

Original Article

<https://doi.org/10.22463/25909215.3012>

Análisis de las Condiciones Motivacionales y Psicosociales y su Incidencia Sobre el Desempeño del Docente de una Institución Universitaria en la Ciudad de Bogotá.

Analysis of the Motivational and Psychosocial Conditions and their Impact on the Performance of Teachers at a University Institution in the City of Bogotá.

Balkys Adriana Daza-Serrano¹

¹Maestría Educación Virtual, Adrianadazaserrano@hotmail.com

Como citar: B.A Daza-Serrano, “Análisis de las Condiciones Motivacionales y Psicosociales y su Incidencia Sobre el Desempeño del Docente de una Institución Universitaria en la Ciudad de Bogotá.”. *Perspectivas*, vol. 6, no. 2, pp. 69-80, 2021.

Received: March 03, 2021; Approved: June 05, 2021.

RESUMEN

Palabras clave:

Factores motivacionales,
Riesgos psicosociales,
Estrés y desempeño laboral docente.

Se analizó la incidencia de las condiciones motivacionales y los riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral en docentes de una universidad. La metodología fue mixta: Se aplicaron el Cuestionario de Motivación para el Trabajo y la Batería de riesgos psicosociales y se realizó una entrevista semiestructurada a los 10 docentes de contrato semestralizado de tiempo completo del Departamento de Humanidades de la universidad seleccionada. Se encontró un nivel alto de estrés laboral y se determinó que la motivación y los riesgos psicosociales inciden negativamente sobre el desempeño.

ABSTRACT

Keywords:

Motivational factors,
Psychosocial risks,
Stress and teacher job performance.

The incidence of motivational conditions and psychosocial risks on work performance in university teachers was analyzed. The methodology was mixed: the Work Motivation Questionnaire and the Psychosocial Risks Battery were applied and a semi-structured interview was conducted with the 10 full-time semi-annual contract teachers from the Humanities Department of the selected university. A high level of work stress was found and it was determined that motivation and psychosocial risks negatively affect performance.

Introducción

La docencia es una actividad generadora de múltiples y específicas condiciones de exposición laboral que inciden sobre la salud de los profesores, produciendo desgaste físico o mental, debido a que se exponen 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 que tiene ausencia de circunstancias perjudiciales. Gutiérrez, Strauss, Vilorio (2014, p. 7).

Al profundizar en los elementos que alteran la labor del profesor en su quehacer cotidiano se encuentran 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 ésta 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.

*Corresponding author.

E-mail address: Adrianadazaserrano@hotmail.com (Balkys Adriana Daza-Serrano)



Peer review is the responsibility of the Universidad Francisco de Paula Santander.
This is an article under the license CC BY 4.0

Finalmente, se presentan elementos psicológicos como su autorrealización y el logro de sus metas.

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 sistema educativo exige nuevos retos para el profesional de la educación, porque no sólo debe orientar la clase y prepararla sino debe trabajar en equipo, asumir cargos de gestión y pertenecer a órganos colegiados, elementos que afectan al maestro en su ámbito laboral y personal.

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, 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).

Marco teórico

En las instituciones dedicadas a la educación se observa que la globalización ha generado cambios en el rol del docente, adquiriendo éste mayores responsabilidades en su trabajo y frente a la sociedad.

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 de burnout Freubenberger (1974), Maslach (1982), Kyriakon (1987), citados por Sánchez & Clavería (2005).

Factores Motivacionales

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 sujeto, 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).

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.

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).

El entorno social demanda cada vez más de los docentes. Esto involucra a los padres, estudiantes, 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 maestro

(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 a la organización, en aspectos tales como el ausentismo o abandono y por consiguiente, repercute en el estudiante quien es el receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente. Domenech (1995), citado por Hermosa (2006, p. 84).

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).

Riesgos 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 su salud y rendimiento. Gómez & Moreno (2010, p. 395).

Los principales problemas de los docentes en relación con la exposición a factores de riesgo 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.

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 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 maneja el tiempo de trabajo y separa el horario laboral? 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).

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).

Estrés laboral.

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).

Metodología

La metodología utilizada en la investigación es mixta, porque se integran elementos cualitativos y cuantitativos. El tipo de estudio, en su parte cualitativa, fue *interpretativo*, 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. Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.102).

“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).

Diseño de la investigación.

La parte cualitativa se basó en un diseño de análisis de contenido, que según Delgado y Gutierrez, (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”.

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,(Ministerio de Protección Social, 2010). Se utilizò el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) de Fernando Toro, para evaluar factores motivacionales

Se diseño, construyó, validó y aplicó una guía de entrevista semiestructurada Los sujetos a quienes se realizó la entrevista son profesores del Departamento de Humanidades de una universidad Bogotana, con contrato a término fijo.

Resultados

El cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), (Toro, 2010), está conformado por tres partes que son: Factores motivacionales internos, externos y Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas.

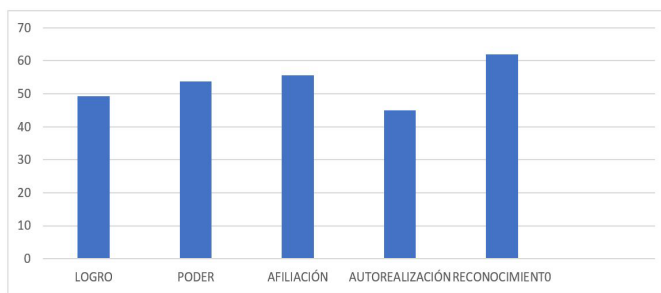


Figura 1. Condiciones motivacionales internas

El factor Reconocimiento es el más significativo: los docentes consideran importante que sus jefes reconozcan sus capacidades (62). Otro factor motivacional importante es Afiliación, para los profesores es relevante tener una buena relación con sus compañeros de trabajo (55,6). En cuanto al manejo del Poder se observa que, para los docentes, éste factor es importante e implica el manejar la autoridad con sus estudiantes y, además, les interesa cumplir y obtener resultados satisfactorios con ellos (53,6). Otro factor es Logro, en éste se observa que los evaluados no se esfuerzan por ser creativos y estar centrados en la búsqueda de metas, para cumplir indicadores de gestión y los temas de planeación (49,2). El factor Autorrealización no es tan relevante para los docentes evaluados, lo que podría afectar su motivación para el trabajo en equipo, debido a que sienten que no se cumplen sus proyectos (45).

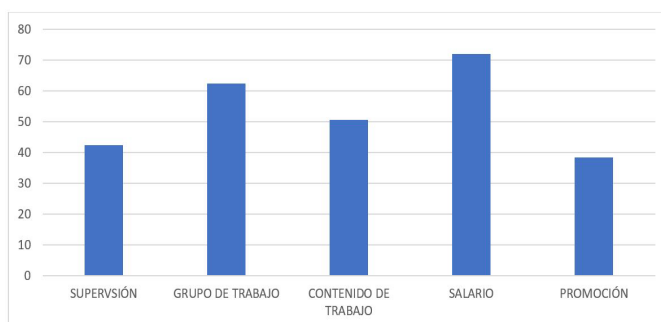


Figura 2. Condiciones motivacionales externas

Los sujetos evaluados están motivados sobre todo por el Salario, debido a que el mercado laboral en docencia no ofrece muchas, ni mejores opciones (71,8). El Grupo de Trabajo es significativo, ya que para los evaluados es relevante estar con personas

que aporten en la consecución de objetivos (62,3). Con referencia al Contenido del trabajo se percibe poca autonomía en la realización de actividades rutinarias y se genera monotonía (50,6). En cuanto a la Supervisión, los evaluados consideran que ésta podría mejorar y les gustaría ser reconocidos por sus méritos (42,3). Con respecto a la Promoción, los docentes ven lejana la posibilidad de crecer en la organización (38,3).

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

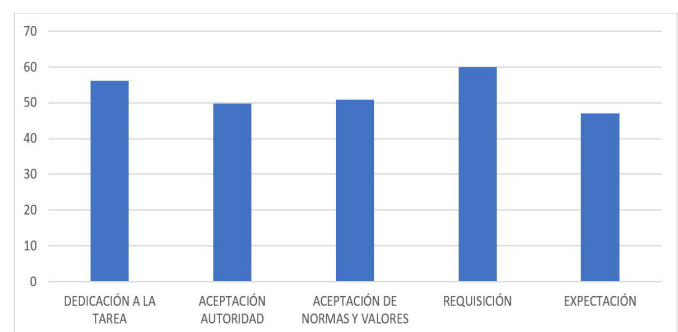


Figura 3. Medios preferidos en el trabajo para retribuciones deseadas

La Requisición obtuvo un puntaje alto, considerando que sólo a través de la persuasión se obtienen mejores condiciones (59,9). Para los sujetos evaluados es importante hacer bien su trabajo y que éste contribuya a los objetivos de la organización (Dedicación a la tarea 56,2). Los docentes, en Aceptación de normas y valores institucionales tienen un puntaje medio (50,9); Así como en Aceptación de la autoridad: las decisiones de los jefes frente a su trabajo, contribuyendo con su desempeño y compromiso a los resultados corporativos (49,7). En Expectación se espera de manera pasiva un cambio, porque no se considera que este sea tan viable de otra forma (47).

Tabla I. Cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral

Dominios	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales laborales.	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 de riesgos intralaborales, aunque se obtuvieron puntuaciones medias en liderazgo y relaciones sociales laborales y en 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.

Tabla II. Cuestionario extralaboral general y nivel de riesgo.

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 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 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.

Tabla III. Estrés y nivel de riesgo

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

La prueba muestra que los docentes experimentan un alto nivel de estrés y se espera que la productividad esté afectada, así como la salud del trabajador.

Análisis de resultados cuantitativos

El riesgo psicosocial se caracteriza por una situación de alto riesgo, vulnerabilidad y situación de estrés. A la organización le falta gestionar estos aspectos de talento humano, trabajando en aspectos como la prevención de la salud, para mejorar las condiciones laborales, sociales y humanas de sus profesores.

En cuanto a los factores motivacionales internos los puntajes más altos lo obtuvieron Reconocimiento, Afiliación y Poder (en este orden), frente a puntajes un poco más bajos en Logro y Autorrealización. Para el maestro es importante que la institución reconozca su labor, contar con la organización y tener el apoyo de las personas con las que labora.

Se concluye que la situación de control que ejerce el docente sobre los grupos de estudiantes es muy valorada por los evaluados seguida de la posibilidad de conseguir sus metas personales y

profesionales; Aún si, no se presenta un posible reconocimiento por parte de la organización.

Frente a las condiciones motivacionales externas, los docentes obtienen los puntajes más altos en Salario, lo cual genera un alto riesgo de rotación en la empresa, porque el profesor siempre está buscando más dinero para cubrir sus necesidades básicas.

Análisis de resultados cualitativos

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 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 (a través de la persuasión), para poder obtener mejores condiciones laborales, lo que exige 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 expectativa 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.

Los evaluados 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.

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 bajos 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.

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 oferta de mejor salario en otra universidad es atractiva 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, 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 administrativos. Lo anterior se puede soportar en lo planteado por Quiles; Moreno. y Murcia (2015, p. 70), quienes afirman 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. 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 la 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 importante porque los docentes son personas concientes de sus responsabilidades y consideran que hay pocas oportunidades de crecimiento profesional 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. Los maestros acatan las normas y valores institucionales y aceptan la autoridad, así en algunas circunstancias no estén de acuerdo con sus indicaciones y esperan pasivamente que se pueda llegar a presentar un cambio.

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.

Referencias

- 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>
- 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>
- 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
- 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](http://dx.doi.org/10.21676/2389783X.306)

- 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, 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#>!
- 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., & Vilorio, 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 bornout 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.
- 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; Regino, Y; Vergara, M. (2017). Síndrome de burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria 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>
- 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>
- 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

- 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>
- 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).
- Toro, F., (1992). Cuestionario de Motivación para el trabajo. Cincel Ltda. Medellín.
- 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>