema educativo
Lineamientos de evaluación docente	2016	Política pública	MEN	Evaluación de desempeño
TALIS	2019	Informe internacional	OECD	Condiciones de trabajo docente
Informe sobre calidad educativa	2022	Informe	Banco Mundial	Gobernanza educativa

Nota. Fuente: Elaboración propia con base en documentos del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y organismos internacionales.

RESULTADOS

Los hallazgos derivados del análisis de la literatura y del examen de políticas educativas permiten identificar tres dimensiones analíticas que estructuran el modelo conceptual de motivación docente: condiciones institucionales, desarrollo profesional y bienestar laboral. Estas dimensiones emergen de la convergencia entre la evidencia empírica internacional sobre motivación docente y el análisis crítico de los marcos de gobernanza educativa contemporánea.

Condiciones institucionales

Diversos estudios coinciden en que las condiciones institucionales constituyen un factor determinante en la configuración de la motivación docente, particularmente en contextos caracterizados por fuertes sistemas de rendición de cuentas y evaluación del desempeño. Investigaciones recientes señalan que la expansión de políticas de accountability y evaluación estandarizada ha generado tensiones entre



autonomía profesional y control institucional (Ingersoll & Collins, 2018; OECD, 2019). En esta línea, la literatura muestra que las estructuras organizacionales de las escuelas, los modelos de liderazgo educativo y los sistemas de evaluación docente influyen directamente en la percepción de autonomía profesional y en los niveles de satisfacción laboral del profesorado (Darling-Hammond et al., 2017; Hargreaves & Fullan, 2014).

Desarrollo profesional docente

La segunda dimensión identificada corresponde al desarrollo profesional docente, entendido como el conjunto de oportunidades institucionales que permiten a los profesores fortalecer sus competencias pedagógicas, ampliar su capacidad de innovación didáctica y participar activamente en comunidades profesionales de aprendizaje.

Estudios internacionales han mostrado que los sistemas educativos que promueven trayectorias de desarrollo profesional continuo tienden a presentar mayores niveles de compromiso docente y mejores resultados educativos (OECD, 2020). Asimismo, investigaciones sobre motivación profesional señalan que las oportunidades de formación continua, colaboración entre docentes y liderazgo pedagógico contribuyen significativamente al fortalecimiento del sentido de propósito en la profesión docente (Day & Gu, 2018).

Bienestar laboral y procesos motivacionales

La tercera dimensión corresponde al bienestar laboral docente, entendido como un conjunto de condiciones psicológicas, emocionales y profesionales que permiten el desarrollo sostenible de la práctica educativa. Desde la perspectiva de la Self-Determination Theory, la motivación profesional se fortalece cuando las condiciones laborales favorecen la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y vinculación social (Ryan & Deci, 2017).

En el ámbito educativo, diversas investigaciones han demostrado que los docentes que perciben mayores niveles de autonomía profesional, apoyo institucional y reconocimiento tienden a desarrollar niveles más altos de compromiso con su práctica pedagógica y con los procesos de innovación educativa (Collie et al., 2018; Skaalvik & Skaalvik, 2017).

A partir de la integración entre teorías motivacionales, evidencia empírica y análisis de gobernanza educativa, se proponen las siguientes proposiciones teóricas que orientan el modelo conceptual:



P1. Los regímenes de rendición de cuentas tienden a restringir la autonomía profesional docente cuando operan bajo lógicas de control externo y evaluación estandarizada.

P2. El desarrollo profesional docente actúa como variable moderadora en la relación entre accountability y motivación, mitigando los efectos negativos de la regulación intensificada.

P3. El bienestar laboral media la relación entre condiciones institucionales y resultados motivacionales, influyendo directamente en el compromiso pedagógico y la sostenibilidad profesional.

P4. Los efectos de la accountability sobre la motivación docente no son unidireccionales, sino contingentes al diseño institucional de los sistemas de evaluación (formativo vs. punitivo).

DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio se alinean con investigaciones internacionales que han analizado la relación entre gobernanza educativa, condiciones laborales y motivación docente. En particular, los informes del Teaching and Learning International Survey (TALIS) han evidenciado que la autonomía profesional, el apoyo institucional y las oportunidades de desarrollo profesional constituyen factores clave para el compromiso docente y la calidad de la enseñanza (OECD, 2019).

Asimismo, diversos estudios sobre sistemas educativos basados en accountability han mostrado que los modelos de evaluación centrados exclusivamente en resultados estandarizados pueden generar efectos contraproducentes sobre la motivación profesional del profesorado, al reducir su margen de autonomía pedagógica (Ingersoll & Collins, 2018). En este contexto, el modelo conceptual propuesto en este estudio contribuye a integrar estas perspectivas al mostrar que la motivación docente no depende únicamente de factores individuales, sino de la interacción entre estructuras institucionales, oportunidades de desarrollo profesional y condiciones de bienestar laboral.

Si bien gran parte de la literatura ha señalado efectos negativos de los regímenes de accountability sobre la motivación docente, los hallazgos de este estudio sugieren una relación más ambivalente y dependiente del contexto. En contraste con estudios que asumen una relación lineal entre control institucional y desmotivación, investigaciones recientes indican que ciertos diseños de evaluación pueden también fortalecer el compromiso profesional cuando son percibidos como legítimos, formativos y orientados al desarrollo (Ford & Lavigne, 2023).



Esta tensión evidencia una contradicción central en la literatura: mientras los enfoques críticos destacan los efectos disciplinarios de la gobernanza educativa, las perspectivas organizacionales sugieren que la regulación puede generar claridad de expectativas y sentido de propósito. En este sentido, el modelo propuesto permite reconciliar estas posturas al mostrar que la accountability no es intrínsecamente desmotivadora, sino que sus efectos dependen de su configuración institucional y de su articulación con oportunidades reales de desarrollo profesional.

Asimismo, el estudio pone en evidencia una tensión teórica no suficientemente explorada: la coexistencia entre autonomía profesional y regulación institucional. Mientras la SDT enfatiza la autonomía como condición esencial para la motivación, los sistemas educativos contemporáneos operan bajo lógicas de estandarización que limitan dicha autonomía. Esta contradicción plantea implicaciones “incómodas” para la política educativa, al cuestionar si es posible promover motivación docente en contextos altamente regulados sin transformar los modelos de gobernanza.

Finalmente, desde una perspectiva del Global South, el modelo evidencia que la motivación docente no puede analizarse sin considerar desigualdades estructurales, lo que tensiona la aplicabilidad universal de teorías desarrolladas en contextos del Norte Global. Es importante recalcar que las políticas de rendición de cuentas influyen en la motivación docente mediadas por la percepción de autonomía profesional, así como el desarrollo profesional docente actúa como mecanismo moderador entre gobernanza educativa y bienestar laboral.

CONCLUSIONES

En términos teóricos, el estudio aporta un modelo integrador que articula enfoques motivacionales y perspectivas de gobernanza educativa, ampliando la comprensión de la motivación docente como fenómeno multinivel. En el plano político-educativo, los resultados sugieren la necesidad de diseñar políticas que equilibren mecanismos de evaluación con el fortalecimiento de la autonomía profesional y el bienestar docente. Metodológicamente, el estudio contribuye al uso de revisiones sistematizadas con enfoque crítico para el análisis de fenómenos educativos complejos.

El aporte del modelo no radica en la suma de teorías existentes, sino en su articulación crítica para explicar cómo la motivación docente es producida, regulada y resignificada dentro de regímenes contemporáneos de gobernanza educativa.



Límites del modelo conceptual

A pesar de sus aportes, el modelo propuesto presenta algunas limitaciones. En primer lugar, su carácter teórico-conceptual implica que no ha sido validado empíricamente, lo que limita su capacidad de generalización. En segundo lugar, el modelo podría subestimar la agencia individual docente al priorizar el análisis estructural de la motivación. Asimismo, existen contextos en los que los regímenes de accountability pueden no generar efectos negativos, particularmente cuando se implementan en sistemas educativos con altos niveles de confianza institucional.

Finalmente, el modelo podría presentar limitaciones en contextos donde las condiciones materiales del trabajo docente son altamente precarias, ya que en estos escenarios factores estructurales como salario, estabilidad laboral y carga de trabajo pueden tener mayor peso que las dimensiones analizadas.

Implicaciones para política educativa

Los resultados sugieren que las políticas educativas orientadas a mejorar la calidad del sistema educativo deberían considerar la motivación docente como un fenómeno estructural y no únicamente individual. En este sentido, resulta fundamental diseñar sistemas de evaluación docente que promuevan el desarrollo profesional, fortalezcan la autonomía pedagógica y generen condiciones institucionales favorables para el bienestar laboral del profesorado.

Implicaciones para investigación futura

Desde una perspectiva investigativa, el modelo conceptual propuesto abre nuevas líneas de estudio orientadas a analizar empíricamente la relación entre gobernanza educativa, condiciones laborales y motivación docente en contextos específicos. Futuras investigaciones podrían explorar estos vínculos mediante enfoques mixtos que integren análisis institucional, estudios de caso en escuelas y mediciones de bienestar profesional docente.

Esta reconceptualización abre nuevas posibilidades para el desarrollo de investigaciones empíricas multinivel orientadas a analizar cómo los docentes interpretan y negocian los dispositivos contemporáneos de gobernanza educativa en distintos contextos institucionales.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Collie, R. J. (2021). COVID-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion: Examining the role of principal leadership and workplace buoyancy. *AERA Open, 7*, 1–15. <https://doi.org/10.1177/2332858420986187>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2018). School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology, 110*(6), 920–933. <https://doi.org/10.1037/edu0000247>
- Connell, R. (2007). *Southern theory: The global dynamics of knowledge in social science*. Polity Press.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-prof-dev>
- Day, C., & Gu, Q. (2018). *Educators committed to teaching: Resilience, motivation and identity*. Routledge.
- Ford, T. G., & Lavigne, A. L. (2023). Teacher evaluation reform and teacher motivation. *Educational Policy*. <https://doi.org/10.1177/08959048231100000>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews. *Health Information & Libraries Journal, 26*(2), 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2014). *Capital professional*. Morata.
- Ingersoll, R. M., & Collins, G. J. (2018). *The status of teaching as a profession*. SAGE.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results*. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- OECD. (2020). *Teachers and school leaders as valued professionals*. <https://doi.org/10.1787/9789264301603-en>
- Lingard, B. (2011). Policy as numbers. *Journal of Education Policy, 26*(3), 355–372. <https://doi.org/10.1080/02680939.2011.557540>
- Reeve, J. (2016). *Autonomy-supportive teaching*. Springer.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory*. Guilford Press.



Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers*. SAGE.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>

Verger, A., Fontdevila, C., & Parcerisa, L. (2019). *Global education policy and international development*. Bloomsbury.

Ball, S. J. (2012). *Global education inc.: New policy networks and the neoliberal imaginary*. Routledge.

