

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO

**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES MOTIVACIONALES Y
PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA SOBRE EL DESEMPEÑO DEL
DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE LA CIUDAD
DE BOGOTÁ.**



BALKYS ADRIANA DAZA SERRANO

Trabajo de grado presentado como requisito para optar por el título de Magíster en
Educación

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, METODOLOGÍA VIRTUAL

Bogotá, junio de 2021

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO

**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES MOTIVACIONALES Y
PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA SOBRE EL DESEMPEÑO DEL
DOCENTE DE DE UNA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE LA
CIUDAD DE BOGOTÁ.**



BALKYS ADRIANA DAZA SERRANO

Asesora:

Magíster Claudia Yaneth Fernández Fernández

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, METODOLOGÍA VIRTUAL

Contenido

	Pág.
Lista de tablas	V
Lista de figuras	V
Lista de anexos	VI
Resumen	2
Introducción	4
1. Problema	5
1.01 Descripción del problema	5
1.02 Formulación del problema	8
1.03 Justificación	8
1.04 Objetivo general	11
1.05 Objetivos específicos	11
2. Marco Referencial	13
2.01 Antecedentes	13
2.02 Marco teórico	19
2.03 Marco institucional	56
2.04 Marco legal	58
3. Metodología	69
3.01 Enfoque de investigación	69
3.02 Diseño de investigación	71
3.03 Población	71
3.04 Muestra	72
3.05 Fases de la investigación	72
3.06 Definición de variables	73
3.07 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	78
4. Recolección y análisis de la información	82
4.01 Cuestionario de Motivación para el trabajo (CMT)	84
4.02 Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	87

MOTIVACIÓN Y EMOCIÓN

4.03	Análisis de resultados cuantitativo	94
4.04	Análisis cualitativo	95
5.	Discusión de resultados	101
6.	Conclusiones y recomendaciones	104
6.01	Conclusiones	104
6.02	Recomendaciones	105
	Referencias	107
	Anexos	118

Lista de tablas, figuras y anexos

Tablas		Pàg
Tabla 4.1	Cuestionario de factores riesgo psicosocial intralaboral	88
Tabla 4.2	Dimensiones liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	89
Tabla 4.3	Dimensiones control sobre el trabajo	89
Tabla 4.4	Dimensiones demandas del trabajo	90
Tabla 4.5	Dimensiones recompensas	92
Tabla 4.6	Cuestionario extralaboral general y nivel de riesgos	93
Tabla 4.7	Estrés y nivel de riesgo	94
Figuras		
Figura 4.1	Condiciones motivacionales internas	84
Figura 4.2	Condiciones motivacionales externas	85
Figura 4.3	Medios preferidos y retribuciones en el trabajo	87
Figura 4.4	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	89
Figura 4.5	Control sobre el trabajo	90
Figura 4.6	Demandas en el trabajo	91
Figura 4.7	Recompensas	93

Anexos		Pág
Anexos		118
Anexo 1	Cuestionario de Factores de Riesgo Intralaboral, Forma A	118
Anexo 2	Cuestionario de Factores de Riesgo Extralaboral	131
Anexo 3	Cuestionario para evaluación del estrés	136
Anexo 4	Instrumento entrevista semiestructurada	138
Anexo 5	Formato consentimiento informado	138
Anexo 6	Guía de validación de entrevista semiestructurada para jueces expertos	140
Anexo 7	Transcripción de entrevistas.	143

Resumen

Esta investigación analizó la incidencia de las condiciones motivacionales, los riesgos psicosociales y el nivel de estrés sobre el desempeño laboral de los docentes del Departamento de Humanidades de una Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá. Participaron diez docentes que tenían contrato a término fijo con la Universidad. La metodología fue de tipo mixto: un estudio cualitativo con diseño de análisis de contenido de las entrevistas desarrolladas y un diseño cuantitativo descriptivo.

Las categorías emergentes más importantes fueron: Nuevos conocimientos; Pedagogía, habilidades y didáctica; Condiciones de contratación; Condiciones de trabajo; Condiciones en el aula de clase; Desarrollo profesional; Transformación social; Investigación científica e Identidad institucional. Se encontró que los factores motivacionales internos predominantes fueron: Logro y Poder; los factores motivacionales externos con mayores puntajes: Salario, Grupo de trabajo y Contenido de trabajo; en cuanto a medios preferidos para obtener retribuciones, los puntajes más altos estuvieron en Aceptación de normas y valores, Dedicación a la tarea y Aceptación de la autoridad. Los factores de riesgo psicosocial intralaboral prevalentes fueron: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, Control sobre el trabajo y Demandas en el trabajo. Los factores de riesgo extralaboral más relevantes: Tiempo fuera del trabajo, Situación económica y Desplazamiento. En cuanto al nivel de estrés laboral fue alto. Se pudo determinar que la motivación y los riesgos psicosociales inciden negativamente sobre el desempeño laboral de los docentes.

Palabras claves: factores motivacionales, riesgos psicosociales, , estrés y desempeño laboral docente.

Summary

The incidence of motivational conditions, psychosocial risks and the level of stress on the work performance of teachers of the Department of Humanities of the a University Institution. The sample consisted of ten people who had a fixed-term contract. The methodology was of a mixed type: a qualitative study with a content analysis design of the interviews carried out and a descriptive quantitative design.

The most important emerging categories were: New knowledge; Pedagogy, skills and didactics; Contract conditions; Working conditions; Conditions in the classroom; Professional development; Social transformation; Scientific research and institutional identity. It was found that the predominant internal motivational factors were: Achievement and Power; the external motivational factors with the highest scores were: Salary, Work Group and Work Content.

In terms of the preferred means of obtaining rewards, the highest scores were in Acceptance of norms and values, Dedication to the task and Acceptance of authority. The prevalent intra-occupational psychosocial risk factors were: Leadership and social relationships at work, Control over work, and Demands at work. The most relevant non-work risk factors were: Time away from work, Economic situation and Displacement. It was also found that there was a high level of work stress. It was concluded that motivation and psychosocial risks negatively affect the work performance of teachers.

Keywords: motivational factors, psychosocial risks, stress and teacher job performance.

Introducción

La investigación abordó una problemática laboral y organizacional muy actual en las universidades de nuestro país, relacionadas con el riesgo riesgo psicosocial y motivacional de los docentes de una institución universitaria de la ciudad de Bogotá.

El documento consta de 5 capítulos. En el primero se desarrolla la descripción del problema, justificación y objetivos. En el segundo se encontrará el marco referencial, que involucra los antecedentes, el marco teórico, el legal y el institucional. En el tercer capítulo se relaciona la metodología, donde se enuncia el enfoque, el diseño de investigación, la población, la muestra, las fases de la investigación, la definición de variables y las técnicas e instrumentos de recolección de información. En el cuarto capítulo, se encuentran la recolección y análisis de la información, así como los resultados obtenidos y los cuestionarios utilizados. Finalmente en el último capítulo se enuncian la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones.

1. El problema

1.01 Descripción del problema de investigación

La docencia es una actividad generadora de múltiples y específicas condiciones de exposición laboral que inciden sobre el perfil salud enfermedad y que se pueden manifestar en el desgaste físico o mental de los profesores, debido a que se expone a diario a grupos numerosos y otras variables. Castro & Muñoz (2013, p. 31-32).

Un entorno saludable en una organización es aquel que promueve la salud y no únicamente el tiene ausencia de circunstancias perjudiciales; por tanto, un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca o ninguna motivación, ser menos productivo y tener menos seguridad en su desempeño, incidiendo en la entidad donde trabaja con menos probabilidades de éxito; en cambio un nivel de presión aceptable, lo puede mantener alerta, motivado, y generar mejores condiciones de desempeño y aprendizaje. Gutiérrez, Strauss, Vilorio (2014, p. 7).

Las condiciones laborales definidas para los maestros por La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) las centra en la convergencia de un conjunto de decisiones sociales, personales, físicas, biológicas y de salud que influyen en la labor que desarrollan. Otro estudio realizado por la UNESCO y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC, 2005) encontró que las metodologías educativas más utilizadas eran las tradicionales y poco participativas, lo que ocasionaba que el docente pasara mucho tiempo de pie, forzara su voz debido a que debía hablar mucho. Castro & Muñoz (2013, p. 32).

Al profundizar en los elementos que alteran la labor del profesor en su quehacer cotidiano se encontraron entre otros: la sobrecarga laboral, por tener que cumplir funciones administrativas y académicas; tener diversos horarios en la semana y jornadas muy largas; manejar situaciones de conflicto, tanto en la oficina como en el aula y desmotivación por parte de los alumnos entre otros. El docente además, debe afrontar la inestabilidad laboral de su contratación, pues esta puede variar de un

semestre a otro y durante el período intersemestral no puede tomar vacaciones porque en realidad, se encuentra desempleado. Igualmente, se le dificulta cubrir su seguridad social y otros gastos que afectan la calidad de vida de su familia. Finalmente, se presentan elementos psicológicos como su autorrealización y el logro frente a sus metas.

En algunas instituciones de Educación Superior, así como en otras empresas, debido a las exigencias del mercado y a los cambios en sus estructuras y estrategias, se generan en sus trabajadores factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Los riesgos psicosociales surgen en la organización del trabajo, debido a su contenido específico, las estructuras organizacionales y la carga mental, entre otras variaciones que se presentan en la administración del personal, como las relaciones interpersonales, que sumadas a las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempeño laboral, afectan profundamente al individuo. Velásquez & Bedoya (2010), citado por Bedoya, Oquendo y Gallego (2014, p. 103).

Se analizó que los riesgos psicosociales son definitivamente un factor que influye en la parte laboral de cualquier trabajador, que se relaciona con condiciones internas y externas del profesor como su entorno familiar, social, político y de relaciones entre otros.

El desempeño docente no se circunscribe únicamente a presentar contenidos, utilizar estrategias didácticas y evaluar, sino que existen muchos factores que pueden afectar un buen desempeño y en la medida en que se exploren e identifiquen se podrán contextualizar y atender. Jaid, Tena & Villanueva (2010, pág. 120).

La motivación para el trabajo se constituye en un elemento que dinamiza e impulsa a la cultura corporativa, e involucra trabajador, haciendo más eficiente los procesos corporativos. Anèz (p. 104).

En un estudio sobre salud y trabajo realizado por Leal, Dávila & Valdivia (2014) mostraron que “Las dimensiones del bienestar eudaemónico de Ryff

parecen predecir resultados positivos en relación a la salud y a la amortiguación del estrés”, lo que contribuye a la fundamentación empírica del modelo en relación con formas de funcionamiento personal que generan bienestar” (p. 1038).

Según Díaz (2018, p. 99), los factores motivacionales docentes influyen de forma directa o indirecta, en el desarrollo de la satisfacción y en el desempeño académico percibido por estudiantes universitarios.

De acuerdo al estudio realizado por Salanova y Martínez, (2005, p. 39), algunos elementos como la supervisión, los salarios, aspectos administrativos, condiciones de trabajo entre otros, pueden incidir negativamente en el desempeño docente. Adicionalmente, el nuevo sistema educativo exige nuevos retos para el profesional de la educación, porque no sólo debe orientar la clase y prepararla sino que además debe trabajar en equipo, asumir en ocasiones cargos de gestión y pertenecer a órganos colegiados, elementos que afectan al maestro en su ámbito laboral y personal.

Se pudo constatar que en la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá y específicamente en el Departamento de Humanidades, al manejar los maestros cursos muy numerosos (entre 30 y 50 estudiantes), un significativo número de cursos (8 a 14) materias a su cargo (entre 6 y 11, aproximadamente) y otros elementos como el bajo nivel cultural de los alumnos, el poco interés académico del estudiante y las responsabilidades administrativas, pueden afectar las condiciones que motivan al profesor e incrementar los riesgos psicológicos y sociales del trabajador, incidiendo también en su ámbito familiar y su desempeño en clases. A esto se agregó un elemento adicional que es la gran dificultad para desplazarse en la ciudad de Bogotá, lo que impide en la mayoría de los casos que el docente vaya a su casa y descanse, por lo que debe quedarse mucho tiempo en el sitio de trabajo.

Hay elementos en el entorno laboral que conllevan a la sobrecarga en el trabajo de los docentes universitarios, desmejorando sus condiciones laborales y su calidad de vida; Lo cual, repercute en su reconocimiento social y académico. Frente a esto,

surgió el cuestionamiento sobre cómo afecta la salud del docente los ritmos y horarios de trabajo y su productividad en su gestión. García, Escorcía y Pérez (2017, p. 73).

Hay elementos en el entorno laboral que conllevan a la sobrecarga en el trabajo de los docentes universitarios, desmejorando sus condiciones laborales y su calidad de vida; Lo cual, repercute en su reconocimiento social y académico. Frente a esto, surgió el cuestionamiento sobre cómo afecta la salud del docente los ritmos y horarios de trabajo y su productividad en su gestión. García, Escorcía y Pérez (2017, p. 73).

Finalmente, el proyecto de investigación pretendió seleccionar algunos de los factores motivacionales, como por ejemplo las metas y aspiraciones profesionales, las políticas de remuneración, exigencia de tareas y analizar cómo estos pueden afectar el desempeño del maestro.

1.02 Formulación del problema

¿Cómo inciden los factores motivacionales y psicosociales sobre el desempeño de los docentes del Departamento de Humanidades de una Institución Universitaria de Bogotá.?

1.03 Justificación

Esta investigación buscó indagar si el docente de Departamento de Humanidades siente sobrecarga laboral, le preocupa su inestabilidad laboral y si esto le genera insatisfacción y estrés afectando los resultados de su trabajo en la enseñanza y sus relaciones interpersonales y familiares. Con relación a los factores psicosociales internos se pretendió analizar como las características del trabajo del docente, pueden producir alteraciones en la salud de la persona y en su productividad organizacional.

Referente a los factores psicosociales externos el interés era indagar que situaciones extralaborales producan estresores no laborales, tales como el cuidado de los hijos, el desplazamiento hacia su sitio de trabajo, entre otros. Frente a las exigencias psicosociales Ortega y Sánchez (2013), afirman que existen altos niveles de exposición al riesgo por factores cualitativos, principalmente respecto a las

demandas emocionales. Es decir que los docentes tenían dificultades para evitar olvidarse de los problemas del trabajo, poca influencia sobre el volumen asignado en su carga laboral, asumiendo reemplazos laborales y asignaturas no contempladas inicialmente. Todo esto lleva a que se considere el trabajo emocionalmente desgastante, pero con un alto nivel de compromiso por parte del profesional (p. 177).

En cuanto a los niveles de estrés se buscó analizar si los sujetos en estudio consideran que la cultura y las políticas organizacionales, como el estilo de liderazgo, la desorganización en la planeación, entre otros, afectan el desempeño del maestro en el aula de clases y en algunas las funciones de tipo administrativo.

Otro elemento a tener en cuenta de acuerdo a los cambios en las estructuras de las instituciones educativas que ha producido la economía de mercado, es la implantación del capitalismo organizacional que incluye según Blanch (2008, p. 4) la institucionalización de un nuevo escenario laboral y la implantación progresiva del paradigma empresarial, citado por Terán y Botero (2012, p. 96).

Es relevante anotar que dentro de los valores corporativos de la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, está que su personal sea feliz, por lo que al profundizar en el tema se pretendió brindar herramientas que contribuyeran a la productividad y con los fines corporativos, que sus empleados se encontraran satisfechos y que esto se viera reflejado en las aulas de clases.

Frente a la contratación a término fijo que tiene la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá se planteó lo interesante de analizar la rotación y su relación con el desempeño de los docentes del Departamento de Humanidades.

Un estudio realizado por Dessler & Varela (2017 p. 218), concluyó que toda rotación sea voluntaria o involuntaria está relacionada con un bajo desempeño laboral. Los investigadores afirman que las compañías deben reconocer que cuando las tasas de rotación aumentan, el desempeño de sus trabajadores y las finanzas de la entidad se ven afectadas.

Finalmente, lo que se pretendió profundizar es cómo los factores psicosociales y motivacionales pueden afectar el desempeño del docente y los alumnos, para realizar un análisis y proponer algunos elementos de mejoramiento.

En el caso concreto del estudio, el docente del Departamento de Humanidades de la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, cumple con su rol de docente como tal en el aula, que involucra calificar, crear las clases, resolver dificultades de los estudiantes, manejo de cursos intensivos, utilizar las nuevas metodologías y herramientas pedagógicas para que el alumno aprenda, trabajar con estudiantes de diversas profesiones, nivel cultura y y social. Debe asistir a reuniones de trabajo, eventos, realizar actividades académicas para la comunidad, capacitarse y desarrollar labores administrativas como programar cursos, digitar documentos entre otros. Todo esto implica un desgaste físico y mental, debido a la cantidad de cursos y número de alumnos que tiene a su cargo.

El tener el docente esta gran versatilidad de funciones y presión en el trabajo genera un desgaste en la salud mental, por las responsabilidades asumidas, que además involucran otros factores como la inseguridad por fuera de la institución, la falta de motivación, la baja remuneración del maestro y que conduce en ocasiones a la creación de enfermedades como disfonías, afonías, problemas visuales, lumbago, várices entre otras. Stolkiner, Transver, Cooper, Pithersy, Fogarty, Martinez, Lozada, Kohen, Bellingrath citados por Castro y Muñoz (2013, p. 31-32 y 37).

La sobrecarga laboral puede llevar a un agotamiento emocional, que es característico de los profesionales del área de la educación y que conlleva en algunos casos a un colapso físico e intelectual del organismo, presentando síntomas como dificultad para memorizar, trastornos del sueño, problemas de atención y concentración, endurecimiento emocional con estudiantes, compañeros de trabajo, familiares, culpa por equivocarse en situaciones laborales entre otras. Algunos de estos síntomas impactan de forma negativa en los procesos pedagógicos, el aprendizaje de los estudiantes y las propias capacidades del educador. Martínez, Regino y Vergara (2017, p. 119-120).

Los educadores requieren de una interacción directa con los estudiantes y las instituciones actualmente dentro de sus valores corporativos y cultura organizacional, plantean el manejo de las emociones y el control de las mismas cuando se presta un servicio al estudiante. Esto conduce según Maslach (1976), citado por Mababu (2012, p. 22) que los trabajadores que tienen menos cargas emocionales en sus interacciones con las personas que se relacionan en el trabajo, tienden a tener menos desgaste emocional, que aquellos que realizan un control de sus emociones para conseguir los objetivos corporativos, debido a que se restringe la autonomía emocional de la persona.

Un trabajador que se encuentre estresado suele enfermarse con más frecuencia, tener poca motivación, ser menos productivo y tener menos seguridad en su desempeño, incidiendo en la entidad donde trabaja con una perspectiva de éxito negativa en el mercado donde se desenvuelve. Un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud. Gutiérrez, Strauss, Vilorio-Doria (2014, p.7).

La investigación identificará las necesidades que presentan los docentes en términos de bienestar y cómo esto afecta la preparación de actividades académicas y su relación con los estudiantes.

1.04 Objetivo general

Analizar la incidencia de las condiciones motivacionales y de riesgo psicosocial sobre el desempeño de los docentes del Departamento de Humanidades de una Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá.

1.05 Objetivos específicos

Identificar los aspectos motivacionales que favorecen o desfavorecen el desempeño de los docentes de una Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá a través del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) de Toro (1985), para relacionarlo con los riesgos psicosociales.

Determinar las condiciones de riesgo psicosocial, intralaboral y extralaboral en relación con el desempeño de los docentes del Departamento de Humanidades de la Institución Universitaria de la Ciudad de Bogotá, por medio de la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de la Protección Social, para analizar su relación con el estrés laboral y la motivación.

Relacionar las condiciones motivacionales con el riesgo psicosocial de los docentes del Departamento de Humanidades de la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, utilizando los instrumentos seleccionados para luego considerar el desempeño laboral y proponer algunas recomendaciones en el manejo del personal de la organización.

2. Marco Referencial

2.01 Antecedentes

La revisión bibliográfica que antecedió a esta investigación permitió encontrar elementos que justificaran y enmarcaran la investigación. Entre ellos está el tema de la calidad de vida del profesional de la educación frente a la estabilidad laboral.

Con base en la revisión de los antecedentes se realizó una recopilación de información que permite aclarar el tema a desarrollar, generando inquietudes sobre cómo los factores motivacionales, contractuales y psicosociales afectan el rendimiento del profesional en el aula.

La búsqueda de la información se basó en la revisión de diferentes bases de datos de bibliotecas universitarias y bibliotecas públicas, así como en páginas académicas de internet. Se partió de una búsqueda de estudios internacionales, luego nacionales y finalmente regionales.

Con base en el objetivo planteado en la investigación se inició la revisión teórica de las variables planteadas. En este caso factores motivacionales internos y externos, riesgos psicosociales y estrés en los docentes.

Factores motivacionales

La revisión teórica en el tema motivacional con referencia a los docentes se enfocó en los factores motivacionales internos y externos y cómo la alteración en alguno de estos interfiere en el desempeño docente, en el bienestar laboral y en las relaciones interpersonales, en las actividades del aula dentro y fuera de ella, así como con el equipo con el cual se relaciona.

Se encontró que existen varios estudios que buscan relacionar la motivación con el clima laboral y con otros factores como la satisfacción en el puesto de trabajo. A continuación se relacionan las investigaciones internacionales relevantes consultadas en cuanto al tema de motivación:

Velasco, Bautista y Sánchez (2013), en el estudio realizado por el Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca en México, muestran que se evaluó la

motivación de los profesores y su influencia sobre la enseñanza de los alumnos, en el logro de las metas y en la productividad del docente. Se utilizó un diseño no experimental, con un tipo de estudio correlacional causal mediante un diseño transversal, donde se analizó la relación que existe entre la motivación laboral y la productividad a través del desempeño docente y su influencia en los alumnos. (p. 644).

El trabajo desarrollado en Venezuela por Frías y Narváez (2010), sobre motivación y ejercicio docente en la educación superior, concluyó que la motivación de un individuo puede ser tan elemental como lo es un medio para obtener los recursos necesarios para el sustento básico y a la vez ser tan elevada como la transmisión de conocimientos que se presenta en el ejercicio de la docencia. (p. 22 y 26).

El estudio de Pérez y Rojas (2001), denominado perfil de motivación para el trabajo de docentes en instituciones educativas venezolanas, quienes utilizaron el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), arrojó como resultado que la autorrealización y el poder parecen ser factores latentes en la muestra seleccionada; así mismo, entre los factores psicosociales resalta el deseo de aprender de otros.

Según Palma (2000) la motivación y clima laboral de tres entidades universitarias del Perú, indicó que los docentes tenían niveles medios de motivación y clima organizacional, pero que existían diferencias a favor, sólo en cuanto a la motivación organizacional en profesores que tenían más de cinco años de servicio en la institución (p. 11).

El estudio exploratorio de factores motivacionales internos y externos y su relación con el desempeño docente, realizado por Cabezas y Ramos (2012), de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, identificó que la supervisión afecta el desempeño docente, a través del análisis de diez factores relacionados con la motivación hacia el trabajo, la satisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente (p. 47).

Las investigaciones de Palma (2000); Velasco, Bautista y Sánchez (2013) y Cabezas y Ramos (2012), trabajaron la relación del desempeño docente con la motivación laboral y su impacto en el aula de clase. Frías y Narváez (2010) tratan la motivación hacia el logro y desarrollo profesional del docente. En cuanto a Pérez y Rojas (2001), aplicaron el Cuestionario de Motivación para el Trabajo y utilizaron la categoría del poder. Estos autores permiten reforzar la importancia de haber realizado el estudio planteado porque sus investigaciones concuerdan y abordan variables como como motivación, desempeño y poder.

Frente al tema del bienestar psicológico del docente llama la atención en la revisión que hay muchos elementos que inciden en este aspecto, porque no sólo es la labor docente como tal, sino los elementos administrativos, sociales, personales entre otros, que impactan en la vida familiar, de pareja, con los amigos, con alumnos y compañeros de trabajo

El estudio de Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos, quienes analizaron las relaciones entre bienestar psicológico, prácticas docentes, efectos motivacionales orientados al aprendizaje y clima motivacional de la clase, orientado al aprendizaje en un grupo de profesores y estudiantes. Los datos muestran que el bienestar psicológico del profesor puede ser relevante para facilitar la disposición hacia el aprendizaje. (Leal, Davila y Valdivia, 2014, p.1038).

Sánchez y Clavería (2005), en su investigación realizada en la en la Universidad de Lleida en España, Profesorado universitario: Estrés laboral. Factor de riesgo de salud, valoran la calidad de vida profesional a través de la medición del estrés laboral, como posible factor de riesgo de salud y la satisfacción laboral para concretar el bienestar y la salud del profesorado universitario. Las conclusiones a las que llegaron es que los profesionales padecían del síndrome del quemado en diferentes grados, mostrando un nivel de insatisfacción moderado que afectaba las relaciones personales (p. 1 y 14).

La tesis doctoral Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales realizada por Díaz,

(2010), de la Universidad Complutense de Madrid, indaga sobre el bienestar laboral, para que el trabajador dé lo mejor de sí mismo en la organización. Una de las conclusiones fue que el hecho de descansar es el mejor predictor de buen desempeño.

Las investigaciones de Leal, Dávila y Valdivia (2014) y Sánchez y Clavería (2005), tienen clara relación con temas de la investigación realizada como las condiciones de contratación y bienestar.

Riesgos psicosociales

Con referencia a las investigaciones sobre riesgos psicosociales, la tendencia es indagar en temas sobre factores negativos que afectan el desempeño laboral de la población docente y su relación con el bienestar psicológico, laboral, la calidad de vida y la productividad, tanto del trabajador como de las empresas.

Otro factor significativo es cómo los riesgos psicosociales afectan la salud del trabajador y cómo, en el caso de la profesión docente, se deben trabajar para disminuir los impactos en la salud mental del docente.

A continuación se revisan algunas de las investigaciones en cuanto al tema de riesgos psicosociales:

Gómez y Moreno (2010), en Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa) salud mental y tensión arterial, realizado con maestros escolares de colegios privados en la ciudad de Bogotá, evaluaron la relación entre los factores psicosociales laborales, la salud mental y la presión arterial. El estudio fue de tipo transversal y correlacional. Los resultados muestran la relación que hay entre los factores psicosociales negativos en el trabajo con la salud mental del trabajador (p. 393).

Según Bedoya, Oquendo y Gallego (2014) en Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNLAULA), de Medellín, se concluyó que un factor de riesgo alto para el docente es la poca claridad

en las directrices para la realización de sus tareas, lo que afecta la productividad del maestro y el área financiera de la organización (p. 112).

Las investigaciones actuales sobre el desempeño del docente se relacionan principalmente con temas de satisfacción y clima laboral. Las más relevantes son:

Corrales y Díaz (2006) desarrollaron un proyecto sobre clima organizacional y desempeño docente en las escuelas de enfermería, nutrición y medicina de la Universidad de los Andes (ULA) en Venezuela. Este concluyó que no hubo diferencias significativas entre medicina y enfermería en cuanto al clima organizacional y el desempeño, pero sí en nutrición, por lo que se asocia con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales, el cual conduce a generar un clima organizacional que afecta el rendimiento académico del profesional (p. 644).

En el documento Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico de Rodríguez y Vesga (2011), de la Universidad San Buenaventura de Cali, se abordan las implicaciones que tienen los contratos psicológicos de los trabajadores que se encuentran vinculados mediante empleo directo y otras formas de contratación, demostrado cómo éstas afectan los aspectos psicosociales de los empleados, impactado de manera negativa la gestión de las organizaciones (p. 171).

Finalmente, Tena y Villanueva (2010), en el estudio de Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de postgrado en la ciudad de Durango en México, determinó que existen muchos factores que afectan la labor del docente y que estos no están exclusivamente circunscritos al aula de clase. Se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva-correlacional no experimental y transversal, concluyendo que existía un alto nivel de satisfacción laboral y un alto compromiso institucional (p. 119).

El estudio realizado por Marengo y Ávila (2016, p. 96) en la ciudad de Barranquilla, donde analizan la relación de la salud mental y el burnout en profesores, mostró que las mujeres tuvieron mayor tendencia al agotamiento emocional y mayor afectación en su realización profesional que los hombres, pero estos últimos tuvieron

rangos medios más elevados para la despersonalización. Por su parte, las personas con hijos presentaron menos agotamiento y baja realización aunque en ellos fue mayor la despersonalización en comparación con docentes sin hijos. El estado civil solo fue significativo para agotamiento emocional y baja realización profesional, en ambos casos fue mayor entre los solteros. Por último, los docentes con tipo de contrato a término fijo, presentaron puntuaciones más altas en todas las manifestaciones de burnout que aquellos con contrato a término indefinido.

Otro estudio realizado en el Departamento de Antioquia en el año 2004 refiere que las enfermedades más prevalentes en profesores fueron: los trastornos cardiovasculares (hipertensión arterial, infartos), los osteomusculares (lumbago), gastrointestinales (gastritis, enteritis), infecciosa y las enfermedades mentales. Este último grupo incluyó diagnósticos de depresión leve y diversos trastornos de adaptación mixtos de ansiedad y reacción al estrés agudo. En Medellín, particularmente se encontraron manifestaciones de desgaste emocional y físico o síndrome de burnout, en un estudio realizado con docentes en el año 2005 y se analizó la posible relación del síndrome y variables personales, familiares y sociales. Castro y Muñoz (2013, p. 32).

Con relación a los riesgos psicosociales de los maestros, un estudio de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, indicó que la docencia se considera un factor de riesgo para la salud; sin embargo, a pesar de constituir una importante fuerza laboral del trabajo del país, las acciones de salud y seguridad en el trabajo se han desarrollado sólo en acciones puntuales. Adicionalmente, se analizó que el docente no se reconoce como trabajador, ni considera la actividad que desarrolla como fuentes generadora de potenciales riesgos para su salud y su seguridad. Así mismo, un estudio realizado con docentes vinculados a la Secretaría de Educación de Bogotá encontró que los profesores describieron las instalaciones locativas como deficientes, en especial en la sala de profesores, las paredes y la infraestructura sanitaria; se describieron también los aspectos de bienestar docente, expresando apatía a la realización de actividades y programas enfocados a mejorar el bienestar,

aunque reconocieron que cuando se realizaban acciones medibles y verificables en el tiempo, esta actitud mejoraba. Castro y Muñoz (2013, p. 32).

Las investigaciones de Gómez y Moreno (2010); Bedoya, Oquendo y Gallego (2014); Corrales y Díaz (2006); Rodríguez y Vesga (2011); Marengo y Ávila (2016) y Castro y Muñoz (2013), profundizan en los temas de satisfacción laboral, riesgos psicosociales, bienestar sobre la salud mental del profesor y su desempeño. Se consideraron para esta investigación la contratación laboral y las condiciones de contratación y bienestar.

2.02. Marco teórico

En este capítulo se pretende hacer una revisión teórica sobre los principales temas de estudio de la investigación, que son riesgos psicosociales, desempeño laboral, motivación laboral y estrés laboral.

Es necesario partir de los cambios que han ocurrido en los últimos años debido a la globalización, lo que ha producido en las organizaciones una nueva forma de concebir el trabajo y la contratación. Esto ha hecho que las empresas trabajen sobre los riesgos psicosociales, los tipos de contrato, los tiempos de trabajo para optimizar los recursos y así mejorar la producción.

En el caso concreto de las compañías dedicadas a la educación se observa que la globalización ha generado cambios en el rol del docente, adquiriendo mayores responsabilidades en su trabajo y frente a la sociedad. Por lo anterior, se pretendió profundizar en los elementos motivacionales y psicosociales que afectan el desempeño del docente.

Un planteamiento que corrobora esta opinión es el de Topa y Palací (2004), citado por Rodríguez & Vesga (2011), quienes afirman que en los últimos treinta años y como resultado de los cambios socioeconómicos producidos por la globalización, las empresas han modificado sus estructuras, han flexibilizado la forma de contratar a sus colaboradores, contando con trabajadores de planta y otros de tiempo parcial. (p. 172).

Otros autores coinciden en ello: Maslow (1970), White (1959) y Deci (1975) quienes concluyen que las condiciones en que se desempeña un trabajo inciden en la

salud del trabajador. Las exigencias laborales y las capacidades de la persona que lo desempeña le permiten demostrar sus habilidades en temas de relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física, siendo estos aspectos relevantes en el bienestar psicológico de la persona frente a la satisfacción y auto-compensación. Murillo, Ramírez, Maldonado y García (2014, p. 66).

Maslach & Leiter (2005) y Burke, Greenglass & Schwarzer (1996), citados por Sánchez, González, Chamorro y Campos (2014), explican que para un buen rendimiento emocional en el trabajo se requiere de factores psicológicos como una adecuada motivación y que la organización genere aspectos de bienestar hacia los profesores. Por el contrario, cuando existen bajos niveles de motivación y malestar emocional, se origina una baja calidad en la enseñanza, produciéndose ausentismo, falta de preparación de clases, bajos niveles de empatía hacia los alumnos o escaso compromiso laboral (p. 75).

Para incrementar la eficiencia y satisfacción en una organización y específicamente en las instituciones educativas, se deben desarrollar actividades que produzcan en los docentes el incremento de la motivación, el mejoramiento en la realización de sus labores, para minimizar el número de quejas de estudiantes, padres, compañeros de trabajo, el ausentismo, las horas muertas y mejorar la satisfacción en el trabajo y la eficiencia en la compañía. Sotomayor (2004), citado por Murillo, Ramírez, Maldonado & García (2014, p. 66).

La administración moderna ha llevado a que el docente maneje muchos roles en su trabajo, lo que puede ocasionar eventos estresantes en el maestro y llegar a producir alteraciones en su salud física y mental como por ejemplo el síndrome del quemado (burnout) Freubenberger (1974), Maslach (1982), Kyriakon (1987), citados por Sánchez & Clavería (2005).

Una de las manifestaciones conductuales más relevantes que muestra la experiencia del estrés laboral en el docente es que éste se encuentra poco satisfecho con su trabajo. Es importante que se reconozca que la satisfacción puede ser tanto un resultado del estrés como una causa o moderador del mismo, de manera que desempeña un papel muy complejo dentro de las experiencias laborales. Por lo que

hay que considerar la insatisfacción laboral como una posible respuesta directa del estrés laboral, Misket et al. (1980), citado por Sánchez & Clavería (2005, p. 2).

Un estudio realizado en Bogotá con maestros del sector público, identificó algunas condiciones laborales y contextuales que afectan el bienestar de los maestros. Entre las problemáticas más frecuentemente mencionadas estuvieron las dificultades de concentración, la pérdida de memoria, el beber o fumar en exceso y los trastornos del sueño, la fatiga, trastornos vocales, afecciones respiratorias, hipertensión entre otros, Diazgranados, González y Jaramillo (2006), citados por Gómez y Moreno (2010, p. 395).

El maestro universitario no sólo transmite conocimientos, sino que debe lograr la construcción de saberes, mediante la expansión de sus estructuras cognitivas. El problema del desempeño radicaría en el sistema de compensación en el trabajo, los bajos salarios y la falta de revaloración en la sociedad, lo que lleva a una mala calidad de vida laboral. Murillo, Ramírez, Maldonado y García (2014, p. 63).

Cuando una institución educativa posee una alta calidad de vida laboral, genera muchos beneficios para la empresa y sus empleados, a saber: aumenta el compromiso, la motivación, el mejoramiento de la imagen corporativa, y la retención del talento humano y hace que el trabajador se sienta satisfecho en sus actividades laborales, aumenta su motivación, rendimiento, potencial y reduce el nivel de conflicto entre la vida personal y laboral. Sotomayor (2004), citado por Murillo, Ramírez, Maldonado y García (2014, p. 66).

El entorno social demanda cada vez más de los docentes, esto involucra a los padres, alumnos, pares y las reformas continuas del sector educativo, lo que hace que los profesionales de la educación deban tener una mayor preparación académica, actualización metodológica y conocimiento psicológico de los alumnos; todo esto, en un contexto organizacional que no favorece la labor docente (criterio de autoridad devaluado, bajos salarios, jornadas laborales extenuantes, inestabilidad laboral, entre otros), generando en el maestro muchos factores que ocasionan la aparición del síndrome de burnout (agotamiento). Las consecuencias de esta situación no sólo

afectan al profesor en su salud física y bienestar psicológico, también la organización, en aspectos tales como el ausentismo o abandono y por consiguiente, repercute en el alumno quien es el receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente. Domenech (1995), citado por Hermosa (2006, p. 84).

Es importante explicar, por tanto, la satisfacción laboral, la cual se define como una respuesta afectiva o emocional positiva hacia el trabajo o hacía alguna faceta del mismo; es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Se genera el síndrome de burnout cuando los profesores presentan alto grado de agotamiento y emplean estrategias de afrontamiento pasivas (consumo de drogas, desahogarse, desconexión conductual). Guerrero (2003), citado por Hermosa (2006, p. 86).

Ciertas investigaciones identifican a la satisfacción laboral como un factor capaz de influir en el desempeño la retención de personal, el ausentismo y la ciudadanía organizacional. Locke (1976), Judge, Thoresen, Bono & Patton (2001), Johnsrud y Heck (1994), Rausch et al., (1989), Hagedorn (1996), Rosser (2004), Smart (1990), Ostrof (1992), Hackett y Guion (1985), Organ y Ryan (1995), citados por Cabezas & Ramos (2012, p. 48).

La satisfacción en el trabajo, incluye los factores motivadores de logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento. Todas estas variables se relacionan con características inherentes al cargo y las tareas que se deben realizar, por lo que se considera a éstos, factores internos. Por otro lado, están las variables relacionadas con la insatisfacción laboral que se denominan factores higiénicos. A este grupo pertenecen las políticas y administración de la institución, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. Los factores higiénicos se relacionan con características del contexto en el que se realiza el trabajo, por lo que denominan también factores externos. Si los factores externos no son los adecuados se produce insatisfacción laboral. Cuando los factores externos se encuentran en condiciones óptimas (por ejemplo, salario competitivo) evitan la insatisfacción del personal, más no producen satisfacción laboral. Por el contrario, los factores internos

consiguen aumentar el grado de satisfacción laboral. Lo contrario de la insatisfacción laboral no es la satisfacción sino más bien la no insatisfacción. De la misma manera, el opuesto de la satisfacción laboral es la no satisfacción laboral. Herzberg, Mausner & Snyderman (1959), citados por Cabezas & Ramos (2012, p. 49).

Unos estudios sobre satisfacción laboral, en instituciones educativas realizados por Diener, 1985; Hill, 1986; Rosser, 2004 y 2005; amiseishvili, 2011) y citados por Cabezas y Ramos 2012, (p. 49) plantean que los docentes universitarios se encuentran altamente motivados por factores intrínsecos. Otras investigaciones sugieren que la satisfacción laboral incrementa con la edad y que esta disminuye según las situaciones familiares del (Hagedorn, 2000).

Aguirre 2000; Hagedorn 2000; Astin et al. 1997; Johnsrud y Sadao 1998; Rosser 2005; Smart 1990; Perna 2001; Tack y Patitu 1992; Trower y Chait 2002; Olsen et al. 1995; Turner y Myers 2000; Turner 2002, citados por Cabezas y Ramos (2012, p. 49), concluyen que las mujeres reportan estar menos satisfechas en su trabajo de docente que los profesores hombres.

El síndrome de burnout se relaciona con variables sociodemográficas, entre ellas, la edad y el género y otras como la antigüedad en la empresa y el tiempo de ejercicio profesional. En los estudios realizados se encontró que la edad no era un factor discriminatorio para la aparición del síndrome; sin embargo, se demostró que este es levemente más alto en el sexo masculino. La explicación de esto se basa en las diferencias existentes en los modelos de socialización de la sociedad. En cuanto a la antigüedad y tiempo de ejercicio profesional, se observó que el aumento en el tiempo de permanencia en la organización y el tiempo en el que se ha ejercido la profesión incrementan levemente los niveles del burnout y decrementan los promedio de satisfacción laboral. Este tipo de resultados se asocia a una “respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo”. Gil-Monte (2002), Maslach y otros (2001 p. 397), citados por Hermosa (2006, p. 87- 88).

Motivación laboral

La motivación se puede explicar como “las fuerzas que actúan sobre o dentro de un organismo para iniciar y dirigir la conducta de este. Es decir son fuerzas que permiten la ejecución de conductas destinadas a modificar o a mantener el curso de la vida de un organismo, mediante la obtención de objetivos que incrementan la probabilidad de supervivencia, tanto en el plano biológico, como en el plano social”. Palmero, et. al. (2011, p. 10).

La motivación implica explicar y entender las diferencias en la intensidad de la conducta. “Es decir las conductas más intensas pueden ser consideradas como el resultado de los más elevados niveles de motivación. Igualmente, el término motivación puede usarse para indicar la dirección selectiva de una conducta. Pero la motivación es una variable intangible, inferimos su presencia a partir de ciertas manifestaciones mostradas por un individuo”. Petri (1991), citado por Palmero, Gómez & Guerrero (2011, p. 10).

La motivación es una variable intermitente, por lo que debe basarse en la conducta motivada. Los patrones de la conducta motivada son el producto de la interacción entre un organismo y su ambiente. Se puede decir que el término motivación se refiere a un proceso interno que impulsa al individuo y este impulso se relaciona con un evento externo. La motivación posee aspectos biológicos y culturales. La finalidad es tratar de relacionar de forma coherente y adaptativa el medio ambiente interno y externo de un individuo. Las metas dirigen al individuo dependiendo de las condiciones del estímulo y la motivación moviliza las acciones pertinentes. Tolman (1932), Hull (1943, 1951), Cacciopo y Berntson (1992), citados por Palmero et. al., (2011, p. 11).

La motivación es un proceso dinámico interno. Como proceso que es, puede implicar cambio o variabilidad. La motivación es descrita como un proceso dinámico momentáneo es decir, un estado motivacional. Cuando se trata de la predisposición referida a las tendencias de acción, se habla de rasgo motivacional. Mientras el estudio de los estados motivacionales enfatiza en la dinámica de la acción del

individuo, que es cambiante por naturaleza. Dreukus (2000), Palmero et. al. (2011), p. 11).

Por lo tanto, la motivación laboral “es la variación o variabilidad motivacional, la cual es evidente en dos posibles formas, a saber: en términos de cantidad o intensidad y en términos de cualidad o tipo. Por lo que respecta a la variabilidad en intensidad, implica un cambio, en forma de incremento o decremento, en la movilización de energía, así como en la cantidad de esfuerzo que se dedica para la acción. Es decir, la intensidad se refiere a cuán robusta o débil es la motivación. Por lo que respecta a la variabilidad en cualidad, implica una selección de la dirección para la ejecución de la acción, permitiendo establecer de qué modo, o hacia que meta concreta, se dirige la acción. es decir, la cualidad se refiere al tipo de motivación”. Palmero et. al. (2011, p. 11).

Al hablar de motivación laboral hay que enunciar las teorías planteadas. A continuación se relacionan las más relevantes:

La teoría de las necesidades de Maslow se basa en el concepto de las necesidades y la importancia de la satisfacción de las mismas con un sentido jerárquico. Pese a la escasa verificación empírica los ambientes laborales han buscado satisfacer las necesidades de sus trabajadores a través de programas y políticas de atención en recursos humanos. Palma (2000, p. 6).

La jerarquía de las necesidades de Maslow se divide, según Luthans (2008, p. 169) en:

Necesidades fisiológicas: Estas comprenden la necesidad de hambre, sed y sueño, que son las necesidades primarias o no aprendidas. Éstas, una vez satisfechas, ya no motivan.

Necesidades de seguridad, corresponden la necesidad de sentirse a salvo. Maslow destacó, tanto la necesidad de seguridad emocional, como física. Cuando se satisfacen ya no motivan.

Necesidades de amor: Comprende las necesidades de afecto y afiliación. Actualmente se le asocia con las necesidades de pertenencia o sociales.

Necesidades de estima. Corresponde a las necesidades de poder, logro y estatus. Este incluye la autoestima como la estima de los demás.

Necesidades de autorrealización. Este nivel involucra la culminación de las necesidades humanas inferiores, intermedias y superiores.

Aldefer identificó tres grupos de necesidades que denominó existencia, relación y crecimiento. Él planteó que las primeras necesidades tienen que ver con las necesidades fisiológicas. Las segundas destacan la importancia de las relaciones sociales e interpersonales y las últimas se refieren al deseo intrínseco del desarrollo personal del individuo. Luthans (2008, p. 173-174).

La teoría de los factores de la motivación de Herzberg, plantea la presencia de dos factores que él denomina insatisfactores o higiénicos y motivacionales, intrínsecos o extrínsecos. Concluyó que hay un conjunto de condiciones extrínsecas del contexto laboral que genera insatisfacción en el empleado, cuando no están presentes las condiciones. Si estas condiciones están presentes esto no por fuerza motiva al empleado. Estas las denomina factores de insatisfacción o de higiene, pero que se necesitan para tener por lo menos un nivel de no insatisfacción que son: salario, seguridad en el trabajo, condiciones laborales, condición social, compañía, calidad de la supervisión técnica, calidad de las relaciones interpersonales entre los compañeros, supervisores y con los subordinados. Ivancevich (2006, p. 144).

La teoría de David McClelland se asocia con conceptos del aprendizaje. Considera que muchas necesidades se adquieren a través de la cultura. Refiere que existen tres necesidades aprendidas: logro, afiliación y poder. Sostiene que cuando la necesidad es fuerte en una persona, la motiva a recurrir a un comportamiento que le genere satisfacción. Por ejemplo, tener un grado elevado de necesidades de logro hace que el individuo establezca metas difíciles, trabaje con ahínco en la consecución de

esas metas y se sirva de las habilidades y capacidades necesarias para lograrlas. Ivancevich (2006, p. 147).

La teoría de las expectativas de Vroom expone que la motivación es un proceso que rige las elecciones entre formas alternas de actividad voluntaria. Según este planteamiento, se considera que la mayor parte de estos comportamientos están bajo el control voluntario de la persona y en consecuencia está motivada. Ivancevich (2006, p. 149).

La teoría de la atribución planteada por Harold Kelly, se ocupa principalmente de los procesos cognitivos. Explica que un individuo interpreta que el comportamiento es ocasionado por ciertas partes del ambiente relevante o atribuido a ellas. Luthans (2008, p. 184).

La teoría de la equidad planteada por Stacy Adams plantea que una contribución importante al desempeño y la satisfacción laboral, es el grado de equidad (o inequidad) que las personas perciben en su situación laboral. Afirma que la inequidad ocurre cuando una persona percibe que la razón entre sus recompensas y los esfuerzos de otro empleado relevante son desiguales. Tanto los esfuerzos como las recompensas se basan en las percepciones de la persona. La edad, sexo, la educación, el estatus social, la posición organizacional, las calificaciones y el empeño que la persona pone en su trabajo son ejemplos de variables de esfuerzos percibidas. Las recompensas consisten principalmente en el pago, el estatus, la promoción y el interés intrínseco en el trabajo. Luthans (2008 p. 181).

Un estudio realizado por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, donde utilizaron la teoría de Adams, relaciona los efectos de los factores internos y externos de la motivación en la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes. Analizaron el efecto que las características de los docentes como género, categoría, dedicación, tenían en el grado de satisfacción con estos mismos factores y el desempeño docente. Concluyeron que existía una diferencia entre los tipos de dedicación en lo que respecta a la satisfacción general y satisfacción con los factores externos. En cuanto

a los análisis específicos de los factores se encontró una diferencia en los factores de crecimiento, salario y condiciones de trabajo. Los profesores de tiempo completo demostraron una satisfacción más alta que los profesores de tiempo parcial en esos factores. Cabezas & Ramos (2012, p. 49).

Al analizar el anterior estudio frente a lo planteado por Adams en su teoría de la equidad se puede explicar que los individuos comparan las contribuciones que ellos dan a la organización (habilidades, conocimientos, desempeño) y las retribuciones que reciben (salario, oportunidades de crecimiento, etc.) con las contribuciones y retribuciones de otros miembros de la organización. Aquellas personas que perciben que no han sido lo suficientemente retribuidas en comparación a otros trabajadores tratarán de generar equidad a través de cambios en sus actitudes hacia el trabajo, entre ellas, la satisfacción laboral. Adams (1965), Greenberg (1990), Walster et al. (1973), citados por Cabezas & Ramos (2012, p. 56).

Las competencias motivacionales docentes son “un conjunto de habilidades y actitudes psicológicas que permiten al docente un desempeño personalizado y un mejor ajuste y adaptación psico-profesional a los diferentes sucesos y experiencias de la docencia”. Las competencias motivacionales que presenta el maestro parten de la dimensión de su bienestar psicológico, debido a que los profesores atribuyen el logro de sus metas particulares a competencias sociales y emocionales, más que a sus competencias cognitivas, por lo que sería relevante avanzar hacia la aplicación de las dimensiones del bienestar psicológico en un programa de formación en competencias docentes que busque favorecer la capacidad de generar motivación al aprendizaje en los estudiantes. Serio, Jiménez & Rosales (2010) p. 108 citados por Leal, Dávila y Valdivia (2014, p. 1044).

Otro elemento que afecta el bienestar psicológico es el síndrome de burnout o agotamiento emocional, que según Freunderberg, es una respuesta al estrés laboral crónico que se presenta en algunas actividades ocupacionales y profesionales en las que fundamentalmente se brinda atención o asistencia a personas, como ocurre en la docencia; definición que es apoyada en un estudio de Prat que clasifica a los docentes como población de riesgo. A la par, Sartorius describe que los docentes podrían

disminuir la calidad que brindan a sus estudiantes por un deterioro de la interacción docente-alumno, el cual podría afectar el proceso enseñanza-aprendizaje. Castro & Muñoz (2013, p. 37).

Las actividades fuera de clase aumentan la carga laboral y mental. El estilo de mando, la supervisión de los directivos y las buenas relaciones de trabajo son un elemento esencial en la salud de los trabajadores y la organización, así como las buenas relaciones entre directivos y docentes generan un alto grado de confianza, niveles de apoyo adecuados y estilos de mando incluyente, ya que se tiene en cuenta la opinión docente en el momento de toma de decisiones. Guerrero & Cooper, citados por Castro & Muñoz (2013, p. 37-38).

La motivación para el trabajo ha sido medida con diferentes estrategias y la más aceptada actualmente es la que considera tres factores constitutivos que según Uribe & Toro (1983), citados por Pérez & Rojas (2001, p.4) son:

1. Motivacionales internos, que se originan en la persona. Este involucra como lo interesante que resulta el trabajo realizado para el individuo, reflexiones sobre lo que se hace (la auto-realimentación), las metas o aspiraciones profesionales y la satisfacción de las necesidades de interacción social.
2. Factores motivacionales externos, que provienen del medio ambiente. Este trabaja las políticas de remuneración que ofrece la institución, el ambiente laboral, condiciones de trabajo, interacción social, exigencia de las tareas, entre otras.
3. Mecanismos preferidos para lograr la recompensa deseada en el trabajo. Éste está asociado a la relación laboral con los supervisores inmediatos, las expectativas de ascenso, dedicación y esfuerzo, entre otros.

Factores motivacionales

Al hablar de los factores motivacionales hay que analizar el tipo de regulación motivacional, es decir, la teoría de la autodeterminación que ha sido utilizada en el

contexto deportivo, educativo y laboral, la cual fundamenta los motivos por los cuales las personas se involucran en una determinada actividad. Esta teoría explica en qué medida los comportamientos son volitivos o autodeterminados, estableciendo un continuo motivacional en función del nivel de autodeterminación, planteando tres grandes bloques motivacionales que son la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la desmotivación. Decy & Ryan (2000), Ryan & Decy (2000), Standage & Ryan (2012), Ryan & Decy (2009), Vansteenkiste, Lens, Witte & Deci (2004), citados por Sánchez, Sánchez, Chamorro y Campos (2014, p. 76).

La motivación intrínseca supone el más alto nivel de autodeterminación y está relacionado con personas que se involucran en una actividad por motivos intrínsecos, como pueden ser la satisfacción, el disfrute o el placer. La motivación extrínseca supone el segundo tipo de motivación y se asocia a personas involucradas en una actividad por razones instrumentales, como puede ser la búsqueda de contingencias externas como económicas o sociales, entre otras, por lo que los motivos de práctica no son inherentes a la propia actividad. A su vez, la motivación intrínseca se subdivide en cuatro tipos de regulación, que de mayor a menor autodeterminación son las regulaciones integrada, identificada, introyectada y externa. Por último, el nivel más alto de autodeterminación se denomina desmotivación, en la que el sujeto no encuentra motivos (ni intrínsecos, ni extrínsecos) para involucrarse en el desarrollo de la actividad. Sánchez, Sánchez, Chamorro y Campos (2014 p. 76).

La teoría de la autodeterminación también explica la existencia de una serie de “nutrientes psicológicos” que pueden promover la aparición de una motivación autodeterminada. Estos nutrientes son conocidos como necesidades psicológicas básicas y son la necesidad de autonomía, competencia y relaciones sociales. La necesidad de autonomía tiene que ver con el origen de los comportamientos de las personas y la libertad otorgada para tomar decisiones mientras se realiza la actividad. Del mismo modo, la necesidad de competencia hace referencia a la sensación de las personas de actuar eficazmente, en el ambiente que le rodea, con el objetivo de desarrollar sentimientos de logro. Por último, la necesidad de relaciones sociales

responde a la pretensión de las personas de sentirse afiliados y pertenecientes a los grupos sociales que les rodean. En la medida en que las personas tengan una adecuada satisfacción de sus necesidades psicológicas básicas, se producirá un aumento del nivel de motivación autodeterminado. Ryan & Deci (2002), Decy & Ryan (2000), citados por Sánchez, Sánchez, Chamorro & Campos (2014, p. 76).

Las necesidades de autonomía, competencia y relaciones pueden ser minadas por un ambiente negativo, que sucede cuando el constructo psicológico de frustración de las necesidades psicológicas, se refiere a la sensación negativa experimentada por un individuo cuando aprecia que sus necesidades psicológicas están siendo activamente limitadas por la acción de otros. La frustración de dichas necesidades es un concepto disímil a la satisfacción de las mismas. Por ejemplo, un profesor puede no tener buenas relaciones sociales con sus compañeros porque no se siente cercano y ni tiene afinidades comunes con ellos; sin embargo, otro docente puede no tener buenas relaciones con sus colegas porque éstos le rechazan. Obviamente, ambos casos son diferentes: en el primer caso se trata de baja satisfacción de la necesidad de relación, mientras que en el segundo, se estaría hablando de la frustración de dicha necesidad. Por ende, para valorar la frustración de las necesidades psicológicas resulta necesario hacer referencia al efecto que provocan los otros significativos en dichas necesidades. Bartholomew, Ntoumanis & Ryan; Thogersen & Ntoumani (2011), Bartholomew, et al. (2011), citados por Sánchez, Sánchez, Chamorro & Campos (2014, p. 76).

En cuanto a los factores motivacionales habría que preguntarse qué espera la gente de su trabajo, por lo cual habría que revisar lo planteado por Genoud, Broveglio y Picasso (2012 p. 74), quienes explican que el trabajo es un pilar importante en la vida de las personas, pero las condiciones en que se realiza puede ser fuente de estrés.

Los individuos responden con mayor motivación a trabajos que exigen alcanzar metas difíciles, aquellos en los cuales se le especifica la tarea a realizar, donde el jefe manifiesta el deseo de estar informado sobre su desempeño y donde, además, el ambiente laboral es el más adecuado posible. Es decir, para que un trabajo sea

motivador, debe estar orientado a la consecución de una meta propuesta por el propio individuo, debe ser mentalmente interesante para la persona, con unas políticas de promoción justas y con buenas condiciones de trabajo. Davis & Newstrom (1993) y Robbins (1992), citados por Pérez y Rojas (2001).

Según Galván. (2008 p. 6), el grado de satisfacción y motivación de los empleados va a mejorar si el profesor se siente apreciado por lo que es y se siente que se realiza a través de sus roles y funciones. Hackeman y sus colegas (1980), citados por Galvan. (2008 p. 9) plantean algunos elementos significativos en la satisfacción y motivación interna en los profesores como son:

Percibir el trabajo como algo que tiene significado dentro y fuera del aula.

Conciencia de la responsabilidad respecto a la tarea y el mejoramiento de la misma.

Reconocimiento del logro, evaluando el resultado del trabajo.

Spencer y Spencer (1991) citado por Galván (2008, p 12), definen la orientación al logro como una preocupación para trabajar bien o para competir con los otros a través de un estándar de excelencia. El estándar lo puede colocar para el docente la institución educativa, el mismo o sus colegas. Por tanto las instituciones buscan promover una cultura de excelencia que motive a sus profesores, alumnos y personal de administrativo que permite competir entre los miembros de la misma organización y de la competencia.

Galván (2008), afirma que los diferentes componentes de la motivación en un contexto educativo que busca la excelencia es involucrar el tema de autorrealización del docente. La organización se debe preocupar por los docentes orientar su cultura de excelencia y la realización del personal. El docente debe centrarse en las nuevas experiencias de aprendizaje y tomar conciencia de los determinantes de su comportamiento. Es decir, reconocer las experiencias aprendidas, creencias, supuestos y atribuciones que intervienen en cada una de sus decisiones a lo largo de la vida. Identificar sus rasgos de personalidad, sus talentos

más desarrollado , sus fortalezas y competencias, a través de las cuales responde a sus necesidades y motivos. (p.3).

La relación de poder del docente es un elemento que se presenta en el aula de clases, existiendo diversas forma de establecer este ejercicio. Es innegable la influencia significativa de las situaciones que se generan en la práctica docente y a partir de las cuales se construye el conocimiento y la identidad profesional del alumno y de la persona que actuarà en la sociedad. Sánchez (2005, p. 22).

La relación docente alumno se prefigura de antemano como asimétrica. A partir de él, el docente desempeña dentro del aula la acción de dar cátedra, siendo esta un factor fundamental en la transmisión de los conocimientos a los alumnos, los cuales debe ser evaluados, siendo esta última el principal factor de poder en el salón de claes. En el examinar se observa la distancia que existe entre el alumno y el saber del profesor, no obstante para los estudiantes, es una tarea vital refrendar esta competencia y constituye un reto a la labor del profesional. Sánchez (2005, p. 26).

Un estudio mexicano propone que una de las fuentes de estrés es la carga de trabajo, que la motivación más valorada a nivel declarativo es trabajar con gente, seguido por un buen salario y luego una motivación altruista de contribuir con la sociedad. En un segundo grupo entre los ítems con menos del 10% de mención, aparece la seguridad, las oportunidades de avance y el contacto social con los compañeros. Los ítems motivacionales asociados al valor del prestigio, como la autoridad sobre otras personas y el prestigio quedaron relegados. También el ítem sobre ser su propio jefe, revela que las personas no expresan el deseo de independencia espontáneamente. Al realizar el análisis con otra escala los resultados muestran datos más cercanos a la verdad, donde surge el salario como la motivación laboral más importante, lo cual es razonable ya que supone el acceso a una variedad de bienes que se compran con dinero y hacen el bienestar familiar. Sin embargo, esto no surge declarativamente revelando el valor vergonzante del dinero en la sociedad. Mercado & Salgado (2009), citados por Genoud, Broveglio & Picasso (2012, p.76-77).

Las condiciones relacionadas con el contexto laboral, como el tipo de contratación, muestran reportes más problemáticos en el tema del burnout y salud mental en los docentes de contratación a término fijo, que trabajan durante más de ocho horas diarias, en comparación con los trabajadores que laboran menos de ese tiempo. Algunas condiciones laborales como la posible falta de percepción de estabilidad laboral, producto de las condiciones contractuales, pueden afectar al docente al punto de presentar la experiencia de desgaste profesional. El carecer de seguridad en las condiciones contractuales puede inducir al surgimiento de temores respecto al futuro y al trazado de retos personales en el trabajo. El contar con una carga elevada, es uno de los factores que reduce la autoeficacia y, en conjunto con otras variables (como la falta de organización en el plantel, las condiciones de gestión y rendición de cuentas, etc.), se asocia con altos niveles de estrés y problemas de salud física en el docente. Klassen & Chiu (2010); Shernoff, Mehta, Atkins, Torf, & Spencer (2011), citados por Marengo y Ávila (2016, p. 98).

Resultados como los descritos ponen el énfasis de la discusión acerca de las condiciones laborales y su interacción con las características propias del trabajador docente en relación con el surgimiento de problemas psicoemocionales asociados con el trabajo, un tema de especial atención si se considera que el escenario productivo es quizá aquel en el que el individuo contemporáneo pasa la mayor parte de su tiempo diario y, por tanto, es de esperarse una gran influencia sobre las condiciones de desarrollo de las personas. La sensación de desgaste profesional asociada con el servicio de asistencia o acompañamiento de otras personas merece toda la atención de parte de las organizaciones educativas e incluso, desde el ámbito de los organismos nacionales con injerencia en el tema, puesto que son diversas las condiciones que hacen de los centros de formación un caldero de situaciones susceptibles de afectar la salud del docente, transformándose en una problemática general con implicaciones serias, tanto para el bienestar del profesorado como, para la calidad misma del proceso enseñanza-aprendizaje, Marengo y Ávila (2016, p. 98).

Los factores motivaciones se clasifican según Osorio (2016, p. 96) en sistemas de formación y desarrollo, de participación, recompensas y de relación y liderazgo.

El sistema de formación y desarrollo comprende: La identificación e intereses de las expectativas profesionales de los empleados. La evaluación del potencial y su desarrollo mediante programas de promoción, formación y planes de carrera. El feedback en los procesos de gestión del desempeño (“que se espera de mí”).

Los sistemas de participación que incluye: El aprovechamiento de las iniciativas, creatividad y experiencia de los empleados a todos los niveles. Las estructuras organizativas que propician la autonomía y el control de las personas sobre su propio trabajo. La delegación de responsabilidades (empowerment), con el traslado consiguiente de la toma de decisiones a los niveles más bajos de la organización.

Los sistemas de recompensas involucran la compensación monetaria y pago en especies y la flexibilización y personalización del paquete retributivo. Otras formas de reconocimiento no retributivo, por ejemplo, mediante el feedback en la evaluación del desempeño. (“cómo lo estoy haciendo” y “qué puedo hacer para mejorar”).

El Sistema de relación y liderazgo comprende: Evaluación de 360 grados, procesos de team bulding (equipos de alto rendimiento), flexibilidad en el horario y duración en la jornada de trabajo, posibilidad de trabajo en casa, sistemas de conciliación de trabajo y vida personal, ayudas en la educación y cuidado de los hijos, mediante servicios de guarderías, propios o ajenos (una de las formas más habituales de retribución en especie) y modelos de liderazgo transaccional y transformacional, etc.

Otra clasificación de los factores motivacionales la realiza la prueba psicológica de Toro (1992, p. 7-10), Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), que la relaciona de la siguiente manera:

Factores o condiciones motivacionales internos que son el logro, poder, afiliación, autorealización y reconocimiento.

Las condiciones motivacionales externas que son la supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción.

Riesgos psicosociales

Las condiciones de trabajo y la misma naturaleza del trabajo, han cambiado rápidamente en las últimas décadas. Los entornos laborales de hoy en día se caracterizan por poner un énfasis creciente en el conocimiento y en el trabajo, así como en las nuevas tecnologías. Dollard, Skinner, Tuckey & Bailey (2007); Kompier (2006); Landsbergis (2003); Sparrows (2000) citados por García, Iglesias, Saleta, Romay (2016, p. 173).

La docencia universitaria está en constante transformación y adaptación a las realidades económicas, sociales, políticas y culturales, lo que hace que exista una preponderante exposición a los riesgos psicosociales en el docente. Carranco, Pando, Aranda (2020, p. 330).

Los riesgos laborales, según el Ministerio de Protección Social (2008, p. 3), citado por Terán & Botero, “se entienden como los aspectos intralaborales y extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, las cuales en una interrelación dinámica, influyen en la salud y en el desempeño de las personas” (2012, p. 97).

Los factores psicosociales según Mejía, Garrido y Peralta (2008), citados por Terán & Botero, “son condiciones en las que se desenvuelve el individuo cuando se relaciona con el medio. Sin embargo, estas condiciones se convierten en riesgo cuando tienen el potencial de impactar de manera negativa en la salud de las personas, comprenden factores individuales, interacciones entre el medio laboral, el medio ambiente de trabajo, la satisfacción con lo que se realiza, las capacidades del trabajador, cultura, necesidades y consideraciones personales de la vida extralaboral que, a través de percepciones y experiencias pueden influir tanto en el rendimiento como en la salud y satisfacción en el trabajo y hacen que las personas reaccionen de diferente manera frente a un mismo estímulo” (2012, p. 97).

La interacción entre el medio ambiente de trabajo, el contenido de trabajo, las condiciones de la organización, la cultura del trabajador y las consideraciones personales externas al trabajo pueden tener influencia en la salud, en el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. Carranco, Pando y Aranda, (2020, p. 320).

Una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos produce trastornos emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neuro-hormonales que suponen riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas; de allí la importancia de la identificación, control y prevención de estos riesgos, especialmente en la docencia universitaria donde, además de la actividad laboral, se incluye un proceso formativo de profesionales universitarios, por lo que es necesario una interacción positiva, con la cual “cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo crea una sensación de dominio y autoestima, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y la satisfacción y mejora la salud. Forasteiri (2016, p. 13), citado por Carranco, S. Pando, Aranda (2020, p. 321).

Los principales problemas de los docentes en relación con la exposición a factores de riesgos psicosocial, según García, Iglesias, Saleta, Romay (2016, p. 178), productos de la organización del trabajo son las altas exigencias psicológicas, baja autoestima y la doble presencia, así como la exposición a problemáticas como la alta inseguridad en el empleo, el bajo apoyo social y la calidad del liderazgo.

Los niveles de exposición a los diferentes riesgos psicosociales están relacionados con factores sociodemográficos y socio-laborales. Así por ejemplo, el exceso de exigencias psicológicas que perciben los docentes entre 36 y 55 años, aun teniendo estos experiencia, puede ser el resultado de experimentar exigencias en rendimiento, organización y gestión del tiempo (Cladellas y Castello, 2011). En este sentido otros hallazgos son coincidentes con los obtenidos por Ortega y Sánchez, (2013) que constatan altas demandas emocionales, dificultades para olvidarse de los problemas del trabajo y poca influencia sobre el volumen del trabajo asignado, algunas veces por tener que cubrir bajas o asignaturas no contempladas inicialmente

en la asignación docente. Caballero, Cervilla, Fernández, Fernández & Gómez, (2015), comprobaron que existía relación entre las exigencias psicológicas y emocionales y la doble presencia. Por su parte, Múnera, Sáenz y Cardona (2013) encontraron que una parte importante de docentes están en riesgo psicosocial por razón de las demandas de trabajo. Citados por García, Iglesias, Saleta, Romay (2016, p. 178).

Factores psicosociales.

Los factores psicosociales según el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) se definen como las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de la organización, por una parte y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, influyen en la salud y rendimiento. Gómez & Moreno (2010, p. 395).

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. No se constituyen en un riesgo sino hasta el momento en que se convierten en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno. Múnera, Sáenz, Cardona (2013, p. 165).

Los factores de riesgo psicosocial son las condiciones concretas y específicas en que se realiza el trabajo y no los oficios en sí mismos. Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, se favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones como estrés laboral, síndrome de burnout y acoso laboral o mobbing. Múnera, Sáenz, Cardona (2013, p. 165).

Es relevante estudiar los factores de riesgo psicosocial, debido a que en ocasiones las exigencias del entorno no corresponden a la capacidad individual o las oportunidades que ofrece el entorno no están a la altura de las necesidades y expectativas del individuo, por lo que se produce un ajuste deficiente persona-entorno que puede causar estrés. Ese ajuste dependerá tanto de factores situacionales como de las características individuales y del grupo. Algunos de los principales factores situacionales, según Díaz (2010, p.76), que dan lugar al desajuste son:

Sobrecarga cuantitativa. Tener demasiado que hacer, deber realizar el trabajo bajo presión de tiempo y/o realizar un trabajo repetitivo (características típicas de la producción en serie o del trabajo de oficina rutinario).

Insuficiente carga cualitativa. Contenido demasiado limitado y monótono, falta de variación en el estímulo, escasez de demanda a la creatividad o a la solución de problemas y oportunidades limitadas de interactuar socialmente (características cada vez más frecuentes por la automatización que ha sido diseñada de manera óptima y un mayor uso de los ordenadores).

Conflicto de roles. Interferencia de algunos de los roles que desempeñamos (ya que al mismo tiempo, somos superiores a unos empleados y subordinados de otros, hijos, padres, cónyuges, amigos...), sobre algún otro haciendo que surjan conflicto entre diversos papeles y favoreciendo la aparición de estrés.

Falta de control. En los casos en que no es el propio trabajador, sino otra persona la que decide que es lo que hay que hacer, cuándo y cómo (por ejemplo cuando el trabajador carece de influencia, control o cuando hay incertidumbre).

Falta de apoyo social por parte del jefe o compañeros, tanto con respecto a las tareas laborales como respecto a otras situaciones que no son estrictamente del entorno del trabajo.

Estresores físicos. Además de poder influir en el trabajador físicamente, los efectos pueden derivarse de que el empleado es consciente de estar expuesto a peligros, por ejemplo químicos, que ponen en riesgo su vida o algún tipo de accidente.

Todas estas condiciones laborales adversas y otras muchas, pueden constituir en sí mismas factores de riesgo de enfermedad para los trabajadores, expuestos a ellos de manera continuada. De hecho, así lo creen muchos de los empleados encuestados en la IV Encuesta Europea en la cual el 35% declaran que su trabajo afecta a su salud. Otros muchos estudios han demostrado que algunas de las características del entorno laboral pueden constituir factores de riesgo de enfermedad, como el hecho de estar sometido a una elevada carga mental o estar expuesto al trabajo de turno. Rubio (1992), Martín & Díaz (1995), Díaz (2000), Martín, Díaz & Rubio (1995), Rubio, Díaz, Martín & Puente (2004), citados por Díaz (2010, p. 79).

Respecto a los efectos de los factores psicosociales sobre la salud, los datos epidemiológicos que se desprenden de la Encuesta Europea ya mencionada, indican que las dolencias que más prevalecen son los trastornos músculo esqueléticos (el 25% dice sufrir dolores de espalda y el 23 % dolores musculares), seguidos de cerca por el estrés y la fatiga crónica (22% en ambos casos). Es importante señalar que estas enfermedades músculo-esqueléticas están relacionadas con estrés laboral, Lim & Carayon (1994), Bongers, Winter, Kompier & Hilderbrandt (1993), citados por Díaz, (2010, p. 79).

El sector educativo se constituye en uno de los más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial. Las nuevas tecnologías, la diversidad en el aula, el trato con estudiantes desmotivados e indisciplinados y los constantes cambios curriculares, entre otros aspectos, generan la necesidad de realizar un gran esfuerzo en los docentes para adaptarse a dichos cambios, lo que conlleva un detrimento en su salud. Múnera, Sáenz y Cardona (2013, p. 165).

El estrés genera estados psicológicos negativos en la persona, debido a la privación de las necesidades psicológicas básicas como lo son la autonomía,

competencia y conexión afectiva, que provocan la generación de un déficit motivacional. En el caso del profesor se ve aplicado en determinadas manifestaciones emocionales que tiene hacia los alumnos pues, además de indicar una carencia motivacional o un bajo nivel de satisfacción así como la existencia de elementos estresores, este puede ser incluso un indicador de un trastorno psicológico. Se ha afirmado que la no satisfacción de los denominados “helper motives”, aquellos que hacen referencia al afán del profesor por ayudar a los alumnos, se hallan en el origen de trastornos de estrés y ansiedad docente. Esta “no satisfacción” de los motivos o metas genera en el profesor bajas creencias de eficacia, frustración ante expectativas no alcanzadas y, en consecuencia, déficit motivacional, Deci & Ryan (2000), Rudow (1999), citados por Silvero (2007, p. 117).

El profesor, al realizar el acompañamiento pedagógico y no pedagógico, se ve sometido a carencias y conflictos de todo tipo, debido a que es responsable de acompañar el aprendizaje de los niños, jóvenes y adultos, lo que hace que desarrolle manifestaciones psicológicas que van desde malestares pasajeros hasta cuadros severos de trastornos psíquicos que interfieren en su labor. Diaz-Granados (1999, p. 26).

La edad y los años de experiencia en el trabajo de docente, pueden ser factores que contribuyen al riesgo psicosocial. Los maestros más jóvenes y con poca experiencia laboral pueden padecer grados más elevados de estrés por no haber adquirido la experiencia necesaria para controlar el trabajo y los alumnos. De otro lado, en los profesores mayores el problema es la propia enseñanza y las metodologías usadas (2013, p. 165).

En un estudio realizado con docentes en Austria, se encontró que el 86% de las mujeres y el 82% de los hombres afirmaron padecer estrés. El 75% de los maestros protestaron por la opinión frecuente de que quienes ejercen esta profesión llevan una vida fácil porque tan sólo trabajan media jornada y por el contrario, se encontró que los profesionales siguen trabajando al llegar a casa y le dedican entre 20 y 30 horas a la semana para preparar clases y dedican mucho tiempo al perfeccionamiento de su

formación profesional y cultural. Además, arrojó la investigación que la depresión, los trastornos nerviosos y de concentración, así como el dolor de cabeza y la irritabilidad representan los problemas cotidianos que sufren la mayor parte de los maestros de este país. Díaz-Granados (1999, p. 27).

Frente a la salud mental la diferencia entre hombres y mujeres sólo se registró en los síntomas somáticos siendo más frecuentes en el sexo femenino. Precisamente, los problemas somáticos junto a ansiedad e insomnio y depresión también fueron más comunes en docentes sin hijos y entre quienes eran solteros (a excepción de síntomas somáticos que no fue significativa para el estado civil). Por último, se observó mayor nivel de disfunción social entre los docentes que reportaron trabajar durante más de ocho horas diarias en comparación con los docentes que laboran menos de ocho horas por día. Marengo & Àvila (2016, p. 96).

Otra investigación muestra que las situaciones que producen mayor malestar a los profesionales de la educación son el desinterés de sus estudiantes, los alumnos problemáticos, el elevado número de alumnos, la sensación de impotencia para motivar a los alumnos. Adicionalmente, las condiciones que resultan más negativas para el profesor son las condiciones sociales y de trabajo, los desacuerdos con las políticas corporativas y los conflictos con los compañeros de trabajo. Díaz-Granados (1999, p. 28-29).

El profesor no realiza todo su trabajo en la organización, ni en el horario de las clases. La jornada laboral del docente continúa en casa, estas horas no son relacionadas como “extras”, por lo que surge la pregunta sobre ¿cómo el profesor afronta las dificultades personales con el tiempo de trabajo? Así mismo, el deterioro emocional del docente puede ser grave cuando este tiene sobrecarga física y psíquica a causa de muchas horas de trabajo, dedicación y presiones laborales. Ferrel (2010, p. 6).

Según Maslach y Schaufel, citado por Ferrel (2010, p. 17), existen algunas características similares en el síndrome de burnout entre las que se destacan las

siguientes: Primero, el predominio de los síntomas mentales o conductuales sobre los físicos; Segundo, los síntomas disfóricos que incluyen el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; Tercero, los síntomas se presentan en personas sin antecedentes previos de patología y Cuarto, se le ha clasificado como un síndrome clínico-laboral y se produce por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a la disminución del rendimiento laboral, junto a la sensación de baja autoestima. Ferrel, R. (2010, p. 17).

En un estudio realizado en la Universidad del Magdalena se determinó la existencia de tres componentes fundamentales en el síndrome de burnout que son el desgaste emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Los resultados obtenidos indicaron que se obtuvieron resultados significativos en estos tres niveles. Se encontró una diferencia significativa de acuerdo al tipo de contrato. Los catedráticos obtuvieron los puntajes más altos en las tres categorías. Los docentes con mayor carga académica, un número más elevado de estudiantes y con una vinculación laboral por semestres presentaron niveles más altos de burnout, en comparación con aquellos que no están expuestos a algunas de estas características. Ferrel (2010, p. 20-21).

Desempeño laboral docente

El desempeño laboral se puede definir como una función de la capacidad y la motivación del trabajador. En este sentido si la motivación es el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual y por ende observable, es el rendimiento. Las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, sino que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí; por ejemplo, de prácticas organizativas como la mala comunicación interna, formación escasa, destino no apropiado, falta de atención a las necesidades del trabajador, directrices de trabajo poco claras, entre otras; Así mismo: preocupaciones relacionadas con el puesto, como los requisitos cambiantes o poco claros, aburrimiento o carga de trabajo excesiva, escasez de oportunidades de desarrollo, problemas con los compañeros, falta de

recursos, falta de habilidades para el puesto y otros; también, problemas personales como situaciones familiares, económicas, inestabilidad emocional, problemas para conciliar trabajo y familia, entre otras. Factores externos como por ejemplo mucha competencia en el sector, conflicto entre los valores éticos del trabajador y las demandas del puesto, conflicto entre sindicatos y dirección, etc... Morthead & Griffin (1998), Campell et al. (1993), citados por Diaz (2010, p. 15).

El rendimiento o desempeño laboral del docente se puede definir como el “conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación”. Fernández (2002), citado por Fernández (2008, p. 390). El mismo autor también explica que desde la perspectiva subjetiva del profesor el desempeño se asocia con la forma como cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta y desde la perspectiva objetiva se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan.

Uno de los factores más significativos dentro del desempeño del profesor lo constituyen las estrategias de aprendizaje y la autoeficacia. La autoeficacia se puede definir como un factor motivacional del docente, el cual se puede explicar como “el conjunto de creencias que tienen las personas acerca de sus propias capacidades para el logro de determinados resultados”. “Esta variable varía intrapsíquicamente en el tiempo e interpersonalmente. Dado que las personas difieren en las áreas de vida en las cuales desarrollan su sentido de eficacia, no se trata de un rasgo global sino de un grupo de autocreencias ligadas a ámbitos de funcionamiento diferenciado”. Fernández (2008, p. 388-389).

Las creencias de autoeficacia afectan el esfuerzo y dedicación de los maestros en la enseñanza, en sus metas y en su nivel de aspiración. De acuerdo a los estudios de Allinder, 1994 que fueron citados por Tschannen & Woolfolk, 2002 y a su vez por Fernández, 2008 (p. 389), aquellos maestros que poseen un fuerte sentido de

eficacia tienden también a exhibir grandes niveles de planeamiento, organización y entusiasmo. Asimismo, se muestran más abiertos a nuevas ideas y más dispuestos a experimentar nuevos métodos para mejorar las necesidades de sus estudiantes (Guskey, 1998, Stein & Wang, 1998 citados en Tschannen, Moran & Woolfolk, 2002 y de igual modo citados por Fernández, 2008, (p. 389).

Algunos estudios afirman que los niveles de eficacia personal en la enseñanza se relacionan positivamente con el uso de prácticas de aprendizaje en el salón de clase, mostrando que maestros con confianza en sus capacidades de enseñanza crean un ambiente en el salón de clase centrado en el esfuerzo y aprendizaje del estudiante. Está demostrado que la autoeficacia se correlaciona positivamente con el empleo de estrategias de aprendizaje: enseñar a los estudiantes a usar estrategias de aprendizaje aumenta su autoeficacia y su aprovechamiento. (Pintrich & De Groot, 1990, Henson, 2002 citado en Deemer, 2004 y a su vez por Fernández, 2008, p. 389).

Estudios realizados en salones de clase de primaria muestran que los maestros con alta eficacia utilizan prácticas instruccionales que representan aproximaciones orientadas al dominio de tareas, mientras que los maestros que desarrollan una aproximación orientada al rendimiento muestran un bajo nivel de eficacia. Altos niveles de eficacia están también asociados a prácticas instruccionales orientadas al dominio de tareas y con altas expectativas en estudiantes de escuelas de secundaria (Midgley, 1995 citado en Deemer, 2004 y de igual modo por Fernández, 2008 p. 390).

La autoeficiencia se observa en el desarrollo de las actividades educativas que utiliza el profesor para él y para sus alumnos, las creencias que tiene el maestro con respecto a sus capacidades para realizar su labor pedagógica y la percepción de su desempeño como formador de los estudiantes en las distintas actividades académicas y extra-académicas que realiza con ellos. Pando, Castañeda, Gregoris, Aguila, Ocampo y Navarrete (2006, p. 528).

Otro factor que involucra el desempeño, en el ámbito académico, es la orientación que tiene el docente hacia la meta de aprendizaje y la orientación a la meta

de rendimiento. Las primeras son adaptativas, es decir que altos niveles de metas de aprendizaje están relacionados con el uso de estrategias de aprendizaje que se distinguen por ser prolongadas en el tiempo, consistentes y profundas. Las segundas tienen menores patrones positivos de motivación y autorregulación, por lo que puede llegar a pensarse que éstas son menos valiosas que las de aprendizaje; sin embargo, debe destacarse que no todas las metas de rendimiento son negativas. En algunas situaciones y para algunas personas, estas metas pueden promover conductas positivas de logro. Por tanto, se puede afirmar que ambos tipos de meta deben tener consecuencias complementarias en la motivación y el rendimiento en la educación. Pintrich, Roeser & De Groot (1994), citados por Fernández 2008, (p. 386).

Uno de los factores que afecta el desempeño del docente es la dedicación horaria de los maestros que la consume casi totalmente en el trabajo en el aula. A diferencia de lo que sucede en los países desarrollados, en América Latina son aún muy pocos los países que incluyen en la carga del docente un tiempo para planificar las sesiones y trabajar en equipo. Así entonces, la preparación de la enseñanza se ha de desarrollar en el tiempo libre de los profesores y generalmente, fuera de la escuela. Situación que se ve obviamente más limitada entre aquellos que tienen dos trabajos. No es sólo el menor tiempo para la preparación en el trabajo en el aula o para el trabajo e intercambio con otros docentes lo que se ve afectado con la doble actividad laboral. Muy probablemente también se resiente la motivación, actitud y compromiso del docente con la escuela y con sus estudiantes, al estar demandando tiempo por responder en ambos espacios laborales, sean o no referidos a la enseñanza. Murillo & Román (2013, p. 921).

La autonomía según Perie y Baker, 1997 Pelletier et al. (2002), citados por Murcia, (p. 70), explican que una de las causas de no satisfacción del profesor en su trabajo, es la falta de autonomía docente, la cual está asociada con sentirse presionado por sus compañeros, por la parte administrativa y el plan de estudios. Murcia refiere que la autonomía constituye una de las condiciones de trabajo asociadas con la satisfacción docente.

Iriarte (1999, p. 34), afirma que habría que preguntarse cuál es el rol actual del docente y se podría decir que una de las competencias más importantes la constituye el ámbito social de los educandos, la capacidad para asumir las situaciones conflictivas, la exigencia de la formación en los profesores y agrega tres factores fundamentales para mejorar el desempeño que son:

- Las notables lagunas en el campo de la socialización primaria que han quedado desatendidas por la incorporación masiva de la mujer al trabajo y la reducción del número de miembros de la familia.

- La modificación del papel del profesor como transmisor de conocimientos. El profesor se enfrenta ahora a la necesidad de integrar en su trabajo el potencial informativo de las nuevas fuentes de información, es decir, debe modificar su papel tradicional.

- La redefinición de valores y objetivos en la educación. En efecto, el actual momento se caracteriza por la ruptura del consenso social sobre los objetivos que deben perseguir las instituciones escolares y sobre los valores que se deben fomentar. Elija el modelo de educación o el conjunto de valores que elija, el profesor va a verse siempre cuestionado y puesto en cuestión.

En una investigación realizada en la ciudad de Medellín por el profesor Guillermo Bocanument en el año 2010, donde se buscó identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo modalidad de hora cátedra se encontró que la carga mental se constituye el principal factor de riesgo. La carga mental hace referencia a las demandas y exigencias del trabajo relacionadas con la realización de múltiples tareas, nivel de complejidad, velocidad, concentración, precisión y control de calidad. En los contratos a término indefinido se generó mayor seguridad, lo que conllevó a que el mayor porcentaje de docentes con este tipo de contratación se encontrara sin riesgo. Esto pudo deberse a que los docentes percibieron mayor estabilidad y seguridad. Por otra parte, el dominio

demandas del trabajo, independientemente del tipo de contrato que se tuvo presentó un nivel de riesgo dos (2), que ameritó intervención por parte de la administración de la Universidad. Múnera, Sáenz y Cardona (2013, p. 171 - 173).

Un estudio realizado en el Centro Universitario de Granada (España), buscó identificar la incidencia de los factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo y sus consecuencias en la salud de los docentes. Se analizaron las siguientes dimensiones psicosociales: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Múnera, Sáenz, Cardona (2013, p. 171 y 173). En las exigencias psicosociales, los datos reflejaron que existen altos niveles de exposición al riesgo por factores cualitativos, principalmente respecto a las demandas emocionales. En esta misma dimensión se observó la poca influencia de los docentes sobre el volumen de trabajo asignado, en ocasiones según los mismos docentes por tener que cubrir bajas o asignaturas no contempladas inicialmente en la planificación docente y, en otras muchas ocasiones, por el poco control en la asignación anual de investigaciones al profesorado. En las demandas del trabajo que involucra las dimensiones de demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas de la jornada de trabajo, demandas cuantitativas, demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas de carga mental, se presentó el porcentaje de riesgo más alto con un 43,1 %. En lo referente al liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y recompensas, el porcentaje más alto de docentes se encuentra sin riesgo; sin embargo, en las demandas del trabajo la mayoría de profesionales están en el nivel de riesgo alto. Se observó, además, que los docentes solteros y sin hijos mantienen un nivel de riesgo alto, en comparación con los casados y con hijos en todas las dimensiones. Múnera, Sáenz y Cardona (2013, p. 172-174).

Finalmente, el escenario laboral incide no sólo sobre la calidad del mismo trabajo, sino también sobre el bienestar, la salud y la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral, las enfermedades profesionales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las

disfunciones en las mismas, como conflictividad, ausentismo, rotación, abandono, accidentalidad o enfermedades laborales. Múnera, Saenz y Cardona (2013, p. 165).

Frente al tema del horario del docente universitario se realizó un estudio donde se encontró que la programación del tema, las actividades de aula, la asistencia a reuniones, tutorías, dedicación a su perfeccionamiento docente, papeleo, etc. hacen que “una hora” de jornada laboral para los docentes sean realmente 115 minutos, lo cual coincide con la categoría de “carga de trabajo” (que integra todas estas actividades), siendo esto un factor de riesgo para el agotamiento emocional, lo que no ocurrió cuando se tomó la categoría de horas frente a grupo de manera aislada. Acevedo (2001, p.11-12) citado por Pando, Castañeda, Gregoris, Águila, Ocampo y Navarrete (2006, p. 528).

El estudio realizado con 223 profesores sobre la insatisfacción con el rol laboral y los cambios negativos e incontrolables en la presión del trabajo se correlacionan con sintomatología de tipo somático, depresiva, ansiedad e insomnio. Igual se corroboró que el trabajo individual y aislado es una característica generalizada en el profesorado de la educación superior mexicana. Matud, García (2002); Marum (2003) citados por Verdugo, Guzman, Moy, Meda & González (2008, p 28-29).

Otro estudio realizado en Colombia con 240 docentes sobre insatisfacción laboral, indica altas proporciones de inconformidad de los profesores frente al apoyo social percibido, así como en las relaciones interpersonales y las compensaciones económicas en el trabajo. Debe tenerse en cuenta que en el ámbito del trabajo docente, como consecuencia del grado de satisfacción de los profesores, los índices de ausentismo y bajas laborales implican un alto costo para la administración educativa. Moriana & Herruzo (2004); Restrepo, Colorado & Cabrera (2006), citados por Verdugo, Guzman, Moy, Meda, González (2008, p. 28-29).

Estrés laboral.

El estrés se refiere a la tensión o exigencia que puede producir un desequilibrio emocional. En este caso produce un desajuste subjetivo de la persona al percibir demandas y amenazas que no se pueden controlar, con consecuencias negativas. Es un proceso dinámico e interactivo que se origina a partir de la relación peculiar y única entre la persona y el medio ambiente desafiante en comparación con los recursos disponibles; si la persona está en una situación amenazante que sobrepasa sus defensas experimenta estrés. Ayuno (2006); Pieró y Rodríguez (2008), Pieró (2001); Lazarus y Folkman (1986), citados por Tacca & Tacca (2019, p. 325).

El estrés es un fenómeno que forma parte de la rutina laboral en el mundo actual, produce bajo rendimiento, pérdida de ciertas capacidades, agotamiento, inseguridad y accidentes laborales, que ponen en riesgo la salud del colaborador y el correcto funcionamiento de la empresa. En el ámbito educativo, la dinámica laboral del docente genera un cúmulo de sensaciones, desgaste personal y emocional que puede producir estrés, entre ellas están las características actuales del estudiantado y la interacción con ellos, el ambiente de trabajo y la personalidad de los docentes. Otras categorías son: la tecnología, el clima organizacional (percepción acerca de la organización), el territorio organizacional (espacio físico de trabajo), la estructura organizacional (relaciones jerárquicas entre colaboradores y jefes), falta de cohesión (problemas de unión en el equipo), influencia del líder (capacidad para influir) y el respaldo de grupo (apoyo en el logro de metas). Martínez (2003); Barron (2004); Díaz (2009); Moreno & Báez (2010); Arís (2009); Amador, Rodríguez, Serrano, Olvera & Martínez (2014); Martínez (2003), Cardona (2010), citados por Tacca & Tacca (2019, p. 325).

El estrés es un problema bastante frecuente cuyas consecuencias son graves y costosas. Los estudios apuntan a que la experiencia de estrés puede afectar la satisfacción laboral, el compromiso con el trabajo y la organización, la aparición de estados de ansiedad, aumento de días de ausentismo, accidentes laborales y enfermedades. En el caso de los docentes universitarios la sobrecarga y el estrés laboral afectan el tiempo que el profesional dedica a la investigación, la publicación

de los resultados obtenidos en las mismas y el desarrollo profesional, repercutiendo en un deterioro de la calidad de los estándares de enseñanza e investigación. Se relaciona, además con un incremento de los conflictos interpersonales, tanto en el trabajo como con la familia y con la aparición de problemas de salud físicos y emocionales. Dua (1994); Sharpley et. al. (1996); Boyd & Wylie (1994), citados por Avargues & Borda (2010, p. 74-75).

La literatura ha citado como causas de estrés laboral, en la enseñanza superior, los recortes en la parte financiera, excesivos número de horas semanales de trabajo, falta de tiempo para dar respuesta a las exigencias de trabajo, falta de recursos, conflicto y ambigüedad de rol, escaso control sobre aspectos que afectan a las tareas que forman parte del puesto de trabajo; así como, pocas oportunidades de promoción, bajos salarios, inseguridad en el empleo, poco control sobre la propia trayectoria profesional, inestabilidad laboral y el aumento de la competitividad laboral. Cladellas, Castelló y Parrado (2018, p. 54).

La experiencia prolongada de estrés en los profesores lleva a la aparición de enfermedades físicas crónicas y alteraciones en la salud mental, afectando el desempeño. Cladellas; Castelló y Parrado (2018, p. 54).

Calidad en la Educación Superior.

Es innegable el valor que ha tenido el tratado de Bolonia en los cambios en las instituciones de educación superior en Europa y su impacto en América Latina. Este tratado y sus condiciones de exigencia, han hecho que se transformen los diferentes pilares de la educación como la formación docente, la investigación y la movilidad de estudiantes y profesores por todo el mundo, entre otros aspectos. Del mismo modo, se han podido estructurar agencias que fortalecen el aseguramiento de la calidad como la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA), que con su apoyo y seguimiento a las instituciones de educación superior han elevado los indicadores de calidad de las universidades europeas. Lago de Vergara, Gamboba y Montes (2014, pág. 165)

En la actualidad en Colombia y en general en los países latinoamericanos, las políticas educativas en materia de educación superior, siguen las recomendaciones emitidas por organismos internacionales, tales como: La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) entre otros organismos que buscan que la educación se adapte a las exigencias planteadas por la sociedad. Medina (2011) y Mondragón (2006), citados por Martínez; Tobón y Romero (2017, p. 79).

El concepto de calidad educativa tiende a concebirse como difuso, debido a la subjetividad de los sujetos, pues cada uno tiene una idea distinta de lo que puede llegar a significar, por lo que se necesita un consenso que permite establecer ciertos lineamientos para su entendimiento y aplicabilidad. En este sentido, el concepto de calidad es ante todo subjetivo, ya que cada consumidor o usuario tiene una idea distinta de lo que se entiende por él. Sin embargo, todo el mundo está de acuerdo en que se habla de la calidad cuando están cubiertas las expectativas, tanto si se trata de un producto o de un servicio. Cano (1998, p. 60), citado por Mosquera (2018, p. 45 - 46).

“Cuando se habla de una educación de calidad no todos entienden lo mismo. Por ejemplo, puede estar referido a la utilidad de la educación vinculada a elementos tales como el mercado de trabajo (lo que hace referencia al desarrollo de competencias específicas o la posibilidad de emplearse en un trabajo); o a la vida cívica (relacionada con el desarrollo de la ciudadanía); o a la integración cultural (referida a la pertenencia a una misma nación, etnia o credo religioso). Más aún, puede variar según el tiempo: calidad ayer no significaba lo mismo que calidad hoy, ni será lo mismo mañana; o puede variar según otros tipos de criterio, tales como estrato social, intereses corporativos u otros”. Casassus (1999, p. 88-89), citado por Miñana & Rodríguez (2011).

Santos (2003, p. 224), citado por Miñana & Rodríguez (2011), plantea que “el discurso de la calidad educativa no se puede hacer al margen del análisis profundo de

las ideologías que sustentan los diversos puntos de vista y las consecuencias que tienen, de cara al desarrollo de determinados modelos de sociedad y de ser humano”, por cuanto, los participantes consideran la calidad de la educación como algo que puede explicarse en gran medida por los intereses que se tengan acerca del proceso educativo. Así, para los padres una educación de calidad es distinta para los hijos y la de los dos hijos será distinta a la de los profesores, los funcionarios, los gobernantes o los empresarios”.

El concepto de calidad en educación alude generalmente a la capacidad que tienen las instituciones educativas para lograr que sus alumnos alcancen metas educativas de calidad, independientemente de su origen social. Las metas educativas se entienden en esta tradición como resultados académicos y directamente relacionados con el aprendizaje. Una institución de calidad toma en cuenta el rendimiento inicial y la situación de entrada de los alumnos y promueven que todos ellos alcancen los más altos logros posibles. De la Hoz (1975, pág. 75), citado por Ardila (2011, pág. 46). También afirma De la Hoz, que la calidad de la educación está vinculada a determinadas características de los elementos procesuales y de producto, el siguiente paso es preguntarse acerca de la identidad de estas características. Es decir qué contenidos se incluyen en el currículo, cómo deben evidenciarse y secuenciarse, cómo debe ser la formación del profesorado, qué tipo de clima institucional, etc. Si formuláramos este tipo de preguntas obtendríamos un tipo de respuestas diferentes para cada uno de los elementos considerados. Cada individuo y cada grupo formularán distintas listas de características deseables al proceso y el producto educativo de acuerdo, en cada caso con sus creencias, ideas sobre el hombre, el mundo la sociedad, la ciencia, la educación, la escuela, etc, en otras palabras los diversos sistemas de valores, las culturas, las ideologías, las actitudes y los intereses de los grupos e individuos, se proyectarían en las otras caracterizaciones de la educación de calidad. Ello supone que bajo estos supuestos el concepto de calidad se podría aplicar a muy diferentes formas de educación. Ardila (2011, pág. 46).

El concepto de calidad en la educación superior es relativamente reciente. Anteriormente, se veía más de una forma cuantitativa y se vinculaba especialmente con lo económico y social, ahora también se analiza el espectro cualitativo. Gabanzo (2007), citado por Castaño & García (2012).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su declaración del 2009, recomienda a las instituciones de educación superior la formación de sus docentes para garantizar la calidad y propone que sean aplicados nuevos enfoques, tales como el uso de aprendizaje abierto y a distancia, las tecnologías de información y comunicación y de la investigación pedagógica, de modo que lleven al mejoramiento de las estrategias didácticas. También manifiesta que los criterios de calidad deben reflejar los objetivos globales de la educación superior, entre los cuales se encuentran: la meta de cultivar en los alumnos el pensamiento crítico e independiente y la capacidad de aprender a lo largo de toda la vida, criterios que estimulan la innovación y la diversidad. Las recomendaciones anteriores afianzan la necesidad de establecer modelos que lleven a la consolidación y manejo idóneo del capital intelectual y a que ello se convierta en una forma de articulación de la calidad académica, hacia el fortalecimiento del rol de la universidad en la solución de los problemas de la sociedad. Arrieta, Consuegra y Gaviria (2017, p. 425).

Los efectos de la globalización en la educación superior hacen poner la mirada en aspectos tales como la movilidad académica de profesores y estudiantes, la flexibilidad de los currículos, la estructuración común de los patrones de formación, que garanticen las homologaciones de títulos y equivalencias de materias de un país a otro y la creación de mecanismos y estrategias que permitan a las instituciones disponer y usar, de modo innovativo, la información disponible en las redes operativas de información. Kaplinsky (2005), OIT (2004), citados por Orozco (2010, p. 26).

“En realidad la calidad es un concepto relativo asociado al proyecto institucional, a sus objetivos, finalidades y resultados, a su eficiencia y costo, a su

aptitud para cumplir un compromiso social o bien para satisfacer las necesidades de los usuarios, destinatarios o clientes, López (2006, p. 38). El hecho de que, en lo relacionado con la educación, se hable de usuarios, destinatarios y clientes no debe suponer que se le dé a la educación superior una visión de tipo comercial, sino que al verla desde la gestión por procesos se da paso a una visión más organizacional, reconociendo en la misma diferentes áreas de gestión como la gestión directiva o la a gestión académica”.(Cantón, Valle y Arias, 2008, citado por Castaño y García 2012 p. 221-222).

Desde la visión positivista de la globalización de la educación, se observa que este fenómeno ha permitido que las instituciones de la educación superior, tanto en Europa como en América Latina, construya una cultura de la autoevaluación y la calidad, desde sus diferentes procesos académicos y administrativos. Las instituciones educativas en América Latina en particular han sentido el fenómeno de la globalización y están optimizando esfuerzos para hacer que las instituciones guiadas por un sistema de aseguramiento de la calidad más global logren avanzar en importantes temas como los marcos comunes de la educación superior y temas como la formación docente y la consolidación de convenios funcionales de movilidad internacional. Lago de Vergara ,Gamoba y Montes (2014 p. 165)

A pesar de los esfuerzos en mejorar a la educación en Colombia ésta tiene poca pertinencia, relativa baja calidad y un alto grado de inequidad, a pesar que la cobertura ha aumentado y ésta se ubica en el 24% para la población universitaria, en cuanto a calidad no obtiene un nivel destacado mundialmente. Sin duda, existe una relación directa entre estos problemas, calidad y cobertura de la educación básica y media, pero también es posible que las múltiples demandas que se hacen a la universidad, a la priorización de la profesionalización y a los vacíos de la política educativa misma, sean parte del diagnóstico negativo. Es por esto que puede ser relevante volver sobre la misión de la universidad, ahora que se habla de un nuevo modelo de universidad como una forma de volverla pertinente. La pregunta sería: ¿pertinente para qué?

Orozco (2013); Montoya & Escallón (2013); Arango (2013), citados por Hurtado (2014, p. 26).

2.03 Marco Institucional

La Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, es una entidad de derecho privado, de utilidad común y sin ánimo de lucro, dotada de Personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, sometida a la Constitución Política y leyes de Colombia. Cuenta con 3 sedes en todo el país, una de ellas en Bogotá y varios centros de servicios universitarios en el ámbito nacional.

La Institución Universitaria con sede en Bogotá nació hace más de 35 años en Bogotá como una institución de tipo tecnológico. Actualmente tiene más de 30.000 mil estudiantes en modalidad virtual y presencial. Ofrece más de 80 programas presenciales. La institución está principalmente dirigida a estratos socioeconómicos, uno, dos y tres. Dentro de los valores corporativos se encuentran la excelencia, el respeto, la responsabilidad, liderazgo, transparencia, solidaridad, servicio, identidad, felicidad y efectividad.

La Institución Universitaria con sede en Bogotá, es miembro de una empresa que conforma una de las comunidades académicas más grandes de Latinoamérica y que brinda a través de sus avances tecnológicos mejores herramientas a profesores y alumnos en el proceso enseñanza-aprendizaje.

El pensamiento de la institución está fundamentado en el humanismo, por lo que para la institución es esencial contar con un Departamento de Humanidades. Dentro de su filosofía es muy importante que los alumnos, egresados, personal docente y administrativo se sientan a gusto en la empresa, desarrollando temas de inclusión, ética, derechos humanos entre otros, basados en una cultura de buen trato y de ser feliz.

El Departamento de Humanidades forma parte de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Humanas. Actualmente brinda apoyo a todas las facultades con

sus asignaturas transversales, así como con eventos culturales, proyectos de investigación y la cátedra institucional que impacta a toda la comunidad académica. Tiene a su cargo el centro de lectura y escritura de la institución y el liderazgo de los temas de escuela política, tutorías académicas, entre otros.

Los docentes del Departamento de Humanidades tienen dentro de sus funciones dar las clases a los diferentes programas de la institución, manejando grupos muy grandes (entre 30 a 50 estudiantes) y horarios diversos, en las tres jornadas y los fines de semana. Además tienen a su carga una gran cantidad de asignaturas en promedio entre 5 y a 12 asignaturas diferentes y alrededor de 10 a 14 grupos a su cargo. Todo lo anterior lleva a que el docente en muchas ocasiones deba pasar hasta más de 14 horas en su trabajo.

El hecho de ser una universidad incluyente y que busca el buen trato hace que el profesor tenga mayores responsabilidades en las clases porque debe colaborar a sus alumnos en situaciones especiales, lo que le genera mayor carga laboral en muchas ocasiones.

En los últimos años el Departamento de Humanidades ha tenido cambios en quienes lo han liderado, elementos significativos que aunque le ha generado un mayor reconocimiento hacia otras áreas también ha producido nuevas tareas al equipo de trabajo.

Dentro del grupo de docentes aunque algunos cuentan con estabilidad laboral por tener contrato a término indefinido otros sólo se encuentran contratados por períodos de cuatro meses o anualizados, lo que podría estar generando también situaciones de estrés entre otras en el grupo de profesionales, afectando su desempeño laboral.

Se pretendió identificar cuales son los factores de riesgo psicosociales intralaborales en los profesores del Departamento de Humanidades de una Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, que tuvieran contrato a término fijo con modalidad medio tiempo o tiempo completo y como esto afecta su desempeño.

Un estudio realizado por la Universidad Autónoma Latinoamericana de Medellín refiere que el elevado nivel de exigencia y el poco grado de autonomía puede generar enfermedades físicas. Las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión, y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y es escasa la latitud de la toma de decisiones del trabajador. Bedoya, Oquendo y Gallego, (2014, p.3).

“El trabajo por turnos y especialmente el nocturno, provoca una alteración en el ámbito familiar y social. Todo ello puede ser una fuente importante de conflictos (problema en las relaciones de pareja, escaso contacto con los hijos, incompatibilidad de horarios con los amigos o problemas para disfrutar del tiempo libre entre otros. Se produce en definitiva una disminución de la calidad de vida”. Fernández & Piñol, 2000, (p.215).

La fatiga tanto física como psicológica juega un papel de señal de alarma que impide al organismo llegar a una fase extrema. No obstante la fatiga interfiere con la coordinación con la vigilancia. Los factores psicológicos que interfieren con el síndrome de la fatiga física son la falta de interés por el trabajo, el peso de la responsabilidad, la frustración, los conflictos íntimos, la monotonía, la propia sensibilidad, los problemas familiares y sexuales. Fernández & Piñol, 2000, (p.212).

Se han encontrado características que aumentan el síndrome de Burnout en los docentes universitarios entre las que se encuentran entre otras, la multiplicidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas, falta de reconocimiento, carga mental, espacios de trabajo inadecuados, falta de una remuneración que compense esfuerzos y bajas relaciones sociales en el trabajo. Botero, 2012, p.7 citado por García, Bonivento, y Pérez, 2017, (p.68).

2.04 Marco legal

Con base en el problema planteado es importante revisar las normas de contratación en las universidades privadas de Colombia, para los docentes

universitarios, y las cuales se encuentran en el Código Sustantivo de trabajo Chavarro, C. (2016). éstas son las siguientes:

“Contrato a término fijo. Art. 46 y Art. 28 de la Ley 789 de 2002. Es un contrato que tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato. Puede ser prorrogado indefinidamente, salvo en los casos en los cuáles el plazo pactado sea inferior a un año”.

“Los contratos a término fijo se pueden clasificar en dos modalidades de contratación: contratos con un vencimiento igual o superior a un año y los contratos con un vencimiento menor a un año”.

“Modalidad 1: Igual o superior a un (1) año”:

- “Debe constar siempre por escrito”.
- “El término de su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero puede ser prorrogable de forma indefinida”.
- “Si hay periodo de prueba debe constar por escrito al inicio del contrato”.
- “Para su terminación no se requiere aviso previo”.
- “En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002”.

“Modalidad 2: Inferior a un (1) año”.

- “Este tipo de contratos únicamente pueden prorrogarse hasta por tres (3) veces, por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año”.
- “Para su terminación no se requiere aviso previo”.

“En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002”.

“Contrato a Término Indefinido (Art. 47). Es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio. Puede hacerse por escrito o de forma verbal”.

“Características”:

- “Si se quieren establecer cláusulas específicas para el contrato es necesario formalizar el contrato a través de un contrato escrito”.

- “El empleador se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicios, descansos remunerados y aportes parafiscales”.

“En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002”.

Otras norma a citar es la referente a los riesgos psicosociales en Colombia a continuación se enuncian algunos elementos de la resolución 2646 del 17 de Junio de 2008, capítulo I y II, expedida por el Ministerio de Protección Social.

“El decreto 2646 explica las siguientes definiciones en el capítulo I, artículo 3º”:

a) “Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica”.

b) “Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado”.

c) “Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño”.

d) “Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”.

e) “Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador”.

f) “Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos”.

g) “Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales”.

h) “Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico”.

i) “Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea”.

j) “Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo”.

k) “Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional”.

- l) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- m) “Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico”.
- n) “Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros”.
- ñ) “Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país”.
- o) “Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador”.
- p) “Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”.
- q) “Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad”.

El capítulo II del decreto 2646 , se refiere a la reglamentación frente a la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos a continuación se relacionan los que aplican para el tema en estudio:

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) “Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor”.

c)“Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo”.

d) Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

e) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

f)“ Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales”.

g) Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

h) Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o

ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

i) “Número de trabajadores por tipo de contrato”.

j) “Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc”.

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

“Artículo 7°. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores. Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores”:

a) “Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos”.

b) “Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa”.

c) “Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud”.

d) “Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos”.

e) “Acceso a servicios de salud”.

“Parágrafo. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador”.

“Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores”:

a) “Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo”.

b) “Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos”.

c) “Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional”.

“Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa”.

“Artículo 9°. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Para efecto de la evaluación de los factores psicosociales, los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos”:

a) “Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico”.

b) “Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional”.

c) “Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género”.

d) “Ausentismo”.

e) “Rotación de personal”.

f) “Rendimiento laboral”.

“Artículo 10. Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país”.

Artículo 11. Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.

“La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador”.

Artículo 12. Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar

si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales.

3. Metodología

3.01 Enfoque de investigación

La metodología utilizada en la investigación fue mixta, porque integró elementos cualitativos y cuantitativos. El tipo de estudio, en su parte cualitativa, fue *interpretativo* “en él no se pretende hacer generalizaciones a partir del objeto estudiado. Dirige su atención a aquellos aspectos no observables, no medibles, ni susceptibles de cuantificación (creencias, intenciones, motivaciones, interpretaciones, significados para los actores sociales), interpreta y evalúa la realidad, no la mide”, Santos, (2010, p. 5). El tipo de estudio, en la parte cuantitativa, consistió en un diseño *descriptivo*, con aplicación de unos instrumentos que midieron los factores motivacionales y los riesgos psicosociales.

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Danhke (1989). Es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o problema a investigar. En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que, recordemos, denominamos variables) y después recaba información sobre cada una de ellas, para así representar lo que se investiga (describirlo o caracterizarlo), citado por Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.102)”.

Las mediciones logradas con los instrumentos de motivación y riesgos psicosociales permitieron explicar la situación actual de la relación entre el trabajador y la institución; pero, muchos aspectos claves del desempeño del docente, su motivación y los riesgos que percibe pueden ser abordados, de una manera más amplia, por medio de entrevistas, en busca de comprender las complejas relaciones entre variables y demás determinantes del desempeño docente.

La metodología mixta constituye un reto permanente para los investigadores y más aún para la investigación en educación; sin embargo, implica una serie de oportunidades para estudiar fenómenos desde perspectivas muy diferentes pero que pueden ser complementarias.

“Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio”, Hernández y Mendoza (2018, p. 612).

Los métodos mixtos según Chen, 2006, citado por Hernández y Mendoza (2018, pág. 612), son una integración del método cuantitativo y cualitativo, que permite tener una mejor información del fenómeno. Estos pueden conservar sus características básicas o ser adaptados de acuerdo a la investigación.

“Los métodos mixtos utilizan evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias. (Creswell y Creswell 2001; Leiber y Weisner 2010, citados por Hernández y Mendoza 2018, p. 612)”.

La investigación cualitativa es un campo de estudio en sí misma. Cruza disciplina, áreas del conocimiento y problemáticas. Consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos: es un modo de encarar el mundo de la interioridad de los sujetos sociales y de las relaciones que establecen con los contextos y con otros actores sociales. Se asocia con la utilización de técnicas interactivas de recolección de información como la entrevista, el taller, el grupo focal y el grupo de discusión. Galeano, M. (2004 p.16-17).

Sin embargo, tanto la motivación para el trabajo, como los riesgos psicosociales han sido estudiados de manera exitosa por medio de instrumentos estandarizados y debido a la riqueza de este abordaje no puede ser ignorado.

3.02 Diseño de la investigación.

Para la presente investigación, se optó por un diseño mixto. Se utilizó para la parte cuantitativa un diseño no experimental, de tipo transversal-descriptivo y para la parte cualitativa un análisis de contenido.

El diseño no experimental, de tipo transversal-descriptivo, “tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos en situaciones, objetos situaciones, contextos, fenómenos, comunidades y así proporcionar su descripción”, citado por Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.210)”. El diseño aplicado en la investigación realizada, responde a la pregunta problema planteada.

El diseño de análisis de contenido, según Delgado y Gutiérrez, (2007 p. 182), “se puede definir como un conjunto de procedimientos que tienen como objetivo la producción de un meta-texto analítico en el que se representa el corpus textual de manera transformada”. La percepción que tienen los docentes sobre aquello que los motiva laboralmente y sobre los riesgos a los que están expuestos son experiencias básicamente subjetivas y por ellos es necesario abordarlos desde el análisis de contenido.

“El análisis de contenido está cobrando especial relevancia en lo que se refiere a la medición de la motivación. El procedimiento se basa en el supuesto de que las respuestas verbales de un sujeto, ante muchas situaciones, proporcionan información acerca de sus motivos”, López, F. (2009, p. 174).

3.03 Población

Docentes del Departamento de Humanidades de una Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, de medio tiempo y tiempo completo, que tenían contrato a término fijo semestralizado, y que llevaban más de un año en la organización.

3.04 Muestra

La muestra estuvo compuesta por diez profesores que laboraban en el Departamento de Humanidades de una Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá y que tenían contrato a término fijo semestralizado y llevaban más de una año en la organización.

. La muestra estuvo integrada en un 50% de hombres y 50% mujeres. El rango de edad de las personas que participaron está comprendido entre los 33 y 67 años.

El 50% de los sujetos eran solteros, el 30% vivía en unión libre y el 20% de los sujetos estaba casado.

El 80% de los sujetos evaluados habían realizado estudios de postgrado, el 20% estaba cursando alguno.

El 50% de las personas evaluadas, residía en estrato 3, un 40% en vivienda de tipo familiar, un 30% en arriendo, 20% en 4 y 5 y un 10% en 6.

Un 40% de los profesores evaluados vivía en vivienda familiar, un 30% de los profesores vivía en casa propia y un 30% en arriendo.

El 50% de los maestros tenían por lo menos una persona a su cargo, un 20% tenía 3 personas, otro 20% no tenía a nadie y un 10% afirmó que sostenía a 4 personas.

Un 40% de los sujetos llevaban 4 años en la empresa, un 20% menos de un año, un 10% tenía 9 años, otro 10% 8 años, un 10% , 3 años y un último 10%, 2 años.

3.05 Fases de investigación

Fase de autorización.

Se solicitó a la Dirección del Programa de Humanidades la autorización para realizar la aplicación de las baterías de pruebas y las entrevistas a un grupo de profesores del área.

Se hizo firmar el consentimiento informado a los participantes para cumplir con los parámetros éticos requeridos.

Fase de selección de muestra.

Se seleccionó una muestra de diez profesores del Departamento de Humanidades, con contrato a término fijo, tiempo completo o medio tiempo.

Se diseñó y aplicó una entrevista semiestructurada a los participantes.

Fase aplicación de instrumentos.

Se estableció un cronograma para la aplicación de los instrumentos estandarizados. Se utilizó un lugar adecuado para su desarrollo.

Se realizó la entrevista semiestructurada a cada una de los participantes, de manera individual y se aplicaron las pruebas estandarizadas.

Fase de tabulación y análisis.

Se realizó la tabulación y el análisis de los datos de las pruebas estandarizadas utilizadas.

Se analizó la información obtenida en la entrevista semiestructurada, revisando cada una de las respuestas dadas por cada sujeto.

Fase de divulgación y publicación.

Se entregó el resultado de la investigación a la Dirección del Departamento de Humanidades.

3.06 Definición de variables

Variables motivacionales.

Las variables motivacionales trabajadas con el instrumento del CMT se dividen en condiciones motivacionales internas, externas y los medios preferidos para tener retribuciones deseadas.

Las variables motivacionales internas trabajadas con el instrumento del CMT son: Logro, Poder, Afiliación, Autorrealización y Reconocimiento. Toro (1992, p.7).

Los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo fueron: Dedicación a la tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Requisición y Expectación. Toro (1992, p.7).

Las variables motivacionales externas trabajadas con el instrumento del CMT fueron: Supervisión, Grupo de Trabajo, Contenido de Trabajo, Salario y Promoción Toro (1992, p. 9-10).

Variables motivacionales internas

A continuación se relacionan las definiciones de las variables motivacionales internas:

Logro: Se manifiesta a través del comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo, excepcional de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o resultados.

Por lo general no se manifiesta la acción hacia el logro cuando la dificultad de la tarea o de la actividad era demasiado alta o baja. La dificultad mediada la tarea o actividad parece estimular mejor los comportamientos orientados al logro Toro (1992 p.7).

Poder: Se manifiesta a través del deseo o acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia, no solo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permitan adquirir o mantener el control, tales como las posiciones de mando, la influencia en los medios de comunicación, la acción sobre los incentivos o recompensas Toro (1992 p.7).

“**Afiliación:** Se manifiesta por la expresión de intenciones a la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conversar relaciones afectivas satisfactorias

con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante. (Toro, 1992, p.7)”.

“Autorrealización: Se manifestó por la expresión de deseos a la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos” (Toro, 1992, p.7).

“Reconocimiento: Se manifestó a través de la expresión de deseos y la realización de actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer” (Toro, 1992, p.8).

Variables motivacionales externas.

En seguida se relacionan las definiciones de las variables motivacionales externas:

“Supervisión: Valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia él” (Toro, 1992, p. 9).

“Grupos de trabajo: Condiciones sociales de trabajo que proveen a la persona posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir, aprender de otros. Valoración que el individuo hace de tales condiciones” (Toro, 1992, p. 9-10).

Contenido del trabajo: Condiciones intrínsecas del trabajo que pueden proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad, información sobre su contribución a un proceso o producto y la posibilidad de elaboración global de un producto. Valoración que la persona hace de tales condiciones (Toro, 1992, p.10).

Salario: Condiciones de retribución económica asociadas al desempeño en un puesto de trabajo. Según su grado y modalidad esta retribución

puede proporcionar a la persona compensación por su esfuerzo, prestigio, seguridad de que pueden atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia. Valoración que la persona hace de la compensación económica (Toro, 1992, p.10).

Promoción: Perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional. De tal posibilidad la persona puede derivar proyecciones personales de progreso, prestigio y aproximaciones a situaciones de mayor responsabilidad. Valor que la persona atribuye a la promoción (Toro, 1992. p.10).

Medios preferidos.

Posteriormente se explican los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas:

Dedicación a la tarea: Incluye modos de comportamientos caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar en él responsabilidad y calidad o bien por derivar algún beneficio primario del hecho mismo de la ejecución del trabajo. Se trata de la intención de poner al servicio de la tarea, recursos, medios y condiciones personales con que cuenta el individuo. (Toro, 1992, p. 9).

Aceptación de la autoridad: Modos de comportamiento que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autorización en la organización como de las decisiones y actuaciones de tales personas. Comportamientos de sujeción a las determinaciones de personas o dependencias con autoridad formal. (Toro, 1992, p. 9).

Aceptación de normas y valores: Modos de comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización, tales como evitar lo que pueda causar

perjuicios al trabajo o a la empresa, cumplir sus normas y políticas, construir el logro de los objetivos. (Toro, 1992, p. 9).

“Requisición: Modos de comportamiento que buscan obtener retribuciones deseadas, influenciado directamente a quien puede concederlas, mediante persuasión, confrontación o solución personal y directa. Solucionar directamente la distribución deseada”. (Toro, 1992, p. 9).

“Expectación: Modo de comportamiento que muestra expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad. Las retribuciones deseadas se dan por iniciativa y benevolencia del patrono más que por mérito personal”. (Toro, 1992, p. 9).

Variables de riesgo intralaborales

Las variables que evaluó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, en las condiciones intralaborales son: Demandas del Trabajo, Control Sobre el Trabajo, Liderazgo, Relaciones Sociales en el Trabajo y Recompensa (Ministerio Protección Social 2010, p.20).

A continuación se relacionan las definiciones de las variables intralaborales:

“Demandas del trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas, mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo” (Ministerio Protección Social 2010, p.20).

“Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo” (Ministerio Protección Social 2010, p.20).

“Liderazgo y relaciones sociales en su trabajo: El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los sujetos superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área” (Ministerio Protección Social 2010, p. 20).

“Las relaciones sociales en el trabajo indican la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión” (Ministerio Protección Social 2010, p. 20).

“Recompensa: Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización” (Ministerio Protección Social 2010, p.20).

Variables de riesgo extralaborales.

Las condiciones individuales de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, comprenden características propias del trabajador y sociodemográficas como el sexo, edad, estado civil, nivel educativo y profesión. (Ministerio Protección de la Social 2010, p.27).

Los aspectos ocupacionales son: cargo, antigüedad en la empresa y tipo de contratación. (Ministerio Protección Social 2010, p.27).

3.07 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Cuestionario de Motivación para el trabajo.

El Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar quince (15) factores de la motivación. Es una prueba que está adaptada a la cultura colombiana y busca evaluar condiciones motivacionales del ámbito laboral. Este consta de tres partes las cuales según Toro, 1993 (p. 6) mide lo siguiente:

“La primera parte está conformada por cinco grupos de ítems. Cada grupo contiene a su vez cinco ítems y cada ítem del grupo está representado por un factor de motivación. Esta parte está diseñada para proveer un perfil de condiciones motivacionales internas a través de cinco factores que son el de Logro, Poder, Afiliación, Autorealización y Reconocimiento”.

“La segunda parte también contiene cinco grupos con cinco ítems cada grupo. Esta busca medir los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Involucran los siguientes factores: Dedicación a la tarea, Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Requisición, Expectación”.

“La tercera parte está conformada por veinticinco ítems distribuidos en cinco grupos. Proporciona un perfil de incentivos valorados por la persona o condiciones motivacionales externa que buscan evaluar los factores: Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido de Trabajo, Salario y Promoción”.

Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Se aplicaron tres de los cuestionarios de la Bateria de Instrumentos, para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de la Protección Social que son: el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicococial Intralaboral (Forma A); Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral y Cuestionario para la Evaluación de Estrés.

El Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (forma A). Está diseñado para aplicarlo en profesionales. Consta de 123 preguntas, las cuales se diligencian marcando con una X la opción que la persona considere refleje mejor su

trabajo. La escala utilizada es la siguiente: Siempre, casi siempre, algunas veces, nunca y casi nunca (ver anexo 1).

El Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral. Está conformado por 31 preguntas que buscan conocer algunos aspectos de la vida familiar y personal. El sujeto debe señalar la respuesta que considere correcta . La escala utilizada es: siempre, casi siempre, algunas veces, nunca y casi nunca. (ver anexo 2).

Cuestionario para la evaluación de estrés, tiene 31 preguntas. La forma de diligenciarlo es señalando con una X la frecuencia de ocurrencia de malestares en el trabajo del sujeto en los últimos tres meses. La escala utilizada es siempre, casi siempre, a veces y nunca (ver anexo 3).

Guía de entrevista.

La entrevista tuvo como objetivo evaluar los factores motivacionales, internos (logro, poder, autorrealización, afiliación y reconocimiento) y externos (supervisión, contenido de trabajo, salario y promoción), así como los riesgos psicosociales en los profesores del Departamento de Humanidades de una Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, para relacionarlos con su desempeño laboral (ver anexo 4.).

La técnica de registro utilizada se basó en una entrevista semiestructurada, utilizando un cuestionario de 14 preguntas.

El instrumento de registro utilizado es una entrevista realizada de manera individual con el profesor.

Los sujetos a quienes se realizó la entrevista son profesores del Departamento de Humanidades de una Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, con contrato a término fijo semestralizado, con una antigüedad mayor a un año de la sede Bogotá.

La entrevista se realizó en las instalaciones de la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá,

Se diseñó y se entregó a los jueces expertos un formato con 15 preguntas. Cada profesional entregó su concepto sobre la guía de entrevista, evaluando tres factores de cada ítem. Estos fueron pertinencia, claridad y precisión.

Las personas expertas en el tema fueron:

María Orquídea Escobar T., psicóloga, Pontificia Universidad Javeriana, magister en dirección de marketing de la Universidad de Viña del Mar. y estudios de doctorado en diseño y evaluación de planes, proyectos y programas educativos en UNED (España). Docente Con experiencia con más de 25 años en docencia universitaria.

Sylvia Lucía Melendez, D., licenciada en educación y psicóloga de la Universidad de la Sabana. Doctora en administración de empresas, Universidad de Nebrija.(España). Cuenta con más de 25 años como docente universitaria.

Alfonso Montoya R, psicólogo de la Universidad Nacional de Colombia, docente universitario, con 15 años de experiencia en psicometría y 20 años en investigación. Con especialización en docencia universitaria de la Universidad Santo Tomás.

Consentimiento informado

Se entregó a cada uno de los sujetos un formato de consentimiento informado para cumplir con el aspecto ético de la información. En este se explicaba que la información es confidencial y sólo será usada para la investigación.(Ver anexo 5).

4. Recolección y análisis de la información

La recolección de la información se inició con la aplicación a los docentes del Departamento de Humanidades del Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) y tres cuestionarios de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Se hizo entrega a cada participante del consentimiento informado y se realizó una entrevista a cada uno de los sujetos.

Para evaluar las condiciones motivacionales a cada sujeto se utilizó el CMT, se puntuó y tabuló la información de manera individual y se consolidaron los resultados de todos los sujetos. Finalmente, se realizó el análisis de los datos estadísticos obtenidos.

Para evaluar los factores de riesgo psicosocial se utilizaron tres cuestionarios de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Se realizó la puntuación y tabulación de esta información a través de un aplicativo específico del Ministerio de Protección Social. Se realizó el análisis de los datos obtenidos.

En la información cualitativa se diseñó y validó el instrumento de entrevista. Tres profesionales expertos en áreas como docencia universitaria, temas organizacionales, educación y psicometría validaron el instrumento. (Ver anexo No.6)

Las entrevistas semiestructuradas se realizaron a los sujetos en las instalaciones de la institución educativa. El entrevistador durante el desarrollo de la entrevista, solicitó a los docentes ampliar algunas respuestas dadas, realizando otras preguntas, para lo cual se basó en el criterio dado por Fontes, García y Quintanilla (2015, p. 297), quienes afirman que la entrevista semiestructurada permite analizar la información que suministra el sujeto de estudio en su propio contexto, ampliarla y profundizar en las respuestas.

En la entrevista semiestructurada, durante la propia situación de entrevista el entrevistador requiere tomar decisiones que implican alto grado de sensibilidad hacia el curso de la entrevista y al entrevistado, con una buena visión de lo que se ha dicho. Por ejemplo, ante una pregunta que ya se haya respondido, tal vez de paso, se tendrá que decidir si se realiza de nuevo para obtener mayor profundidad o dejarla fuera. (Díaz, Torruco, Martínez, Varela, p 164).

La transcripción de la información obtenida en la entrevista, se llevó a cabo agrupándose las respuestas de acuerdo al número de la pregunta. Se crearon las categorías asociadas y emergentes se efectuó el análisis detallado de lo contestado por cada sujeto. Mejía (2001, p. 53) afirma que elaborar una lista de categorías sobre el contenido del objeto de investigación es fundamental ya que permite el análisis de datos cualitativos y explica que el número de categorías varían según la cantidad de información y la complejidad que tenga la investigación. (Ver anexo 7).

La categorización se define como el proceso en el cual se descompone en unidades temáticas la información transcrita, que expresan una idea relevante del objeto de estudio. Esta unidad de registro permite integrar las partes a medida que se analiza el discurso y va emergiendo el significado de cada componente del texto. Mejía (Pág 50-52).

Echeverría, (2005) afirma que el análisis de las categorías se debe iniciar con la transcripción de las entrevistas luego, la organización y revisión por tópicos de acuerdo a los temas de estudio; así se generan las categorías de mayor nivel de abstracción e integración. En esta medida cada categoría permite obtener comprensiones interpretativas que dan sentido y coherencia a la misma, generando así, una interpretación que apunte a responder las preguntas iniciales del estudio. En algunos estudios se pueden elegir categorías definidas a priori, en otros se decide tomar lo más fielmente posible lo dicho por los entrevistados, lo que hace que las categorías se vayan construyendo a partir del análisis del mismo y no previamente (p. 11-12).

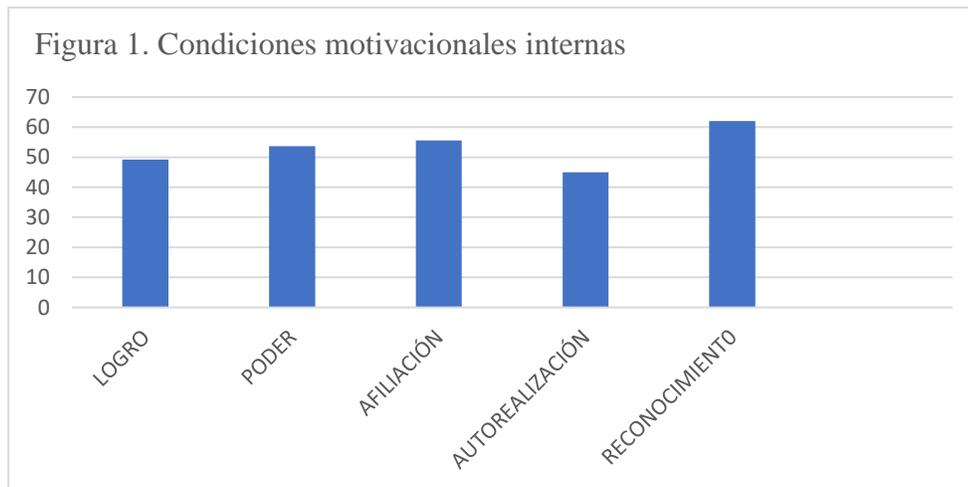
Finalmente, al tener un contacto personal con el sujeto, a través de la entrevista semiestructurada, se pudo llegar a interpretar de una mejor manera los resultados obtenidos y esto permitió conocer más al detalle el sentir de la persona. Situación que se observó en esta investigación.

A continuación se relacionan los resultados de las pruebas aplicadas.

4.01 Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)

El CMT evalúa 15 factores, organizados en tres grupos, a saber: condiciones motivacionales internas, condiciones motivacionales externas y medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo.

Se analizan los datos obtenidos en las condiciones motivacionales internas:



Fte: construcción propia.

El factor Reconocimiento es el factor más importante (62) porque los evaluados consideran que lo más motivador es que sus jefes reconozcan sus capacidades, aportes y esfuerzos. Este factor es muy revelador ya que si la organización se dedica a exaltar mesuradamente los aportes de sus colaboradores se espera que su desempeño sea excelente y, para ello, la inversión no es significativa.

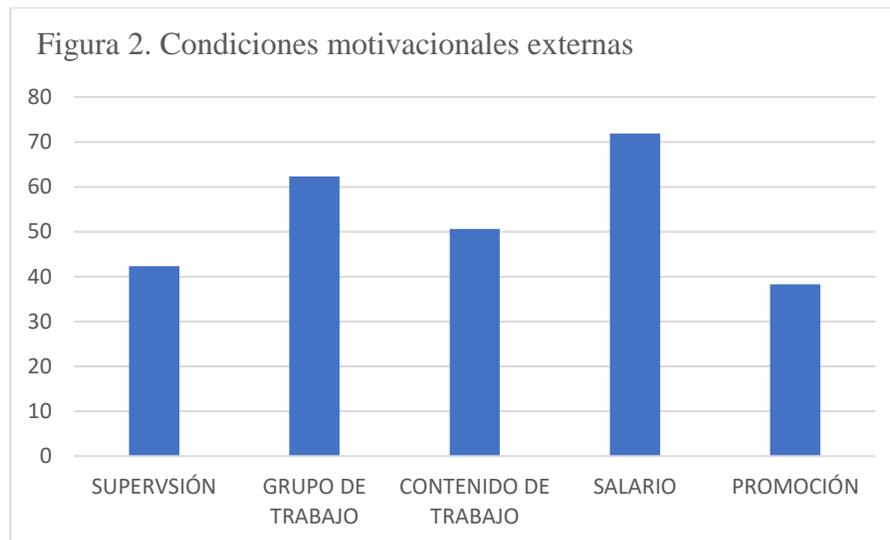
Otro factor motivacional importante es Afiliación (55,6), para los profesores es relevante tener una buena relación con sus compañeros de trabajo, así como sentir que pertenecen a una empresa que los valora y hasta poder mostrarse orgullosos de pertenecer a esta universidad.

En cuanto al manejo del Poder (53,7), se observa que para los docentes este factor es uno de los más relevantes, se explica porque implica manejar la autoridad con sus estudiantes, así que, les interesa cumplir y obtener resultados satisfactorios con ellos ya que con sus compañeros docentes no hay relaciones jerárquicas.

Luego de los tres anteriores factores que obtuvieron los puntajes más altos se ubica Logro (49,2), que alcanza un puntaje un poco más bajo, lo cual indica que los evaluados no se esfuerzan tanto por ser tan creativos y estar centrados en la búsqueda de metas profesionales, para cumplir indicadores de gestión y los temas de planeación. Así que los docentes tienden a no ponerse metas retadoras, ni se motivan al lograr un indicador, seguramente lo hacen como una imposición.

El factor menos importante fue Autorrealización (45), lo cual implica que los docentes no ven a la institución como un lugar donde se puedan desarrollar totalmente como profesionales o alcanzar metas vitales.

En la siguiente gráfica se analizan las condiciones motivacionales externas:



Fte: construcción propia

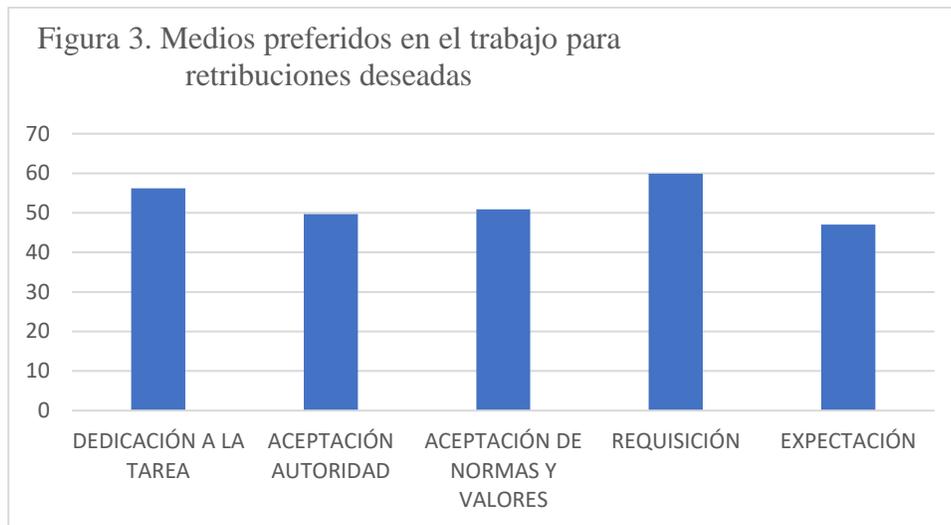
Los sujetos evaluados están motivados primeramente por el Salario (71,9), lo cual significa que están en esta empresa porque el mercado laboral en docencia no ofrece, en general, mejores opciones económicas y posiblemente se mantengan en ella mientras no encuentren una mejor opción. El Trabajo en equipo es significativo, ya que para los evaluados trabajar con compañeros que les aporten es importante y ser capaces de trabajar en equipo para lograr objetivos es considerado como algo valioso (62,3).

Con referencia al Contenido de trabajo (50,6) se encontró un puntaje relativamente bajo, lo cual implica que las responsabilidades, funciones y actividades que componen el cargo de docente en muchas ocasiones no son muy motivantes (lo sería mucho más el salario), esto es preocupante y se relaciona con la poca autonomía en la realización de actividades rutinarias y la subsiguiente monotonía. Se espera que los docentes estén un busca de mejores opciones de trabajo.

En cuanto a Supervisión (42,3), los evaluados consideran que ésta podría mejorar para que la relación con los jefes inmediatos fuera un factor mucho más motivante y así estimular más el desempeño de calidad de sus subalternos.

Con respecto a la Promoción, los docentes ven lejana la posibilidad de crecer en la organización y que alcanzar un ascenso en la organización se ve tan remoto que no implica un elemento motivante (38,3).

En la siguiente gráfica se presentan los datos de los medios preferidos para conseguir retribuciones deseadas en el trabajo.



Fte: construcción propia

La Requisición obtuvo el puntaje más alto, considerando que sólo a través de la persuasión, exigencia y actitudes proactivas se obtiene un mejor cargo (59.9).

Dedicación a la tarea (56, 2). Para los sujetos evaluados es importante hacer bien su trabajo y que este contribuya con las metas corporativas. Eventualmente, esta estrategia significaría una mejora en sus condiciones laborales.

Para los docentes Aceptación de Normas y Valores institucionales (50,9) es importante; Así como acatar las decisiones de los jefes frente a su trabajo. Aceptación de la autoridad (49,7) tiene un puntaje medio, lo cual es significativo si la figura de autoridad no es considerada tan importante y, en algunas ocasiones, no estén de acuerdo con sus órdenes e indicaciones.

En cuanto a Expectación (47), esperar de manera pasiva un cambio no se considera fructífero, porque no se considera tan viable que éste se produzca.

4.02 Cuestionario para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Existen factores propios de la empresa y algunos externos a la organización, así como características individuales que afectan el desempeño del trabajador y su salud.

A continuación se presentan los datos obtenidos en cuanto a los riesgos intralaborales:

Tabla 4.1. Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral

Dominios	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	20,2	Medio
Control sobre el trabajo	29,1	Medio
Demandas del trabajo	48,3	Alto
Recompensas	24,1	Alto
Total	31,8	Alto

Los resultados indican que, en general, los sujetos presentan un nivel alto frente a los riesgos intralaborales. No obstante se obtuvieron puntuaciones en un rango medio, como el liderazgo y las relaciones sociales y control sobre el trabajo.

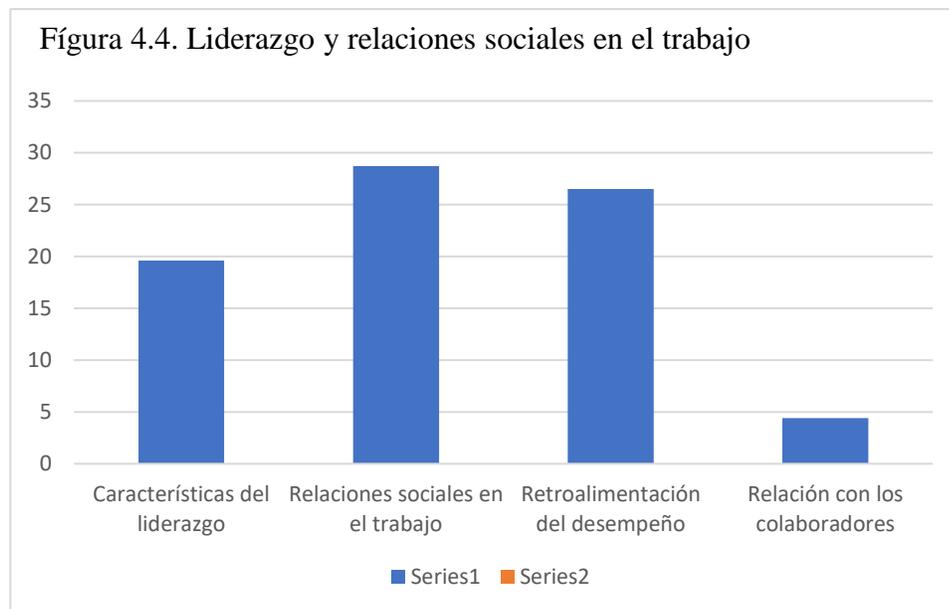
Los docentes evaluados presentan un nivel alto de riesgo frente a las exigencias cognitivas, emocionales, de responsabilidad, así como con temas relacionados a la duración de la jornada laboral, continuidad laboral y reconocimiento social, porque aunque existen capacitaciones éstas no están enfocadas en los temas prioritarios y efectivos. En cuanto al ambiente físico las condiciones se perciben seguras.

En las relaciones sociales y control sobre el trabajo se presenta un nivel de riesgo medio, porque el docente percibe que aunque hay interacción se pueden mejorar temas de trabajo en equipo, cohesión y apoyo en los grupos de trabajo. Se percibe poca claridad en su rol, en el manejo de situaciones de cambio y autonomía en su trabajo.

En las siguientes figuras y tablas se presentan los riesgos intralaborales. Se inicia con liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y por último, recompensas.

Tabla 4.2. Dimensiones Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Dimensiones Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo	Puntaje total transformado	Nivel de riesgo
Características del liderazgo	19,6	Medio
Relaciones sociales en el trabajo	28,7	Alto
Retroalimentación del desempeño	26,5	Medio
Relación con los colaboradores	4,4	Ninguno
Total	20,2	Medio



Fte: construcción propia

Se presenta un nivel de riesgo psicosocial medio en esta variable. Las relaciones sociales son significativas porque es una labor solitaria, que recibe poco apoyo de sus compañeros. Hay poca cohesión en el grupo y otros aspectos a mejorar en el trabajo en equipo.

Tabla 4.3. Dimensiones Control sobre el trabajo

Dimensiones Control sobre el Trabajo	Puntaje total transformado	Nivel de riesgo

Capacitación	22,5	Alto
Participación y manejo del cambio	30,8	Medio
Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	42,5	Alto
Control y autonomía sobre el trabajo	18,1	Medio
Total	39,2	Medio



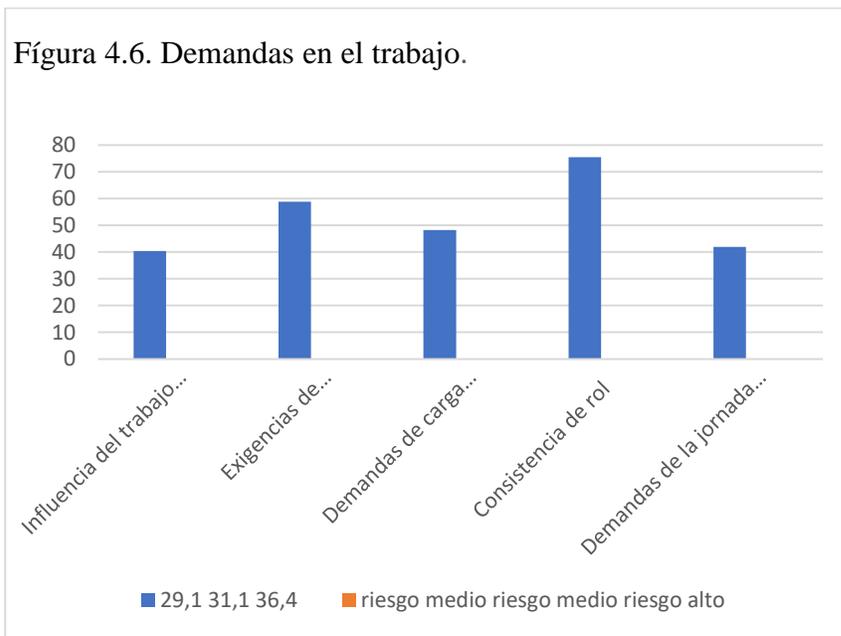
La dimensión control del trabajo presenta un riesgo psicosocial medio, no obstante dentro de los resultados obtenidos llama la atención que a los docentes les gustaría que hubiera más actividades de capacitación relacionadas con sus reales necesidades de formación y que tuvieran la oportunidad de tener más acceso a ellas.

Se continúa con el análisis de las dimensiones de las demandas en el trabajo.

Tabla 4.4. Dimensiones Demandas del Trabajo

Dimensiones Demandas del Trabajo	Puntaje total transformado	Nivel de riesgo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	31,1	Medio
Demandas emocionales	36,4	Alto

Demandas cuantitativas	40,4	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	58,8	Muy alto
Exigencias de responsabilidad del cargo	48,3	Bajo
Demandas de carga mental	75,5	Medio
Consistencia de rol	42,0	Alto
Demandas de la jornada de trabajo	48,3	Alto
Total (Demandas del trabajo).	44	Alto



El factor demandas del trabajo obtuvo un nivel de riesgo alto. Lo que afecta a las personas evaluadas, principalmente en áreas como: las demandas emocionales, las jornadas de trabajo, la influencia que tiene su trabajo sobre el entorno extralaboral y la consistencia de su rol.

Estos resultados permiten inferir que el trabajador se expone a sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Estas

situaciones podrían ocurrir con sus alumnos e implica buscar alternativas para manejar sus emociones y sentimientos frente a los ellos.

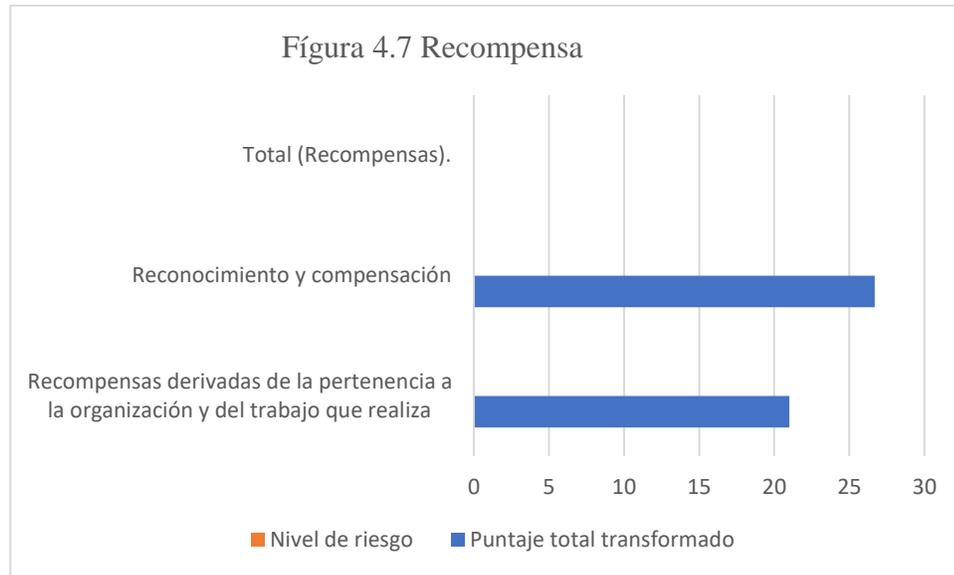
Otro dato importante es que se ve sometido a largas jornadas de trabajo, con pocos espacios de descanso, ocupando parte de su tiempo libre para desarrollar actividades de su trabajo como calificar, preparar clases, realizar lecturas de trabajos, entre otras, lo que afecta la vida personal y familiar del trabajador.

Al analizar la información se observó que se presentan exigencias contradictorias que pueden ir en contra de principios sus éticos, técnicos o de calidad. Esto se podría dar en situaciones que viva con los alumnos, como plagio, situaciones de notas, molestias de los alumnos por exigir un buen nivel académico, entre otras.

Los docentes sienten que no hay estabilidad laboral, poco reconocimiento a su labor y bajas posibilidades de desarrollo.

Tabla 4.5. Dimensiones Recompensa

Dimensiones Recompensa	Puntaje total transformado	Nivel de riesgo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	21	Muy alto
Reconocimiento y compensación	26,7	Alto
Total (Recompensas).	24.1	Alto



Esta dimensión puntúa con riesgo general alto y algunas de sus variables, como recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza obtuvo un puntaje muy alto.

Otros elementos a analizar son los factores de riesgo extralaboral.

Tabla 4.6. Cuestionario extralaboral general y nivel de riesgos.

Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	43,8	Alto
Relaciones familiares	17,5	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	22	Alto
Situación económica del grupo familiar	33	Alto
Características de la vivienda	15,8	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	25,8	Alto
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	31,3	Alto

Total extralaboral	25,4	Alto
--------------------	------	------

Los datos arrojados por la prueba muestran que los participantes poseen un nivel de riesgo alto en variables como su entorno familiar, social y económico. La información refleja que las personas tienen poco tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia y amigos, atender sus asuntos personales, descansar, realizar sus diligencias personales y actividades domésticas. La comunicación con sus amigos y demás integrantes de su círculo social es escasa. Sus ingresos familiares son insuficientes para cubrir los gastos familiares que tiene bajo su responsabilidad. En cuanto a la forma como llega a su trabajo se ve afectado por la incomodidad del transporte y la demora en los desplazamientos. Todo lo anterior afecta el bienestar del trabajador y sus relaciones familiares.

Finalmente, se relacionan los datos sobre riesgo psicosocial y el nivel de estrés.

Tabla 4.7. Estrés y nivel de riesgo

Cuestionario de estrés	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
10 sujetos	22,7	Alto

La información que brinda la prueba muestra que los docentes poseen un alto nivel de estrés, lo que indica que se está afectando la productividad de la organización y la salud del trabajador.

4.03. Análisis de resultados cuantitativos

El riesgo psicosocial para docentes se caracteriza por una situación de alto riesgo, vulnerabilidad y situación de estrés que afecta directamente la productividad. Podemos afirmar que a la organización le falta gestionar de una mejor manera su talento humano, trabajando en aspectos como la prevención y promoción de la salud, para promover adecuadas condiciones laborales, sociales y humanas de sus profesores.

En cuanto a los factores motivacionales internos los puntajes más altos los obtuvieron reconocimiento, afiliación y poder en ese orden, frente a puntajes más bajos de logro y autorrealización. Se concluye que para los docentes es importante que valoren su trabajo y el tener una buena relación con su equipo de trabajo, seguida de la situación de control que ejerce el docente sobre los grupos de estudiantes, la cual es muy valorada. Los factores más bajo fueron logro y autorealización: los docentes, a pesar que se esfuerzan por ser creativos y cumplir con las metas, perciben que no están desarrollándose como profesionales.

Frente a las condiciones motivacionales externas, los docentes obtienen los puntajes más altos en salario, lo cual indica que el profesor siempre está buscando más dinero para cubrir sus necesidades básicas y su gratificación se concentra en lo monetario. Promoción es el factor menos importante, porque los docentes perciben que no hay pocas posibilidades de ascenso y crecimiento en la organización.

En cuanto a medios preferidos para obtener retribuciones los maestros se dedican a su tarea, pero consideran que la promoción sólo se logra a través de la persuasión.

4.04. Análisis de resultados cualitativos

En el anexo 7 se encuentra la transcripción de las respuestas dadas por los sujetos en la entrevista, las categorías emergentes y los factores asociados. Con base a las respuestas dadas por los docentes se realiza el siguiente análisis:

Frente a la categoría Logro emergen otras categorías como Desarrollo Profesional. Se encontraron a lo largo de casi todas las entrevistas, conceptos o factores asociados a la categoría emergente. Generalmente los factores son argumentos que respaldan a la categoría emergente, pero con frecuencia estos mismos se confunden con otros factores evaluados.

La categoría emergente Desarrollo Profesional, con mucha frecuencia, se desprende de las respuestas de los sujetos porque todos los evaluados coinciden en

que las condiciones de trabajo no son las ideales. Algunos lo afirman abiertamente y otros lo insinúan a lo largo de sus respuestas.

Entre los factores asociados que sustentan esta categoría encontramos: bajos ingresos o ingresos inequitativos; contratos de trabajos semestralizados e inestabilidad o zozobra laboral.

El Logro se asocia con adquirir Nuevos Conocimientos y Habilidades (categoría emergente), tanto por la preparación de clases, como por las habilidades pedagógicas que se desarrollan. A esa categoría se le asocian dos factores que son: la transmisión del conocimiento, es decir la visión pedagógica tradicional y la inestabilidad laboral, así como la investigación científica y la actualización profesional. Este es un claro ejemplo de la interdependencia entre los factores laborales, los profesionales y los pedagógicos, por lo que la motivación sería el resultado de la interacción entre factores de muy diversa índole.

Los Nuevos Conocimientos y Habilidades, fruto del ejercicio docente pueden jugar un papel como factor asociado o como categoría emergente.

Para profundizar en el análisis se podrían considerar algunas supracategorías que surgirían, por ejemplo: de la fusión entre la categoría emergente Desarrollo Profesional y la categoría Nuevos Conocimientos y Habilidades. Para los evaluados es claro que el ejercicio docente es un área muy importante de aplicación profesional que ofrece, entre otras ventajas, la actualización permanente y la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades.

Otra categoría emergente es el papel de la Transformación Social, la cual es considerada como un generador de cambio social y por ello, tiene un papel político. Nuevamente la categoría emergente mostró lo complejo de la motivación en los factores asociados: Los desafíos intelectuales del trabajo docente y los desafíos emocionales, que son implicaciones pedagógicas del ejercicio docente.

La Transformación Social se convirtió para este caso en otra preocupación pedagógica en tanto que algunos docentes se cuestionan cuál es el sentido en la

formación profesional y el perfil del profesional que se está formando, por eso el estrecho vínculo entre la categoría Transformación Social y la categoría emergente Pedagogía y Estrategias Didácticas.

Como se verá a continuación, ésta nueva supracategoría también puede abarcar a la categoría Investigación Científica.

La Investigación Científica, se convirtió en categoría emergente pero como resultado de factores asociados, desafíos intelectuales, nuevos conocimientos y participación en debates teóricos.

La Investigación Científica, así como la adquisición de Nuevos Conocimientos y Habilidades, pueden jugar un papel de categoría emergente o de factor asociado. Esta categoría involucró los nuevos proyectos de investigación que es respaldada por los siguientes factores asociados: Trabajo en Equipo y Poder. El Poder es también una categoría evaluada en el CMT.

En general, todos los sujetos entrevistados le asignan una connotación negativa al concepto Poder, algunos incluso lo equiparan con el control de los demás, el liderazgo impositivo y la manipulación, solo uno lo relacionó con trabajo en equipo e influir en los demás “para lograr nuevos proyectos”.

Las Condiciones de Contratación y Bienestar son una categoría emergente muy recurrente y los factores asociados más usados son: el tipo de contrato y el poco tiempo para cumplir con las labores. Estas condiciones dificultan el Desarrollo Profesional y la participación en proyectos; sin embargo, alguno de los sujetos consideran que al crear nuevos programas se podrían generar mejores condiciones de contratación y bienestar.

La afiliación fluctúa entre los que defienden a la organización y resaltan su compromiso con la comunidad y su crecimiento profesional dentro de ella, frente a otros que la consideran un poco menos importante, pues la ven como una oportunidad de trabajo.

Algunos docentes consideran que su aporte si es reconocido y resaltan el humanismo presente en la filosofía organizacional. Finalmente, otros docentes insisten en las buenas relaciones de trabajo que mantienen con sus compañeros en del Departamento de Humanidades.

La mayoría de los sujetos entienden la autorrealización como el desarrollo de sus potencialidades y coinciden en que aún no lo han logrado y, en estas condiciones laborales, no lo lograrán. Su desarrollo como profesional se convierte en sinónimo de autorrealización y consideran que se encuentra limitado por las Condiciones Laborales.

Lo más relevante de la evaluación del Reconocimiento es la madurez profesional que muestran las respuestas de los entrevistados. Los docentes en su mayoría perciben más Reconocimiento entre la población estudiantil que entre los directivos, reflexionan sobre el Reconocimiento como un tema pedagógico o didáctico y por ello, mencionan teorías y estrategias para mejorar la calidad de su ejercicio docente.

En menor medida, las respuestas de los sujetos se centraron en las condiciones del cargo, en particular en su relación con los estudiantes sin llegar a análisis pedagógicos.

La dedicación al cumplimiento de las funciones del cargo es asumido por unos profesores como una estrategia válida para conseguir el reconocimiento y la valoración de su labor y esta respuesta nos lleva a preocupaciones pedagógicas como la innovación educativa.

En todos los entrevistados el factor Dedicación a la Tarea nos llevó a la categoría emergente de Pedagogía y Estrategias Didácticas, lo cual refleja el compromiso profesional y particularmente ético de propiciar las mejores condiciones educativas para la formación de futuros profesionales e incluso colegas.

De acuerdo a las respuestas de los entrevistados se puede afirmar que no solamente es importante dedicarse a cumplir con las funciones de su cargo, sino que

también lo es el aceptar las normas y valores de la institución que se cristaliza en el proyecto educativo institucional. Igualmente, las reflexiones en torno a la aceptación de la filosofía institucional desembocan en la categoría emergente Pedagogía y Estrategias Didácticas y llama la atención la preocupación por una resignificación de la norma, una participación de los estudiantes y una búsqueda de la conciliación más que de la imposición.

El factor aceptación de la autoridad es manejado de manera muy similar por todos los entrevistados, puesto que para todos los casos emergió la misma categoría Identidad Institucional. En general, los docentes consideran importante la aceptación de la autoridad, valoran el sentido de pertenencia a la universidad y resaltan los aspectos positivos de la gestión directiva. Los entrevistados coinciden en que sus actuales jefes realizan un liderazgo respetuoso y adecuado.

La requisición evaluada por el CMT se presenta como una estrategia viable sólo a través de la persuasión, para poder obtener llegar a obtener una posible promoción, lo que impide mejorar las condiciones de bienestar del docente. Esta situación se refuerza con la inestabilidad laboral y el tipo de contratación que desembocan en la categoría emergente Condiciones de Contratación y Bienestar Laboral. Todos los sujetos utilizan factores asociados que sustentan la misma categoría emergente Condiciones de Contratación y Bienestar Laboral.

En general, frente a la expectación se espera pasivamente un posible cambio en las condiciones laborales y se mencionan los diferentes factores que deberían mejorar.

Los sujetos abordaron la pregunta sobre Trabajo de Equipo en relación con sus compañeros del Departamento de Humanidades y sus respuestas se engloban en la misma categoría emergente: Condiciones de Trabajo con el Equipo de Humanidades. Sólo un sujeto mencionó equipos de trabajo con un área diferente.

La Autonomía fue abordada por todos los sujetos como un tema básico de libertad de cátedra; por lo cual, todos coinciden con la categoría emergente Condiciones Laborales en el Aula de Clase. No hay ningún cuestionamiento sobre el

plan de estudios o la visión del profesional que se está formando y por eso los factores asociados son muy similares.

La remuneración es percibida como inequitativa, pero es claro que los docentes son conscientes del mercado laboral y aunque hay elementos de inconformidad todos terminan aceptando las condiciones de contratación y de bienestar en las que se vienen desempeñando.

Todos los sujetos coinciden en la categoría Condiciones Laborales, aunque unos se centran en el área de Humanidades y otros en otras. Los sujetos coinciden en que las posibilidades de promoción se restringen a los cargos administrativos que no son de interés para la mayoría de ellos.

5. Discusión de resultados

Se identificaron los aspectos motivacionales que desfavorecen el desempeño laboral de los docentes del Departamento de Humanidades a través del Cuestionario de Motivación para el Trabajo entre los cuales descolla los puntajes altos en Recocimiento, Poder y Afiliación y los puntajes bajos en Autorealización y Logro. Así mismo, Salario, seguido de Grupo de Trabajo tuvieron puntajes altos y Contenido del Trabajo medio; mientras que Supervisión y Promoción tiene puntajes más bajos. Requisición, Dedicación a la Tarea y Aceptación de Normas y Valores alcanzan los puntajes más altos, mientras que Aceptación de la Autoridad consigue un puntaje medio; el factor con el puntaje más bajos fue Expectación. Todo lo cual apunta a un ambiente de trabajo poco flexible que no da suficiente espacio a la creatividad, la autonomía y a la innovación. Estos resultados fueron consistentes con los puntajes en factores de riesgo psicosocial.

Aunque la universidad trate de motivar a sus docentes reconociendo sus logros y capacidades, algunas de estas estrategias no constituyen un factor motivacional significativo, porque consideran que hacen bien su trabajo y buscan poder desarrollar y mostrar más su potencial en otras funciones que les pueda brindar la institución. Este elemento se puede ratificar con lo planteado por Galván (2008, p. 3), quien afirma que las instituciones siempre buscan promover la excelencia, pero que también es importante que se tenga en cuenta la realización personal. Debido al perfil planteado, los docentes serán muy sensibles a cualquier situación que cuestione o menoscabe su poder frente a sus grupos de estudiantes, por lo que esto se ve refrendado en la asimetría que según Sánchez (2005, p. 26), se prefigura en la relación docente-alumno.

Murillo, Ramírez, Maldonado & García (2014, p. 66) explican que si las instituciones educativas incrementan la motivación de los docentes, se mejora la eficiencia corporativa, pero para esto, debe hacerse partícipe al profesional en la consecución de los objetivos y revisar sus políticas de promoción, para que éstas

estén más acordes a lo que realmente el docente necesita, así como las condiciones de trabajo.

En cuanto a las condiciones motivacionales externas el factor más elevado fue Salario. El riesgo de este factor motivacional extrínseco es que cualquier mejora de salario es atractiva por ser una mejor oferta y el profesor busca mejorar su calidad de vida y está preocupado por su continuidad o no en la organización. Al ser un factor higiénico según la teoría de Herzberg, y no encontrarse en situaciones óptimas por la inestabilidad laboral, genera insatisfacción laboral. Así el profesor se sienta a gusto con su equipo de trabajo en la organización, siempre está preocupado por cubrir los gastos básicos de su grupo familiar. Herzberg, Mausner & Snyderman (1959), citados por Cabezas & Ramos (2012, p. 49).

El contenido del trabajo, en condiciones ideales, debería ser el factor más preponderante; en este caso ocupó un lugar intermedio. Se requiere generar más autonomía en el docente para el enriquecimiento del sentido y contenido de su labor. Por tanto, sería importante revisar los planes de estudio y algunos elementos de administrativos, entre otros. Lo anterior se puede soportar en lo planteado por Quiles, M; Moreno, J. y Murcia (2015, p. 70), quienes firman que brindar autonomía al docente genera satisfacción laboral.

El Grupo de trabajo también es un factor motivacional de menor importancia que el Salario, pero siempre presente, lo cual es ilustrativo del interés de trabajar con sus compañeros; Sin embargo, el no tener una estabilidad laboral altera los resultados en Afiliación e Identidad institucional, porque las necesidades básicas del profesor y su familia se ven afectadas por no tener un contrato estable y no poder tomar vacaciones, entre otros aspectos. Lo anterior se corrobora con lo planteado por Moriana & Herruzo (2004); Restrepo, Colorado & Cabrera (2006), citados por Verdugo, Guzmán, Moy, Meda, González (2008, p. 28-29), quienes plantean que el docente presenta insatisfacción laboral frente al tema de apoyo social percibido y las compensaciones económicas en el trabajo. Lo anterior conduce a un alto costo para administración y para el profesor, porque al no tener seguridad laboral se incrementa

el riesgo psicosocial. Al tener contratos indefinidos el maestro percibe mayor seguridad y estabilidad laboral, según Múnera, Sáenz y Cardona (2013, p. 171 - 173).

La Supervisión y la Promoción no juegan un papel tan importante porque los docentes son personas concientes de sus responsabilidades con la organización y consideran que hay pocas oportunidades de crecimiento profesional en la organización. En cuanto a los medios preferidos para conseguir retribuciones, los factores más importantes fueron Requisición y Aceptación de normas y valores. Los profesores aceptan las normas de la institución y consideran que la promoción se da por persuasión.

6. Conclusiones y recomendaciones

6.01. Conclusiones

La relación que hay entre las condiciones motivacionales y los riesgos psicosociales, junto con la información arrojada por las entrevistas semiestructuradas, muestra que el desempeño del docente se ve afectado, porque hay un ambiente de trabajo exigente y agobiante, que se caracteriza por ser poco autónomo y flexible, que produce altos niveles de estrés, lo que indica que se está afectando la productividad y la salud del trabajador.

Los aspectos motivacionales que favorecen el desempeño de los docentes son el Salario y el Trabajo en equipo, Dedicación a la Tarea, Requisición y Aceptación de Normas y Valores, Reconocimiento, Afiliación y Poder. Esto indica que para el docente es muy importante cubrir sus necesidades y esto hace que esté en búsqueda constante de nuevas oportunidades laborales debido al tipo de contrato, lo que afecta la posibilidad de generar un mayor compromiso e identidad con la institución. En cuanto al Grupo de trabajo, nivel de Afiliación y Reconocimiento, para los profesores, es importante tener una buena relación con sus compañeros del Departamento, sentir que pertenecen a una empresa que los valora y reconoce sus esfuerzos, pero no es lo suficiente para evitar una posible rotación. La Aceptación de Normas y Valores, llevan a fortalecer la identidad, pero en ocasiones conducen a una posición pasiva por parte del docente. La Dedicación a la Tarea indica que el profesor se concentra en su trabajo y el Poder muestra que este es importante para el docente dentro del aula de clases, para así lograr obtener los objetivos planteados en su tema académico.

Los aspectos motivacionales que desfavorecen el desempeño de los docentes son: Contenido de trabajo, Supervisión, Promoción, Autorrealización, Logro y expectativa. Con referencia al Contenido de Trabajo, se encontró que para los maestros sus funciones son monótonas, rutinarias, poco autónomas y motivantes. En cuanto a la Supervisión, hay una buena relación superior-colaborador, pero esta

podría mejorar aún más. Con respecto a la Promoción y Expectación, los profesores manifiestan que existe poca posibilidad de desarrollo profesional en la institución, por lo que consideran no viable que se de un cambio en este punto. En cuanto al Logro los docentes cumplen con lo que solicita la institución, pero tienden a no esforzarse más de lo solicitado, debido a la carga laboral. Con respecto a la Autorrealización los docentes no ven a la organización como un lugar para desarrollar totalmente sus proyectos.

Las condiciones de riesgo psicosocial, intralaboral en relación con el desempeño de los docentes se ubican en un nivel de riesgo alto, siendo principalmente las más relevantes Demandas de Trabajo y Recompensas. Esto indica que existe alto nivel de demandas emocionales en el rol del profesor en el aula de clase, en la parte cognitiva y en las jornadas laborales. En cuanto a la recompensas, el maestro valora los reconocimientos de la empresa por su labor, pero tiene una preocupación constante por su estabilidad laboral y crecimiento profesional. Todo lo anterior baja la productividad del profesor.

Las condiciones de riesgo psicosocial, extralaboral en relación con el desempeño de los docentes es alta, especialmente en Tiempo fuera del trabajo, Comunicación y Relaciones interpersonales, Situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda, Influencia del entorno extralaboral y Desplazamientos, lo que afectar el bienestar y baja la productividad del trabajador.

6.02 Recomendaciones

Se sugiere que el Área de salud ocupacional de la institución estudie el perfil del cargo ocupacional del docente, para que así pueda analizar aspectos que afectan el desempeño del profesor en el aula de clases y en sus actividades administrativas y ajuste sus intervenciones a estas realidades.

Según los resultados de esta investigación es esencial evaluar el bienestar psicológico del docente en temas relacionados con su calidad de vida, con el objeto

de generar programas o estrategias internas para mejorar la motivación y el desempeño de sus labores.

El Comité paritario de salud ocupacional (COPASO) debe generar actividades encaminadas a identificar las situaciones de riesgo laboral del docente, tanto en el salón de clases, como en sus labores administrativas.

El Área de Recursos Humanos, debería plantear propuestas que mejoren la calidad de vida del trabajador, para disminuir los riesgos extalaborales y así impactar de manera positiva en el empleado y grupo familiar.

En cuanto al nivel de estrés sería importante analizar políticas institucionales que contribuyan a mejorar la salud mental y física del trabajador, para que así se pueda tener un mejor desempeño del profesor.

Los programas de bienestar deben concentrarse en las características de los profesores en sus condiciones particulares, para generar programas que mejoren la calidad de vida del docente

En cuanto al nivel de estrés se podría revisar los temas de utilizar herramientas que puedan evaluar la prevalencia del burnout (síndrome del quemado) en los docentes y realizar la intervención pertinente.

Referencias

- Ardila, M., (2011). Calidad de la educación superior en Colombia ¿Problema de compromiso colectivo?: *Revista de Educación y Desarrollo Social*. 5(2), 44-55. Recuperado de <https://doi.org/10.18359/reds.842>
- Arrieta, N., Consuegra, J., & Gaviria, G., (2017). Papel del capital intelectual en la calidad de las instituciones de educación superior en Colombia. *Educación y Educadores*, 20(3), 419-433. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.5294/edu.2017.20.3.5>
- Añez, S. Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Docentes Universitarios. *Centro de investigación y ciencias Administrativas y gerenciales*. Rafael Beloso Chacín. Venezuela. Recuperado de : [file:///C:/Users/57312/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalYMotivacionLaboralDeLosDocent-3218348%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/57312/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalYMotivacionLaboralDeLosDocent-3218348%20(1).pdf)
- Avargues, M., Borda, M. (2010). Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*.
- Bedoya, E., Oquendo, S., Gallego, M. (2014). Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra. Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA), *Uni-pluri/versidad*, 14(3), 102-113. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/unip/article/view/21344>
- Cabezas, C., & Ramos, M., (2012). Estudio exploratorio de factores motivacionales internos y externos y su relación con el desempeño docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista IIPS*, 15(1), 47 – 59. Recuperado de: <https://core.ac.uk/reader/190991964>

- Carranco, S., Pando, M., & Aranda, C., (2009). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Recimundo*. 4(1) 316-331 Recuperado de: <http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/811>
- Castañó, G., & Garcia L, (2012). Una revisión teórica de la calidad de la educación superior en el contexto colombiano. *educ.educ*, 15(2), 219-243. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-12942012000200005&script=sci_abstract&tlng=es
- Castro, C., & Muñoz, A., (2013). Salud y trabajo de docentes en instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. *Avances en Enfermería*, 30-42. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42690/60811>
- Cladellas, R., Castelló, A., & Parrado, E., (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública* 20(1) 53-59. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n1/0124-0064-rsap-20-01-00053.pdf>
- Corrales, C., & Díaz, J., (2006). Clima organizacional y desempeño docente en la ULA Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, (8)24. 664-658. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Chavarro, J. (2016) Código Sustantivo del Trabajo. Nueva Legislación. Bogotá.
- Díaz, A (2018). Influencia de factores motivacionales docentes en la satisfacción y desempeño académico de estudiantes universitarios. Universidad de Concepción. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Psicología. *Tesis doctoral*. Lima. Recuperado de : <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/3548>
- Díaz-Granados, F. (enero, 1999). La salud mental del docente como mediación del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Psicología Desde El Caribe*, 2(3). Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/677/5249>

Díaz, M.(2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. *Tesis doctoral*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7),162-167. Recuperado en 02 de abril de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.

Dessler, G., & Varela, R., (2017). Administración de recursos humanos. 6a. ed. Pearson Educación. Recuperado de: <http://www.ebooks7-24.com.proxy.bidig.arefun.edu.co:2048>

Delgado J. Gutiérrez, J. (2007). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Editorial Síntesis. Recuperado: [\(PDF\) METODOS Y TECNICAS CUALITATIVAS DE INVESTIGACION.PDF | Ignacia Paredes Romero - Academia.edu](#)

Echeverría, G. (2005). Análisis cualitativo por categorías. Apuntes de docentes de metodología de la investigación. Universidad Académica de Humanismo Cristiano. *Escuela de Psicología*. Recuperado de: file:///C:/Users/57312/Downloads/Apuntes_Docentes_de_METODOLOGIA_DE_INVES.pdf

Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficiencia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas psychologica*. 7(2). 385-401. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64770207.pdf>

Fernández, J., & Piñol, E., (2000). Horario Laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología*

- Clínica*. 5(3), 207-222- Recuperado de:
<http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/viewFile/3899/3754>
- Ferrel, R., Pedraza, C., & Rubio, B., (2013). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*. 7(1), 15-28. Recuperado de:
doi:<http://dx.doi.org/10.21676/2389783X.306>
- Fontes, D., García, C., & Quintanilla, C., (2015). Fundamentos de investigación en psicología. *Universidad Nacional de Educación a Distancia*. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com>
- Frías, J., & Narvaez, C., (2010). Motivación y Ejercicio Docente en la Educación Superior: Una aproximación conceptual. Universidad de los Andes Venezuela. *Educere*. 14(48), 21-27. Recuperado:
<https://www.redalyc.org/pdf/356/35616720003.pdf>
- Galván, L. (Dic 2008). Motivación: estrategia de aprendizaje o autorrealización. Universidad Aplicada de Ciencias Peruanas *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 4(1) Recuperado de :
<file:///C:/Users/57312/Downloads/Dialnet-Motivacion-4775391.pdf>
- García, A., Escorcía, C., y Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de auteficacia en profesores universitarios. *Propósitos y representaciones*, 5(2), 65-126. Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992017000200003
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., Romay, J., (2016). Riesgo para la salud de los profesores universitarios asociados a factores de riesgo psicosocial ocupacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596216300184#!>

- Galeano, M. (2004). Diseño de proyectos de investigación cualitativa. Fondo Editorial Universidad EAFIT. Medellín. Recuperado de: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Xkb78OSRMI8C&oi=fnd&pg=PA11&dq=que+es+un+dise%C3%B1o+cualitativo&ots=zsDxgRTGtO&sig=d-StjiAKnAYbvqDRqNcygHi5z1M#v=onepage&q=que%20es%20un%20dise%C3%B1o%20cualitativo&f=false>
- Genoud, M., Broveglio, G., & Picasso, E., (2012). Motivaciones laborales en empresas productivas y servuctivas en ciudad autónoma de Buenos Aires (CABA) y gran Buenos Aires (GBA) (Argentina). *Estudios Gerenciales*, 28(123), 65-84. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231270205X>
- Gómez V., & Moreno, L., (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9(2):393-407. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v9n2/v9n2a08.pdf>
- Gutiérrez A. M., & Viloría, J., (enero, 2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850001>
- Hermosa, A., (2006). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria. Universidad Nacional de Colombia *Revista Colombiana de Psicología*. 15(1), 81-89. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401509.pdf>
- Hernández, R., Fernández C., & Baptista, P., (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. México. Mc. Graw Hill.

- Hernández, R., Mendoza C., & Baptista, P., (2018). Metodología de la investigación; Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Primera Edición. México. Mc. Graw Hill.
- Hurtado, J. (2014). Educación superior y educación general: Más allá del desafío de la productividad y la competitividad. *Revista De Estudios Sociales*, 50(25), 25-29. Recuperado de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/res50.2014.05>
- Iriarte. F., (1999). La salud mental del docente como mediación del proceso enseñanza-aprendizaje. *Psicología desde el Caribe*, 2(3), 24-38. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/677>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson, M., (2006). Comportamiento organizacional. Mc Graw Hill. Bogotá.
- Lago de Vergara, D., Gamoba, A., Montes, A., (2014). Calidad de la educación superior. Un análisis de sus principales determinantes. *Saber Ciencia y Libertad*, 9(1), 155-170. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5104971>
- Leal, F., Davila , J., & Valdivia, V., (2014). Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje. *Universitas Psychologica*, 13(3) Recuperado de <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=http://search.proquest.com/docview/1771625297?accountid=50441>
- López, F., (2002). El análisis de contenido como método de investigación. ® XXI, Revista de Educación Universidad de Huelva. (4), 167-179. Recuperado de: [b15150434.pdf \(uhu.es\)](http://b15150434.pdf)
- Luthans, F., (2008). Comportamiento organizacional. Mc Graw Hill. Bogotá.
- Mababu, R (2012). El constructo de trabajo emocional y su relación con el síndrome del desgaste profesional. *International Journal of Psychology and Psychological*

- Therapy*. 12(2). Recuperado de:
<https://www.ijpsy.com/volumen12/num2/328/el-constructo-de-trabajo-emocional-y-su-ES.pdf>
- Marengo, A., & Ávila J., (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: Diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances De La Disciplina*, 10(1), 91-100. Recuperado de <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=https://search.proquest.com/docview/1817032279?accountid=50441>
- Martínez, J., Tobón, S., & Romero A., (2017). Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina. *Innovación educativa*. 17(73), 79-96. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000100079&lng=es&tlng=pt
- Martínez, J; Regino, Y; Vergara, M.(2017). Síndrome de burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primara de una institución educativa oficial de Sincelejo 2016. *Salud Uninorte*. 33(2). Recuperado de:
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/9606>
- Mejía, J., (Abril 2011). Problemas centrales del análisis de datos cualitativos. *Revista Latinoamericana de metodología de la investigación social*. 1(1), 47-60. Recuperado de <http://relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/11>
- Ministerio de Protección Social. (2010). Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Recuperado de:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Miñana C, (2011). Calidad, evaluación y acreditación en la educación superior: A propósito de un proyecto de reforma en Colombia. *Pensamiento Jurídico*, (31),

- 155-185. Recuperado de <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=https://search-proquest-com.proxy.bidig.areandina.edu.co/docview/1677627129?accountid=50441>
- Mosquera, D., (2018). Análisis sobre la evaluación de la calidad educativa en América Latina: Caso Colombia. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 11 (1). Recuperado de : doi:<http://dx.doi.org/10.15366/riee2018.11.1.003>
- Múnera M., Sáenz, M., Cardona, D., (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES, Medellín, *Revista CES Medellín*, 27(2), 163-179. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2611/261129825004.pdf>
- Murillo, Ramírez, Maldonado y García (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, Universidad Autónoma de Baja California, México, 07(05), 61–79. Recuperado de: <http://www.universitypublications.net/ijas/0705/pdf/B4R362.pdf>
- Murillo, F., Román, M., (2013). Docentes en educación primaria en América Latina con más de una actividad laboral: situación e implicaciones. *Rmie*.18(58). Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v18n58/v18n58a10.pdf>
- Orozco, L., (2010). Calidad académica y relevancia social de la educación superior en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. 1(1), 24-26. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299128587002>
- Osorio, M. (2016). El impacto de la remuneración en la gestión de recursos humanos. *Boletín De Estudios Económicos*, 71(217), 85-118. Recuperado de: <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=https://search.proquest.com/docview/1785964229?accountid=50441>

- Ortega, S; Sánchez, C. (2013). Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo. Un estudio en docentes universitarios. *Revista electrónica de investigación. ReiDo Crea*. Volumen 2. Páginas 174-180. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386405>
- Palma, C., (Julio 2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*. 3(1). El Cid Editor. Recuperado de: <http://www.ebrary.com>
- Palmero, F; Guerrero, C; Gómez, C, & Carpi, A. Goyareb, R, (2011). Manual de teorías emocionales y motivacionales: *Universitat Jaume I*. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguila, A., Ocampo, L., & Navarrete, R., (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-529,. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4871230>
- Pérez R., & Rojas, F., (2001). Perfil de motivación para el trabajo de docentes. *Informe de investigaciones educativas*, 15(1) y 2, 33-47. Recuperado de: <https://biblat.unam.mx/es/revista/informe-de-investigaciones-educativas/articulo/perfil-de-motivacion-para-el-trabajo-de-docentes>:
- Quiles, M; Moreno, J.; , & Murcia, J. (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*. (8) 68-75 Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1888899215000045>
- Rodríguez, J, Vesga., J (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-181. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100012

- Salanova, M., Martínez, I., & Lorente, L., (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?. Un estudio longitudinal. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 21(1-2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039003.pdf>
- Sánchez, M., & Clavería, M., (2005). Profesorado Universitario: Estrés laboral. Factor de riesgo de la salud. *Enfermería Global*, 4(1), 1-16 Recuperado de: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/512/526>
- Sánchez, A., (2005). La relación maestro-alumno: ejercicio del poder y saber en el aula universitaria. *Revista de Educación y Desarrollo*, (4), octubre-diciembre. http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/4/004_Sanchez.pdf
- Sánchez, D., Sánchez, P., González, J., Chamorro, J., & Campos, R., (2014). Motivación burnout en profesores de educación física: Incidencia de la frustración de las necesidades psicológicas básicas. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*, 14(3), 75-81. Recuperado de: <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=https://search.proquest.com/docview/1658874311?accountid=50441>
- Santos Y., (2010). ¿Cómo se pueden aplicar los distintos paradigmas de la investigación científica a la cultura física y el deporte?. *Revista electrónica. Ciencia e innovación tecnológica en el deporte. Podium*. (11). 1-10 . Recuperado de: [¿Cómo se pueden aplicar los distintos paradigmas de la investigación científica a La Cultura Física y El Deporte? - Dialnet \(unirioja.es\)](http://www.unirioja.es/~dialnet/investigacion_cientifica_a_la_cultura_fisica_y_el_deporte/)
- Silvero, M., (2007). Estrés y desmotivación docente: “El síndrome del profesor quemado” en educación secundaria. *Estudios sobre educación. (ESE)*. (12), 115-138. Recuperado de : <https://dadun.unav.edu/handle/10171/9010>
- Tacca, D., & Tacca A., (2019). Factores de riesgo psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*. 7 (3), 323-353. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a13v7n3.pdf>

- Tena, J., & Villanueva, R., (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de postgrado. *Revista electrónica diálogos educativos* (19), 109. Recuperado de : <file:///C:/Users/57312/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYCompromisoInstitucionalDeLosDo-3294739.pdf>
- Terán, A., & Botero, C., (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 5(2), 95-106. Recuperado de: <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.5210>
- Toro, F., (1992). Cuestionario de Motivación para el trabajo. Cincel Ltda. Medellín.
- Velasco, L., Bautista, S., & Sánchez, G., (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA. Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. Recuperado de: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html>
- Verdugo, J., Guzman, J., Moy N., Meda, R., & González, O., (enero 2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud*, 18(1), 27-36. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/291/29118103.pdf>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A- Ministerio de Seguridad social.

Instrucciones.

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo. Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una “X” en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo:

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	5 La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					

10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Sie mpr e	Casi siemp re	Algu nas vece s	Casi nunc a	Nu nca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de					

	toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo

31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					

34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito.					
44	Puedo decidir cuanto trabajo hago en el día.					
45	Puedo decidir a la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento en mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor.					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuales son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					

59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo.					
----	---	--	--	--	--	--

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con él o los jefes con quien tenga más contacto

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe me ayuda a organizar mejor mi trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que se facilita el trabajo					

68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor mi trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en mi trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en mi trabajo					
72	Mi jefe me ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada mi ambiente mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					

79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de formas respetuosas					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajos en grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el					

	trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar atención al cliente o usuarios:

SI	
NO	

Si la respuesta fue SI, por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo a cliente o usuarios muy enojados					
107	Atiendo a clientes o usuarios muy preocupados					
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas.					
110	Mi trabajo me					

	exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes y dolorosas					

Soy jefe de otras personas en mi trabajo

SI	
NO	

Si su respuesta fue SI por favor responda a las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados de trabajo					

119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

Anexo 2

Cuestionario de factores de riesgo extralaborales Ministerio de la Protección Social

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su vida familiar y personal.

Le agradecemos usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a las siguientes preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una X en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta tachela y escriba la correcta.

Ejemplo.

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X				
	Respuesta definitiva		Respuesta equivocada		

Si tienes duda respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil transportarme entre mi casa y el trabajo.					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo.					
3	Paso mucho tiempo viajando					

	de ida y regreso al trabajo.					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo.					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia.					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden.					
8	Cerca de mi vivienda las vías están en buenas condiciones.					
9	Cerca de mi vivienda encuentro fácilmente transporte.					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas.					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz.					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero.					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo.					

14	Me queda tiempo para actividades de recreación.					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar.					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir a mi familia y amigos.					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas.					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas.					
20	Converso con personas cercanas sobre diversos temas.					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas.					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas.					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					

24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo.					
25	La relación con mi familia cercana es cordial.					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar.					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa.					
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos.					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar.					

Anexo No. 3**Cuestionario para la evaluación del estrés- Ministerio de la Protección Social.**

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con la que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1 .Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2 .Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes en el apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				
10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades.				
11. Dificultad en las relaciones con otras personas.				
12. Sensación de aislamiento y desinterés.				
13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo.				
14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes.				
15. Aumento en el número de accidentes de trabajo.				
16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida.				
17. Cansancio, tedio o desgano.				

18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad.				
19. Deseo de no asistir al trabajo.				
20. Bajo compromiso o poco desinterés con lo que se hace.				
21. Dificultad para tomar decisiones.				
22. Deseo de cambiar de empleo.				
23. Sentimiento de soledad y miedo.				
24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.				
25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza.				
26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios.				
27. Sentimientos de que “no vale nada”, o “no sirve para nada”.				
28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo.				
29. Sentimiento de que está perdiendo la razón.				
30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad.				
31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida.				

Anexo 4

Instrumento Entrevista Semiestructurada

Factores	Pregunta
Factores motivacionales internas	Cuestionario de factores motivacionales internos
1. Logro	¿Este trabajo le permite a usted, plantearse metas desafiantes por las que vale la pena esforzarse?
2. Poder	¿Qué tan importante es poder influir en los demás en su trabajo?
3. Afiliación	¿Qué tan importante es pertenecer a la familia de la Institución Univesitaria de la ciudad de Bogotá?
4. Autorrealización	¿Este trabajo le permite desarrollar sus potencialidades al máximo y realizar su proyecto de vida?

5. Reconocimiento.	¿Siente que sus estudiantes tienen en cuenta su aporte en el aula de clases?
6. Dedicación a la tarea.	¿Considera que preparar sus clases y cumplir con sus funciones le permitirá a corto o a largo plazo, conseguir el reconocimiento y la valoración que su esfuerzo merece?
7. Aceptación de normas y valores.	¿Qué tan importante es cumplir y hacer cumplir las normas y valores corporativos en sus actividades laborales?.
8. Aceptación de la autoridad.	¿Qué tan importante es para usted la figura de la persona que da las órdenes?.
9. Requisición.	¿Considera usted que es necesario solicitar a la directivas que mejoren las condiciones laborales del profesor y por tanto la organización debería involucrarse más en los procesos de las áreas?.
10. Expectación.	¿Espera usted que las cosas mejoren con el tiempo?
Factores motivacionales externos.	Cuestionario de factores motivacionales externos.
11. Grupos de trabajo.	¿Siente que sólo se consiguen metas cuando trabaja en equipo?.
12. Contenido de trabajo	¿Cuánta autonomía tiene usted frente a su rol de docente con los alumnos y en su gestión administrativa?.
13. Salario	¿Recibe la remuneración de acuerdo a su esfuerzo en la organización, lo cual le permite cubrir sus necesidades y las de su familia?.
14. Promoción	¿Cree que usted podría aportar por su experiencia a otras áreas de la organización?

Anexo 5. Formato Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Adriana Daza Serrano, estudiante de de la Maestría en Educación de la Universidad de Pamplona. La meta de este estudio es, analizar las condiciones motivacionales y psicosociales que inciden en el desempeño del docente en la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista y completar unos instrumentos. Lo que converse durante estas sesiones se utilizará para que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la profesora Claudia Fernández de la Maestría en Educación de la Universidad de Pamplona. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es analizar las condiciones motivacionales y psicosociales que inciden en el desempeño del docente de la Institución Universitaria con sede en Bogotá.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente unos 120 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar Adriana Daza Serrano, al teléfono 3123190401.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Adriana Daza al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del participante

_____.

Firma del participante

_____.

Fecha_____.

Anexo 6. Guía de validación de entrevista semiestructurada para jueces expertos.

Guía de validación de entrevista semiestructurada para jueces expertos.

Técnica de registro: Entrevista semiestructurada.

Instrumento de registro: Entrevista en físico con el profesor y/o grabada si la persona autoriza.

Participantes: Profesores del Departamento de Humanidades de la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, con contrato a término fijo.

Lugar de aplicación: Instalaciones de la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá.

Objetivo de la entrevista:

Evaluar los factores motivacionales, tanto internos (logro, poder, autorrealización, afiliación y reconocimiento) como los externos (supervisión, contenido de trabajo, salario y promoción), así como los riesgos psicosociales en los profesores del Departamento de Humanidades de la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá, para relacionarlos con su desempeño laboral.

Instructivo:

Por favor lea cada pregunta de la entrevista y califíquela de acuerdo a los tres criterios propuestos: pertinencia, claridad y precisión, que se encuentran definidos en la parte inferior de la tabla. Si en su criterio es necesaria alguna aclaración o calificación adicional no dude en usar el espacio de observaciones.

Aspecto	Pregunta	Pertinencia	Claridad	Precisión
Factores motivacionales internas	Cuestionario de factores motivacionales internos			
1. Logro	¿Este trabajo le permite a usted, plantearse metas desafiantes por las que vale la pena esforzarse?			
2. Poder	¿Qué tan importante es poder influir en los demás en su trabajo?			
3. Afiliación	¿Qué tan importante es pertenecer a la familia de la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá?			
4. Autorrealización	¿Este trabajo le permite desarrollar sus potencialidades al máximo y realizar su proyecto de vida?.			
5. Reconocimiento.	¿Siente que sus estudiantes reconocen sus aporte en el aula de clases?.			

6.Dedicación a la tarea.	¿Considera usted que sus alumnos y la organización valoran el esfuerzo que usted hace para preparar sus clases y cumplir con sus funciones?.			
7.Aceptación de normas y valores.	¿ Para usted, qué tan importante es cumplir y hacer cumplir las normas y valores corporativos en sus clases y en sus actividades laborales?.			
8.Aceptación de la autoridad.	¿Qué tan importante es para usted la figura de la persona que da las órdenes y las órdenes e indicaciones que da?.			
9.Requisición.	¿Considera usted que habría que mejorar algunas condiciones laborales del profesor, es necesario que la organización se involucre más en los procesos de las áreas y conozca la base del negocio?.			
10. Expectación.	¿Espera usted que las cosas mejoren con el tiempo?			
Factores motivacionales externos.	Cuestionario de factores motivacionales externos.			
11. Grupos de trabajo.	¿Siente que sólo se consiguen metas cuando trabaja en equipo?.			
12 Contenido de trabajo	¿Cuánta autonomía tiene usted frente a su rol de docente con los alumnos y en su gestión administrativa?.			
13.Salario	¿Siente que usted recibe la remuneración que corresponde a su esfuerzo en la organización y este le permite cubrir sus necesidades y las de la familia?.			
14.Promoción	¿Cree que usted podría aportar por su experiencia a otras áreas de la organización?			

15.	¿Qué otros factores afectan su motivación?.			
-----	---	--	--	--

Observaciones:

Pertinencia: Relación clara y directa de la pregunta con el factor evaluado y con el objetivo del instrumento.

Claridad: Redacción adecuada al nivel de los sujetos evaluados, de manera que no propicie la confusión o la duda.

Precisión: Uso de las palabras adecuadas y más exactas para expresar una idea, sin extenderse más allá de lo necesario.

Anexo 7. Transcripción de las entrevistas semiestructuradas

Pregunta 1. ¿Este trabajo le permite a usted plantearse metas desafiantes por las que vale la pena esforzarse? (Se evalúa Logro).

Ss.	Respuestas	Factores Asociados	Categorías Emergentes
1	Relativamente, porque la inestabilidad laboral me ha afectado en la continuación de los estudios, porque el ingreso no compensa para cubrir gastos primarios y por el tipo de contrato no me prestan, porque el receso es obligatorio, por lo que se acaba el contrato cada semestre.	Inestabilidad. Tipo de contrato que no brinda garantías. Inequidad salarial.	Condiciones laborales.
2	Si, porque adquiero conocimientos y formas de transmitir estos conocimientos y esto me	Nuevos conocimientos y habilidades. Inestabilidad laboral.	Nuevos conocimientos y habilidades.

	emociona. Quisiera lograr mayor estabilidad laboral.		
3	Si, los desafíos de orden intelectual y emocional. El conocimiento es generador de cambio en lo social, en lo político.	Desafíos intelectuales. Papel liberador del conocimiento.	Transformación social.
4	Si, me permite tener desafíos nuevos conocimientos y debates teóricos con mis compañeros. Me gusta la investigación.	Desafíos intelectuales. Nuevos conocimientos. Debate teórico. Así como el énfasis en inglés.	Investigación científica.
5	Parcialmente, porque no hay mucho tiempo por los períodos tan cortos para desarrollar un proyecto y no hay cuestiones de mayor envergadura.	Tipo de contrato. Poco tiempo para proyectos.	Condiciones laborales.
6	Si, y me hace pensar en el futuro. Con los nuevos programas empiezan a mejorarse las cosas.	Los nuevos programas.	Expectativa de un mejor futuro.
7	Si, porque es importante actualizarme, leer, investigar y asistir a talleres	Investigación. Actualización.	Nuevos conocimientos y habilidades.

8	Si, porque me interesan los proyectos de investigación que pueda publicar. Colocar electivas en inglés sería un logro.	Énfasis en inglés. Publicaciones.	Investigación científica.
9	Para mi es importante construir y generar un trabajo en conjunto, sin embargo me gusta dirigir e influir en los demás, para lograr nuevos proyectos.	Trabajo en equipo. Poder. Nuevos proyectos.	Investigación científica.
10	Si, por los problemas que uno recibe en clases. Hay una concientización de algunos procesos sociales.	Problemas emergentes en el salón de clases.	Transformación social.

Pregunta 2. Qué tan importante es para usted influir en los demás en el trabajo?. (Se evalúa poder).

Ss.	Respuestas	Factores Asociados	Categoría emergente
1	Sólo es importante para cargos administrativos y no tengo esas funciones. Si tuviera un cargo mejor, cosa que no excluyo.	No hay.	Poder en cargos administrativos
2	Poco importante, porque no soy controlador, no me interesa controlar a	Trabajo en equipo.	Poder en cargos

	nadie, sino trabajar en equipo y construir cosas nuevas y aportar con mis ideas.		administrativos
3	Depende de plantear tu postura. No me gusta el poder.	No hay	Poder en cargos administrativos
4	Si, me permite tener metas desafiantes a forzar más mis conocimientos. Me gusta la investigación.	Metas desafiantes. Fuente de conocimientos	Investigación científica.
5	Si me gusta influir en los demás, desde el punto de vista colaborativo y no impositivo. Ser administrativo no me interesa	Trabajo en equipo.	Poder en los cargos administrativos
6	Es muy importante para poder identificarse con otros, no para manipular.	Identificar se con otros	Poder en los cargos administrativos
7	No es importante influir en los demás en su trabajo. Me interesa es más construir con los demás. Esto se puede dar en el proceso, pero no es importante	Trabajo en equipo.	Poder en los cargos administrativos
8	Si, porque me interesan los proyectos de investigación que pueda publicar. Colocar electivas en inglés sería un logro.	Investigación científica	Poder en los cargos administrativos

9	Para mi es importante construir y generar un trabajo en conjunto, sin embargo me gusta dirigir e influir en los demás, para lograr nuevos proyectos.	Trabajo en equipo.	Poder en los cargos administrativos
10	Influir en el pensamiento es un reto. No me gusta imponer, es llegar a una concertación.	Trabajo en equipo. Concertar.	Poder en los cargos administrativos

Pregunta 3. ¿Qué tan importante es pertenecer a la familia de la Institución Universitaria de la ciudad de Bogotá?

(Se evalúa Afiliación).

Ss.	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
g1	Si, respetan la formación académica que yo transmito a grupos asignados. Se respeta la libertad de cátedra. Se reconoce la labor.	Respeto y libertad de cátedra.	Reconocimiento
2	Es algo positivo, especialmente desde el punto de vista de tener trabajo. Me gusta ser docente y disfruto poder enseñar a otros, porque apporto algo a la sociedad a través del objetivo que plantea la	Vocación profesional. Oportunidad laboral	Desarrollo profesional.

	universidad de formar jóvenes de niveles socioeconómicos bajos.		
3	Bien, porque acá se trabaja con una función social, que involucra a la pedagogía y a la universidad en torno a los sujetos y al humanismo.	Función social. Humanismo.	Pedagogía y estrategias didácticas.
4	No es importante para mí, yo no genero vínculo con la institución. No me gusta pertenecer a ningún lugar.	No vincularse con la organización.	Identidad institucional.
5	Me parece importante porque creo que es una institución que incide en comunidades de jóvenes, que necesitan promoverse a nivel académico, directa o indirectamente, es un compromiso con la comunidad	Promoción social.	Proyección a la comunidad.
6	Es importante porque he logrado conectar con mis compañeros. Soy sociable y estoy contento.	No hay	Trabajo en equipo.
7	Muy importante. Me dio un giro muy fuerte en mi vida el cambiar a la docencia en una institución superior. Me amplió mi visión y me ha permitido actualizarme todo el tiempo	No hay.	Crecimiento profesional.

8	Es muy enriquecedor porque hay beneficios. Llevo 8 años en la organización en varias facultades. Me gusta lo que hago.	Satisfacción personal.	Identidad institucional.
9	Para mí, es muy importante, porque me he sentido muy bien en la universidad. He estado rodeada de personas que me han aportado mucho en mi crecimiento profesional y que me han tratado muy bien	Crecimiento profesional.	Identidad institucional.
10	Es muy importante. Este tipo de población me cambió la forma de concebir el mundo. Es buscar tus propios ideales para proyectarte.	Crecimiento profesional.	Desarrollo profesional.

Pregunta 4. ¿Este trabajo le permite desarrollar sus potencialidades al máximo y realizar su proyecto de vida? (Se evalúa Autorrealización).

Ss.	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
1	En la parte docente desarrollo mis potencialidades, tratando de generar confianza en los alumnos. En cuanto al proyecto de vida este se encuentra estancado, que es generar empresa.	Desarrollo potencialidades .	Desarrollo profesional.

2	En buena parte porque me agradaría tener un poco más de tiempo para mis propios procesos culturales y creo que he contribuido más que suficiente con la organización para tener una mejor contratación laboral. Me han hecho elogios de mis actividades laborales realizadas.	Condiciones laborales.	Reconocimiento .
3	Amo la docencia. Mi proyecto es ser docente. Si, opino que con lo que tiene que ver con el desarrollo académico y profesional, es como la educación sirva para realizar la transformación social.	Proyecto de vida.	Transformación social.
4	Si. Me ayuda a desarrollar mis potencialidades y me ayuda a direccionar mi vida. No tengo claro un proyecto de vida. Me gusta la docencia. Un posible proyecto es la docencia.	Proyecto de vida.	Desarrollo profesional.
5	En lo personal tengo potencialidades que no siento que las esté desarrollando, por la vinculación de medio tiempo y por eso no podría apoyar en otros aspectos como investigación, elaboración de documentos y proyección a otros niveles académicos como postgrados.	Condiciones laborales.	Desarrollo profesional.

	<p>Considero que podría haber un mayor trabajo en equipo para una mejor calidad académica.</p> <p>Trabajo en lo que me gusta, pero desearía desarrollar más potencialidades en la parte intelectual y tener mejores ingresos económicos para mejorar el nivel de vida.</p> <p>En el departamento no hay proyectos a largo plazo y esto afecta la motivación, porque uno no sabe si lo cambian a uno del proyecto de un semestre a otro.</p>		
6	<p>Si, porque dentro de mi proyecto de vida involucro lo social y lo psicológico. El objetivo es seguir haciendo clínica y dar continuidad a la docencia.</p>	Proyecto de vida.	Desarrollo profesional.
7	<p>Si, porque entré al trabajo ideal. Yo conocía la docencia de primaria y pasar a la educación superior me permitió realizar una cátedra libre.</p>	Proyecto de vida.	Desarrollo profesional.
8	<p>Si. Lo que hago es un reto. Hay cosas que no manejo, pero espero desarrollarlas. Soy la única profesional del grupo de humanidades politóloga. Mi proyecto de vida es terminar la maestría y organizar el horario.</p>	Proyecto de vida.	Desarrollo profesional.

9	En la parte docente he adquirido mucha experiencia, sin embargo creo que no he desarrollado mis potencialidades al máximo. En cuanto a mi proyecto de vida, me gustaría complementar la docencia con temas administrativos.	Proyecto de vida.	Desarrollo profesional.
10	Para mí, la educación es un compromiso social. Faltan más espacios con los alumnos. Me gustaría aplicar más la creatividad. Me falta mayor tiempo para vivir, porque trasnocho mucho.	Desarrollo de potencialidades .	Desarrollo profesional.

Pregunta 5. ¿Siente que sus estudiantes tienen en cuenta su aporte en el aula de clases? (Se evalúa Reconocimiento).

Ss.	Respuestas	Factores asociados	Categoría Emergente
1	Si, respetan la formación académica que yo transmito a los grupos asignados. Se respeta la libertad de cátedra. Se reconoce la labor.	Libertad de cátedra. Educación tradicional.	Condiciones del cargo en el aula de clases.
2	Los alumnos en buena parte tienen en cuenta el aporte de la clase, se logra llegar a ellos y algunos lo expresan, otros no encajan en el modo de	Estrategia de motivación.	Pedagogía y estrategias didácticas.

	enseñar, por lo que se buscan estrategias didácticas para motivarlos.		
3	Si, ya que se tienen en cuenta las posturas pedagógicas e intelectuales que le permiten su desarrollo profesional.	Desarrollo de los estudiantes.	Pedagogía y estrategias didácticas.
4	Si, tanto los directivos como los alumnos.	No hay	Condiciones del cargo en el aula de clases.
5	En general, la valoración es tácita en la medida en que no se recibe nada en contra. Los estudiantes no valoran en general el aporte en clases no se les pasa por la cabeza lo que hace el docente para preparar una buena clase, aunque no son todos. Algunos trabajan por proyectos, participan, especialmente en los creativos. Otros no valoran las clases, no les gustan que les expliquen cosas a profundidad, sino de la cotidianidad y aguantan poco en las explicaciones, por ahí unos 15 minutos.	Variabilidad de la población. Trabajo por proyecto.	Pedagogía y estrategias didácticas.
6	Si, los comentarios son buenos. Soy profesor de nueva escuela. Es importante que se investigue, que se	Pedagogía de Nueva Escuela.	Pedagogía y estrategias didácticas.

	cuestione. Hay estudiantes que no les gusta, pero esto es relativo.		
7	Se valoran y se construyen los proyectos, estos se realizan y se ven los resultados. He visto cambios.	Construcción de proyecto. Producir cambios en los estudiantes.	Pedagogía y estrategias didácticas.
8	Los estudiantes algunos si lo valoran. Los jefes no lo siento, me parece que poco. Hay mucho sacrificio de la vida personal. Hay más trabajo de lo que uno puede hacer. Lo grueso del proyecto de investigación lo hago entre junio y julio, cuando no tengo contrato.	Exceso de trabajo. Variabilidad de la población.	Pedagogía y estrategias didácticas.
9	Algunos estudiantes si valoran el aporte en clases, otros no. Es importante que el alumno investigue y se cuestione.	Pedagogías basadas en la investigación y los cuestionamientos.	Pedagogía y estrategias didácticas.
10	Si, es un proceso entender que las humanidades son importantes. La importancia de construir un nuevo proyecto de ser.	Importancia de las humanidades Construcción de un proyecto de ser.	Pedagogía y estrategias didácticas.

Pregunta.6. ¿Considera que preparar sus clases y cumplir con sus funciones le permitirá, a corto o largo plazo, conseguir el reconocimiento y la valoración que su esfuerzo merece? (Se evalúa Dedicación a la Tarea).

Ss.	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
1	Se siente por parte de los alumnos el positivismo en las relaciones académicas. Los jefes aprecian el esfuerzo y dedicación en el desarrollo de las funciones, ya que siempre se trata de innovar y no ser repetitivo.	Reconocimiento. Innovación educativa	Pedagogía y estrategias didácticas.
2	Algunos alumnos si, otros no. Algunos agradecen las enseñanzas que se les transmite. Las instituciones deben guiarse por la excelencia, pero a veces no se valora todo el esfuerzo que se realiza para lograr que las clases sean exitosas.	Búsqueda de la excelencia	Pedagogía y estrategias didácticas.
3	Si. Yo considero que unos si y otros no. Las acciones humanas son universales, pero hay cosas que se dan por supuestos. A algunos les molesta el esfuerzo.	Pereza de los estudiantes.	Pedagogía y estrategias didácticas.

4	Los estudiantes presenciales si lo valoran, aunque no todos. En virtual no se valora la calidad. Las clases por la noche requieren mayor esfuerzo. A muchos alumnos sólo les interesa la nota. Los jefes si valoran el esfuerzo.	Presencial y virtual es diferente. Sólo por la nota	Pedagogía y estrategias didácticas.
5	Es muy importante tener en cuenta el nivel ético y promover una participación en la norma. Como una resignificación de la norma que no es algo que se impone. Hace falta desarrollar el aspecto ético. Si se cumplen en general normas y valores. El plagio es una cultura nacional. Esto da microprocesos de corrupción.. En la universidad los alumnos lo hacen por facilismo, consideran que no vale la pena esforzarse y que si lo hacen es perder el tiempo.	Resignificación de la norma. Cultura del facilismo.	Pedagogía y estrategias didácticas.
6	En la dirección si se valora. En cuanto a los estudiantes alguno si otros no. Los estudiantes no son conscientes de la preparación. El imaginario es que uno se sabe los discursos.	Imaginario memorístico. Las humanidades como algo poco importante.	Pedagogía y estrategias didácticas.

	Los alumnos ven a humanidades como un relleno. A la hora de entregar los trabajos estos los dejan de último.		
7	Total porque lo que se pide se da a los alumnos. Los estudiantes buscan información, retroalimentación, indagan. Los jefes valoran el esfuerzo, soy escuchada y apoyada.	Cumplimiento de estándares docentes. Papel activo del estudiante.	Pedagogía y estrategias didácticas.
8	Muy poco, para la categorización no se tiene en cuenta. Esto no se ve en los contratos o en los horarios. Los jefes no lo siento, me parece que es poco. Hay que trasnochar mucho, sacrificar cosas de la vida personal. Hay más trabajo de lo que uno puede hacer. Lo grueso del proyecto de investigación lo hago cuando no trabajo en junio y julio. En este período adelanto parte del trabajo, clases, leer libros. Muy importante por aquello de la coherencia. Es lo que me pagan por hacer. En clases hago cumplir el reglamento, sin embargo no puede ser tan rígido, porque se trabaja con seres humanos.	Sacrificio docente. Trabajo en casa en vacaciones.	Pedagogía y estrategias didácticas.

9	En su mayoría los estudiantes no reconocen el esfuerzo que hace el docente para preparar la clase. Los directivos reconocen poco el esfuerzo que se hace para dictar una clase, porque sólo dan 15 minutos para prepararla. Aunque los jefes agradecen la labor realizada, creo que se debería manejar desde la parte de recursos humanos el tema horas trabajadas y establecer procedimientos claros para conocer así las reales cargas laborales.	Poco tiempo para preparar clases.	Pedagogía y estrategias didácticas.
10	Si, los jefes los valoran, son muy respetuosos. En cuanto a los alumnos en un buen porcentaje sí. Falta crear por parte de la institución más espacios para que los estudiantes entiendan la importancia de las humanidades.	Importancia de las humanidades.	Pedagogía y estrategias didácticas.

Pregunta 7. ¿Qué tan importante es cumplir y hacer cumplir las normas y valores corporativos en sus clases y en sus otras actividades laborales?

(Se evalúa Aceptación de Normas y Valores).

Ss	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
1	Se cumple, pero hay excepción a la regla en el aula.	Flexibilidad en las normas.	Pedagogía y Estrategias Didácticas.
2	Si. Es muy importante para que los alumnos comprendan las normas de la institución y haya respeto en las clases.	Comprensión normas. Respeto en las clases.	Pedagogía y Estrategias Didácticas.
3	Es importante estar alineado con los valores institucionales. Uno debe ser coherente con este tipo de cosas. Seguir la normatividad institucional, el plan de trabajo, las metas, visión y misión de la institución. Hay que dejar huella en el estudiante.	Ser coherente. Dejar huella en el estudiante.	Pedagogía y Estrategias Didácticas.
4	Yo soy respetuosa con ellos e intento que ese mínimo se cumpla. Intento conciliar en lo virtual, hago lo que toque cumplir.	Conciliar con el estudiante.	Pedagogía y Estrategias Didácticas.
5	Es muy importante porque hay que elevar el nivel ético y promover una participación en la norma. Como una resignificación de la norma, que no es algo que se impone. Hace falta desarrollar el aspecto ético. En	Elevar el nivel ético y participación en la norma. Resignificar la norma y	Pedagogía y Estrategias Didácticas.

	<p>general si se cumplen las normas y valores.</p> <p>El plagio es una cultura nacional.</p> <p>Eso da microprocesos de corrupción.</p> <p>En la universidad el estudiante lo hace por facilismo, porque no vale la pena esforzarse. En el aula es importante crear ambientes de aprendizaje, que la norma sea aprendida, resignificando lo aprendido.</p>	microprocesos de corrupción.	
6	Es absolutamente total, por voluntad y conciencia propia. Esto nos permite vivir en sociedad. En la mayoría de los casos las cumpla.	Cumplir normas por voluntad y conciencia propia. Vivir en sociedad.	Pedagogía y Estrategias Didácticas.
7	Muy importante porque hay respeto y un compromiso de las dos partes. A veces situaciones difíciles, pero es algo cotidiano, son “gajes del oficio”.	Compromiso de las partes. Hay situaciones difíciles. Falta de respeto.	Pedagogía y Estrategias Didácticas.
8	Muy importante por aquello de la coherencia, es buscar intentarlo. Es lo que me pagan por hacer. Si les hago cumplir el reglamento, sin embargo no puede ser tan rígido, porque que es un ser humano.	La importancia de la coherencia. No se puede ser tan rígido (flexibilidad). Humanismo.	Pedagogía y Estrategias Didácticas.

9	Muy importante porque esto permite que haya un lineamiento claro de la forma como se trabaja en la organización y además para mantener un tema de respeto y orden en las clases, teniendo siempre como prioridad el ser humano.	Forma institucional de trabajo, respeto y orden en clase. El ser humano como prioridad. Facilismo.	Pedagogía y Estrategias Didácticas.
10	Si, me gustaría aparte del contrato, más posibilidades de estudio y no limitado a los convenios. Trato de hacer mis proyectos personales, pero está la tensión de tasar más el dinero. Tener más estabilidad laboral.	Identidad institucional, coherencia en los valores. Cuestionar los valores, hacer un ejercicio recíproco.	Pedagogía y Estrategias Didácticas.

Pregunta 8. ¿Qué tan importante es para usted la figura de la persona que da las órdenes? (Evalúa Aceptación de la Autoridad).

Ss	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
1	En este momento son personas con un alto sentido de pertenencia y credibilidad de sus funciones, además la forma de solucionar lo complicado la hacen con carácter humano	Sentido de pertenencia y credibilidad. Solución con carácter humano.	Identidad Institucional.
2	Mucho, porque en todo grupo humano es muy importante un	Liderazgo positivo.	Identidad Institucional.

	<p>liderazgo positivo. Mis jefes son personas muy cordiales a las que se les puede comentar las dificultades que suceden en clases.</p>		
3	<p>Yo valoro el lineamiento directivo. Lo importante es cumplir. La persona directiva que tenga la mejor construcción, que refleje los valores corporativos. Si hay una apuesta por el medio ambiente y el humanismo liberal es importante que no sea teórica sino que se realice en la práctica</p>	<p>Lineamiento directivo, directivos que reflejan los valores corporativos. gApuesta por el medio ambiente y el humanismo liberal en la práctica.</p>	<p>Identidad Institucional.</p>
4	<p>Los valoro mucho porque son personas cercanas empáticas y muy asertivas.</p>	<p>Valorar la autoridad. Personas cercanas, empáticas y asertivas.</p>	<p>Identidad Institucional.</p>
5	<p>En alto grado valoro la evaluación de los jefes, porque también observo críticamente como dan su aporte. Si, esa persona está ahí es porque tiene las cualidades para estar ahí. Con los jefes siempre debe haber una distancia.</p> <p>Los jefes tienden a desarrollar las cosas. Con los jefes siempre</p>	<p>Meritocracia distanciamiento.</p>	<p>Identidad Institucional.</p>

	considero que se debe haber una distancia.		
6	Tengo buenas relaciones con los jefes, son personas muy humanas. Son conscientes de las particularidades de la universidad.	Las particularidades de la universidad.	Identidad Institucional.
7	Mucho, soy respetuosa de la autoridad. No soy capaz de pasar por encima del líder. Son jefes empáticos. Antes era a las patadas, la anterior directora no trataba bien a los colaboradores.	Jefes empáticos. Antes había maltrato.	Identidad Institucional.
8	Yo valoro mucho este punto. Es importante un jefe que inspira respeto, idóneo en lo personal y en lo profesional. Que sea una buena persona.	Un jefe idóneo. Una buena persona.	Identidad Institucional.
9	Muy importante, porque es la persona que da las directrices y debe existir un tema de respeto y de trabajo en equipo para lograr los resultados. Para mi es fundamental que además de ser una persona que conozca del tema, tenga un buen trato hacía mi y mis compañeros.	Respeto y trabajo en equipo. Conocimiento y buen trato.	Identidad Institucional.

	Realmente esto es lo que más me agrada de la universidad, tener buenos jefes.		
10	Para mi esta relación debe estar marcada por el respeto y la empatía.	Respeto y empatía	Identidad Institucional.

Pregunta 9. ¿Considera usted que es necesario solicitar a las directivas que mejoren las condiciones laborales del profesor y por tanto la organización debería involucrarse más en los procesos de las áreas? (Evalúa Requisición).

Ss	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
1	Cambiaría la forma de contratación, para que el cuerpo docente que tenga esa inseguridad laboral, tenga mayor desempeño y compromiso. Debido al tipo de contrato se ve afectado el tema del servicio médico, porque sólo cubre las urgencias y como tengo un hijo este tampoco puede participar en actividades recreativas por la caja de compensación, durante el tiempo que no hay contrato laboral.	Otra forma de contratación laboral, mejor desempeño y compromiso, servicio médico, caja de compensación. Inseguridad laboral.	Condiciones de Contratación y Bienestar.
2	Si creo que si hay mejorar las condiciones laborales, las condiciones de estabilidad y de remuneración, porque el docente	Estabilidad. Remuneración.	Condiciones de Contratación y Bienestar.

	<p>tiene compromiso, pero los períodos intersemestrales afectan al docente y a su familia y esto genera desmotivación. En estos períodos intersemestrales se podrían planear las actividades para que se desarrollen mejor en la etapa donde se está con los alumnos.</p>		
3	<p>La universidad hace una labor importante en los salarios de los profesores. Se ve en varios beneficios como la chequera, sin embargo se pueden mejorar. Utilizo mi liquidación para los gastos. No me limita la plata, sigo con mis proyectos.</p> <p>El horario partido afecta mucho. La carga laboral debe ser inferior. El trabajo no es con lo que uno se gana la vida, este debe tener una función social.</p>	<p>Beneficios actuales, horarios inconvenientes, mucha carga laboral.</p> <p>El trabajo debe tener una función social.</p>	<p>Condiciones de Contratación y Bienestar.</p>
4	<p>Si, la carga en el tema virtual es demasiado. Hay muy poco tiempo para calificar, me siento sobrecargada y califico, no como me</p>	<p>Sobrecarga laboral, grupos grandes.</p> <p>Calidad deficiente.</p>	<p>Condiciones de Contratación y Bienestar.</p>

	gustaría, porque no lo hago de manera tranquila, sientes estrés,		
5	<p>Tengo potencialidades que no siento que las esté desarrollando, por la vinculación de medio tiempo y por eso no podría apoyar en otros aspectos como investigación, elaboración de documentos y proyección a otros niveles académicos como postgrados.</p> <p>Trabajo en lo que me gusta, pero desearía desarrollar más potencialidades en la parte intelectual y tener mejores ingresos</p> <p>En el departamento no hay proyectos a largo plazo y esto afecta la motivación, porque uno no sabe si lo cambian a uno del proyecto de un semestre a otro.</p> <p>Lo que más se valora es lo que se hace extraclase, no se valora el aporte en el aula de clases como tal.</p>	<p>Promover los proyectos.</p> <p>Falta de tiempo.</p> <p>Falta de seguimiento del trabajo en las aulas.</p>	<p>Condiciones de Contratación y Bienestar.</p>
6	Si se deben mejorar por ejemplo el tipo de contratación, la elaboración de proyectos, lograr que haya mayor participación en los temas de aula y las políticas generales.	<p>Tipo de contrato.</p> <p>Mejorar las formas de trabajo en los proyectos institucionales.</p>	<p>Condiciones de Contratación y Bienestar.</p>

	<p>Incentivar y motivar a las personas en general para realizar los proyectos, porque esto no se hace y promover proyectos de comunidad.</p> <p>Revisar la sobrecarga laboral, los cursos son muy grandes.</p>	<p>Proyectos con la comunidad.</p> <p>Sobrecarga laboral.</p>	
7	<p>Si, deberían tener más consideración con las capacitaciones internas, que nos beneficien con bonos, diplomados, porque se tiene la infraestructura. El Departamento de Humanidades debería involucrarse más en el tema.</p>	<p>Mejorar condiciones laborales.</p> <p>Humanidades debe involucrarse.</p>	<p>Condiciones de contratación y bienestar.</p>
8	<p>Si, por ejemplo en varios procesos. Las sedes son muy distantes, horarios todo el día, algunas veces con sólo media hora para almorzar. Hay temas de ruido, riesgo laboral, distribución de tiempo. El tiempo de calificación en las materias virtuales es muy corto.</p> <p>Recursos humanos no está pendiente, en la oficina había humedad, las sillas están dañados y nunca vinieron.</p> <p>El no tener contrato anualizado o indefinido me afecta en todo sentido.</p>	<p>No hay vacaciones.</p> <p>Tipo de contratación.</p> <p>Mejorar procesos en recursos humanos.</p>	<p>Condiciones de contratación y bienestar.</p>

	<p>Es estirar el dinero para vivir dos meses.</p> <p>El no tener salud y pensión. El no tener contrato un contrato estable termina siendo una incertidumbre.</p> <p>Yo no tomo vacaciones porque no tengo plata.</p>		
9	<p>Si, creo que se debería revisar algunos temas que pueden ocasionar riesgos laborales, como a veces las sobrecargas laborales, los horarios, los contratos laborales, porque esto afecta la calidad de vida y por ende la productividad del trabajador.</p> <p>El no tener trabajo durante 4 meses al año afecta mi calidad de vida, no salgo a vacaciones, porque debo cubrir los gastos básicos y además los temas de seguridad social.</p>	<p>Riesgos laborales, calidad de vida y productividad.</p> <p>Tipo de contrato laboral y seguridad social inexistente.</p>	<p>Condiciones de contratación y bienestar.</p>
10	<p>Sería importante que gestión humana garantice una continuidad laboral, que no haya ruptura, es decir un sólo contrato.</p>	<p>Tipo de contrato.</p>	<p>Condiciones de contratación y bienestar.</p>

Pregunta 10. ¿Espera usted que las condiciones de trabajo mejoren con el tiempo? (Evalúa Expectación).

Ss	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
1	Si, ojalá en este espacio se genere otro tipo de contrato que me permita acceder a otros beneficios, porque además esto afecta en temas de promoción en la organización y me mejoraría la calidad de vida.	Contratación. Calidad de vida.	Condiciones de Contratación y Bienestar.
2	Si, creo que podrían mejorar, porque no hay tiempo suficiente para todo lo que se debe hacer y hay una sobrecarga laboral. Si se generan contratos anualizados o indefinidos se generaría más productividad en la organización y mejores resultados en actividades para los alumnos y la comunidad en general.	Sobrecarga laboral.	Condiciones de Contratación y Bienestar.
3	Si, debe haber un mayor acercamiento del área de recursos humanos.	Mejorar procesos de recursos humanos.	Condiciones de Contratación y Bienestar.
4	Si, la contratación debería ser un tema más robusto. El docente debería estar mejor remunerado. No puedo tomar vacaciones por el tema económico.	Tipo de contrato.	Condiciones de Contratación y Bienestar.

5	<p>Espero con ansiedad, ojalá esto se de pronto. De no mejorar trataría de buscar opciones que equilibren mi situación. Si se mejora podría pagar mis deudas, estudiar, viajar y tener vacaciones. Las vacaciones tienden a disfrutarse en un período de tiempo en el que estoy desempleado, por lo que no tomo vacaciones y por ende realmente no descanso porque en diciembre, enero, junio y julio son muchas las limitaciones económicas. Realmente no se descansa, esto afecta a la familia, porque no se tiene calidad y cantidad de tiempo para ellos, porque en este espacio toca iniciar a buscar trabajo.</p>	<p>No hay vacaciones, ni descanso. Ni tiempo con la familia. Mayor Estabilidad laboral.</p>	<p>Condiciones de Contratación y Bienestar.</p>
6	<p>No veo en el futuro corto estar anualizado. Sería importante tener la tranquilidad en el tema de salud y pensión.</p>	<p>Tipo de contrato.</p>	<p>Condiciones de Contratación y Bienestar laboral.</p>
7	<p>Si, que los contratos sean más generosos. Que haya beneficios y premios. No sólo es la palabra del estudiante. No se da a conocer a la gente. Así como crece en infraestructura para los estudiantes,</p>	<p>Tipo de contrato. Condiciones labores.</p>	<p>Condiciones de Contratación y Bienestar laboral.</p>

	que crezca para el personal. Yo extraño de las anteriores oficinas el comentar con los otros compañeros, los		
8	Si, yo creo que de aquí a un año y medio todo mejore.	Las cosas mejoraran Mayor Estabilidad laboral.	Condiciones de Contratación y Bienestar laboral.
9	No. Realmente creo que habrá pocos cambios.	Las cosas mejoraran. Mayor Estabilidad laboral.	Condiciones de Contratación y Bienestar laboral.
10	Si, me gustaría aparte del contrato, más posibilidades de estudio y no limitado a los convenios. Trato de hacer mis proyectos personales, pero está la tensión de tasar más el dinero. Tener más estabilidad laboral.	Más beneficios. Mayor Estabilidad laboral.	Condiciones de Contratación y Bienestar laboral.

Pregunta 11. ¿Siente que sólo se consiguen metas cuando trabaja en equipo?

(Evalúa trabajo en equipo).

Ss.	Respuestas	Factores asociados	Categoría emergente
-----	------------	--------------------	---------------------

1	Si. Cuando se trabaja con los alumnos estos si son efectivos. No he tenido contacto con otros grupos de trabajo, sólo con los del departamento de humanidades y los alumnos.	Efectividad de los grupos de estudiantes. Sólo los del Departamento de Humanidades.	Condiciones de Trabajo con el Equipo de Humanidades.
2	Si, ya que no hay interferencia con la libertad de cátedra.	Libertad de cátedra.	Condiciones de Trabajo con el Equipo de Humanidades.
3	Tiene que ser, pero considero que podrían tener mayor alcance. En otras áreas diferentes a Humanidades tiende a mejorar y/o a empeorar . El discurso trata de ser práctico.	Proyecto con más alcances.	Condiciones de Trabajo con otras Áreas.
4	Con algunos grupos de alumnos presenciales si son efectivos, con otros no. Con los grupos virtuales no se tiene mucho contacto. Los grupos de docentes no son efectivos, con los coordinadores, si se trabaja en equipo.	Equipos efectivos con los coordinadores. No hay efectividad.	Condiciones de Trabajo con Equipo del Departamento de Humanidades.
5	Cuando son grupos de trabajo sí, pero cuando es equipo no. Son más personas cumpliendo metas, que equipos forjando proyectos.	Cumplimiento de metas. Grupos más no equipos.	Condiciones de Trabajo con Equipo del Departamento

	Yo veo que en los proyectos, son grupos operativos, con un cumplimiento de metas.		de Humanidades.
6	Creo que no impactamos. Los estudiantes son gente que trabaja y estudia. Es por el tipo de población. Yo les exijo lo mínimo y esto me frustra un poco. Me interesa trabajar en el tema de investigación y en la parte académica.	No impactamos. Interés en investigación y la parte académica. Equipos poco efectivos.	Condiciones de Trabajo con Equipo del Departamento de Humanidades.
7	Si, son efectivos, a pesar que no son homogéneos, son funcionales, no son personas conflictivas.	Grupos funcionales. Falta de homogeneidad.	Condiciones de Trabajo con Equipo del Departamento de Humanidades.
8	Si. En los grupos que yo he estado, casi todos son efectivos, en muchos casos.	Grupos funcionales.	Condiciones de Trabajo con Equipo del Departamento de Humanidades.
9	Si, se consiguen metas, pero no creo que se trabaja en equipo. Se entregan resultados, por el volumen de trabajo. En las clases por el tamaño	Entrega de resultados y volumen de trabajo.	Condiciones de Trabajo con Equipo del Departamento

	de los grupos, los trabajos se hacen normalmente en grupos	Grupos de trabajo no equipos.	de Humanidades.
10	Hace falta un poco más de compromiso, porque los trabajos de oficina son productivos para los estudiantes. Me siento sobrecargada porque no hay compromiso.	Sobrecarga de trabajo Falta de compromiso.	Condiciones de Trabajo con Equipo del Departamento de Humanidades.

Pregunta 12.¿Cuánta autonomía tiene usted frente a su rol de docente con los alumnos y en su gestión administrativa? (Evalúa contenido de trabajo).

Ss,	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
1	Si, la tengo. La institución da libertad de cátedra, autonomía sobre el currículo	Libertad de cátedra.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases.
2	Si, tengo autonomía con mis estudiantes. En cuanto a la gestión administrativa me esfuerzo mucho, pero no hay autonomía, cumplo con mi tarea. Sería importante poder generar mayor trabajo en equipo.	Más trabajo en equipo. Cumplimiento de tareas.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases.
3	Si hay autonomía con los alumnos. En la gestión administrativa no, es una orden.	Cumplimiento de tareas.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases.

4	En lo virtual no hay autonomía en lo administrativo sí.	Educación virtual no hay autonomía.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases.
5	Si hay autonomía del docente y cumplir con la tarea. Me gustaría más trabajo en equipo.	Más trabajo en equipo. Cumplir con la tarea.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases.
6	Hay cierta autonomía, pero se tiende a perder más. Me frustra un poco no hacer todo lo que quiero.	Autonomía relativa.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases
7	Si tengo autonomía. Tomo mis decisiones totalmente.	Toma de decisiones.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases.
8	Si, en lo presencial y eso es valioso. En lo virtual no, porque todo está estandarizado.	Educación presencial. Educación virtual. Estandarización de la educación.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases.
9	En lo virtual no hay autonomía porque todo está estandarizado. En lo presencial si hay autonomía en la forma de dictar la clases. En la parte administrativa es claro que se deben seguir las políticas corporativas.	Educación virtual. Estandarización de la educación. Cumplir la tarea.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases.

10	Si se tiene autonomía con los alumnos. En la parte administrativa se está sujeto a las directrices.	Cumplir con la tarea.	Condiciones del Cargo en el Aula de Clases.
----	---	-----------------------	---

Pregunta 13. ¿Recibe la remuneración de acuerdo a su esfuerzo en la organización, lo cual le permite cubrir sus necesidades y las de su familia?. (Evalúa Remuneración).

Ss.	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
1	Está dentro de los rangos.	Mercado laboral.	Condiciones de Contrato y Bienestar Laboral.
2	Siento que no recibo la remuneración que corresponde a mi labor. Me esfuerzo mucho. Hay días de horarios de mañana, tarde y noche y esto es agotador.	Cantidad de esfuerzo. Horarios de trabajo.	Condiciones de Contrato y Bienestar Laboral.
3	En términos laborales sí, en proyección no. En las épocas muertas se podrían reestructurar las cosas, producir un libro, un ensayo. Se debería valorar el quehacer del profesor.	Valoración del docente. Tipo de contrato.	Condiciones de Contrato y Bienestar Laboral.

4	No, porque he invertido mucho dinero en mis estudios para tener un contrato semestralizado. Eso no está bien.	Inversión previa. Tipo de contrato.	Condiciones de Contrato y Bienestar Laboral.
5	No, parcialmente. Podría ser mejor. Se lleva trabajo para la casa que no se paga.	Falta de tiempo. Tipo de contrato.	Condiciones de Contrato y Bienestar Laboral.
6	Creo que no, pero no he terminado la maestría. No he hecho cursos.	Estudios previos.	Condiciones de Contrato y Bienestar Laboral.
7	Pienso que sí, sin embargo creo que debe ser más proporcional a lo que hacemos. Deberían dar prebendas y beneficios.	Remuneración más justa. Falta de beneficios	Condiciones de Contrato y Bienestar Laboral.
8	No, realmente tengo mucho trabajo.	Sobrecarga de trabajo.	Condiciones de Contrato y Bienestar Laboral..
9	No, porque el trabajo es bastante y la responsabilidad es alta.	Sobrecarga de trabajo. Responsabilidad inherente al cargo.	Condiciones de Contrato y Bienestar Laboral.
10	En general está bien remunerado, pero uno quiere más.	Escalamiento de las motivación.	Condiciones de Contrato y

			Bienestar Laboral.
--	--	--	--------------------

Pregunta 14. ¿Cree usted que podría aportar por su experiencia a otras áreas de la organización? (Promoción).

Ss	Respuestas	Factores Asociados	Categoría Emergente
1	No, a menos que sea un cargo directivo. Se pueden tomar otras decisiones. Si me he presentado como directivo.	No hay cargos en la planta de personal.	Condiciones de Trabajo en Otras Áreas.
2	Tener autoridad administrativa más alta no me interesa. Realizar procesos con temas culturales si me gustaría y en eso podría aportar mucho.	Aportar en procesos culturales.	Condiciones de Trabajo en Otras Áreas.
3	No me gusta la parte administrativa, aspiro a seguir siendo docente.	Cargos administrativos.	Condiciones de Trabajo en Otras Áreas..
4	No me interesan estos cargos. Es una institución muy jerárquica.	Cargos administrativos.	Condiciones de Trabajo en Otras Áreas.
5	Si, uno aporta lo más que puede en cualquier instancia.	Cumplimiento de tareas.	Condiciones de Trabajo con Equipo del Departament

			o de Humanidades
6	No me interesa nada administrativo, ni tener un puesto más alto. Habría más compromiso si hubiera más estabilidad.	Cargos administrativos. Condiciones laborales y estabilidad.	Condiciones de Contratación y Bienestar Laboral.
7	No creo, no me gustaría tener un cargo más alto porque me gusta el aula	Cargos administrativos.	Condiciones de Contratación y Bienestar laboral.
8	Si, por la formación que tengo. Me gusta el cargo que tengo. Los cargos directivos son muy estresantes.	Cargos administrativos.	Condiciones de Trabajo en otras Áreas.
9	Si, por la formación que tengo. Me gusta la educación y la parte administrativa.	Aspiraciones laborales.	Condiciones de Trabajo en otras Áreas.
10	No te trasnochas en lo administrativo. Nunca lo he probado. Siempre he sido docente y llevo 15 años.	Cargos administrativos.	Condiciones de Contratación y Bienestar laboral.