

# Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario.

Notes on well-being, motivation and job satisfaction of the college professor.

Mary Fukuhara<sup>1,a,b,c,d</sup>

## RESUMEN

Las condiciones actuales en las que el docente tiene que desempeñarse son diferentes a las condiciones que tenía antes de la pandemia por el COVID 19, este nuevo panorama podría traer cambios en su bienestar, motivación y satisfacción laboral que afectaría su desempeño. Este artículo tiene la finalidad de presentar algunos apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario que inviten a la reflexión sobre estos aspectos y las posibles alternativas de mejoras que le permita ejercer la docencia en condiciones adecuadas para que logre su máximo potencial.

PALABRAS CLAVE: docente universitario, motivación, bienestar, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The current conditions in which the college professor has to perform are different from the conditions they had before the COVID 19 pandemic, this new scenario could bring changes in their well-being, motivation and job satisfaction that would affect their performance. The purpose of this article is to present some notes on well-being, motivation and job satisfaction of college professor that invite reflection on these aspects and possible alternatives for improvements that allow them to teach in adequate conditions so that they achieve their maximum potential.

KEYWORDS: college professor, motivation, well-being, job satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

Las condiciones en las que se ejerce la docencia después de la etapa crítica de la pandemia a causa de la COVID 19, han cambiado, considerando que todo cambio, al sacarnos de la estabilidad que nos da la rutina, nos genera cierto grado de estrés, y que al igual que los cambios ocurridos al inicio de la pandemia, este año al retomarse las clases presenciales los docentes nos enfrentamos a un nuevo panorama, estudiantes que han recibido dos años de clases remotas, y durante el desarrollo de los cursos

notamos que el perfil de estos estudiantes es diferente al de los estudiantes de promociones pre pandemia, afrontando la responsabilidad de adaptar los cursos y así lograr la formación de profesionales que cumplan con los estándares de calidad que siempre nos ha caracterizado; el docente tiene que asumir este reto en algunos casos con menos recursos de los que se contaba antes de la pandemia, ante esta situación es importante preguntarnos cómo está el bienestar, la motivación y la satisfacción laboral del docente y cómo afecta estos factores a su desempeño.

<sup>1</sup> Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú

<sup>a</sup> Cirujano Dentista ; <sup>b</sup> Magister en Estomatología ; <sup>c</sup> Maestro en Educación con mención en Docencia e Investigación en Educación Superior ; <sup>d</sup> Docente

### **Bienestar, motivación y clima laboral del docente**

El síndrome de Burnout causado por la exposición a un alto nivel de estrés puede desencadenar desmotivación laboral, sumado a otras consecuencias adversas tanto físicas como emocionales, afectando el desempeño docente (1). Recordemos que el síndrome de Burnout está referido a un “fenómeno de cansancio físico, emocional y mental, sumado a la ausencia de interés en el trabajo, deshumanización y bajo nivel de realización, como consecuencia de una exigencia continua de energías y recursos personales del trabajador” (2).

Es importante mencionar también que a nivel mundial durante los diez años antes de la pandemia, se observó un aumento del compromiso y del bienestar de los trabajadores, sin embargo actualmente se observa un estancamiento, este estancamiento puede explicarse de alguna manera con el porcentaje de empleados comprometidos con su trabajo que a nivel mundial suma solo el 21% y solo el 33% considera que su trabajo contribuye a su bienestar general el resto no está conforme con la vida que lleva, solo el 22% considera que vive cómodamente con sus ingresos actuales. En relación al estrés durante el año 2020 se observó un récord histórico de estrés, aumentando en el 2021 afectando sus actividades laborales (3).

Otra información a considerar para poder entender esta situación es que un gran número de docentes muestran malestar hacia su centro de labores por diversas causas, dentro de las cuales podemos mencionar las condiciones de trabajo y la presión diaria que sienten que ejercen sobre ellos, siendo causa de estrés, desmotivación, crisis emocionales, lo que afecta directamente la calidad educativa, ya que disminuye el interés por los estudiantes, la asistencia al centro de labores se torna irregular y se observa actitudes negativas hacia sus colegas, lo que impide un funcionamiento adecuado de la institución (4). Es importante visualizar esta problemática ya que, si bien la calidad en educación es responsabilidad de todos los actores involucrados en ella, “los docentes son los grandes pilares de la educación de calidad” (5).

Otro aspecto importante a considerar en este análisis es la motivación, cuando una persona desarrolla una actividad comprometiéndose con ella, manteniendo un interés generado por la propia actividad, disfrutando y sintiendo satisfacción al realizarla, decimos que esta persona tiene una motivación intrínseca. Por otro lado, nos referimos a la motivación extrínseca cuando una

persona realiza una actividad como un medio para lograr un premio, obtener un sueldo, no ser castigado, etc., es decir esta actividad es un instrumento para lograr un objetivo (6).

Así mismo, López (7) menciona los estudios realizados por Baleghizadeh y Gordani en Irán, donde demostraron que existía una relación entre la calidad laboral y la motivación de los docentes, resaltando la importancia del ofrecimiento de una buena calidad de vida para ellos de parte de las autoridades del gobierno y de la propia institución educativa, lo que generaría a su vez motivación para realizar su labor garantizando los estándares de calidad

¿Qué hacer?

Ante esta situación es importante que todos los actores involucrados trabajen en forma conjunta para poder hacer un análisis completo de la situación y conseguir la reformulación de los cursos para que finalmente los estudiantes alcancen las competencias requeridas, uno de los aspectos importantes a considerar es la disponibilidad de los recursos necesarios para afrontar este reto, son varias las preguntas que surgen y algunas de ellas relacionadas al personal docente son: se debería aumentar, mantener o disminuir el ratio profesor/estudiante, cómo se encuentra la motivación de nuestro docente, cómo está su bienestar entre otros varios aspectos más.

Para lograr cambios importantes y duraderos, esta intención de cambio debe originarse en el mismo trabajador, los cambios impuestos no tienen el mismo impacto, la motivación intrínseca es un factor crucial para lograrlo. Algunas recomendaciones para lograr cambios positivos en el personal son: considerar al recurso humano como eje central de nuestra institución, es importante conocerlos de forma personal, dejando de lado lo formal, interesarnos por sus sueños, sus temores, sus sentimientos, sus metas, por los aspectos relevantes en su vida con la finalidad de enlazar las estrategias de la institución con las motivaciones intrínsecas de sus trabajadores. (8)

Vargas (9) manifiesta que el trabajador será más productivo si la institución favorece la autonomía del trabajador, la competencia y la socialización o sentido de pertenencia, en este mismo sentido, Ordenes (8) considera que si se presta atención a estos tres aspectos se favorece también la motivación intrínseca del trabajador.

Pedraza (10) en su estudio concluye que una de las acciones que contribuiría a mejorar el desempeño del personal en las instituciones es la implementación de estrategias que incluyan el reconocimiento al personal por el trabajo bien realizado, considera además que una buena práctica es tomar en cuenta las recomendaciones de los trabajadores y brindarles autonomía para realizar las labores propias a su función, es importante que cada institución preste atención a los factores que puedan estar afectando su desempeño.

Debemos tomar en cuenta que los recursos intangibles dentro de una institución como las competencias, conocimientos y experiencias, le pertenecen a cada una de las personas que laboran en ella, si ellos se van a otra institución esos recursos se irán con ellos, siendo necesario gestionar adecuadamente todos sus recursos para elevar la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso del docente, (11).

La calidad puede lograrse por medio de un control externo o por medidas internas dentro de la propia institución educativa involucrando a todos sus colaboradores dentro de una cultura de calidad (12).

*Conflicto de intereses:* los autores no tienen conflicto de interés con este informe.

*Aprobación de ética:* No requiere

*Financiamiento:* Ninguno.

*Contribuciones de los autores:* todos los autores contribuyeron a este manuscrito.

#### **Correspondencia:**

Mary Fukuhara

Correo electrónico: mary.fukuhara@upch.pe

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Camacho R, Gaspar M, Rivas C. Síndrome de Burnout y estrés laboral por Covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos. *Revista GICOS*. 2021;6(4): 166-177.
2. Castillo I, Orozco J, Alvis L. Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Rev Univ Ind Santander Salud*. 2015; 47(2): 187-192.
3. Gallup. State of the Global Workplace: 2022 Report. Gallup; 2022. (Citado el 10 setiembre del 2022) Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
4. Rodríguez J, Guevara A, Viramontes E. Síndrome de burnout en docentes. *IE Rev investig educ REDIECH*. 2017; 8(14):45-67.
5. Goig R, Martínez I, González D, García JL. Strategies for attention to diversity: Perceptions of secondary school teaching staff. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(11). DOI: 10.3390/ijerph17113840
6. Herrera D. Teorías contemporáneas de la motivación: una perspectiva aplicada. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú; 2013
7. Franco J. La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*. 2021; 64: 151-179.
8. Órdenes, M. La motivación intrínseca: Un ingrediente esencial para la mejora escolar a escala humana. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales; 2019. (Citado el 7 de setiembre del 2022). Disponible en: <https://liderazgoeducativo.udp.cl/columnas/la-motivacion-intrinseca-un-ingrediente-esencial-para-la-mejora-escolar-a-escala-humana/>
9. Vargas J. Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral. *Nova scientia*. 2013; 5(9): 154-175.
10. Pedraza NA, González AL. Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *REV VENEZ GERENC*. 2021; 26(96):1019-40. (Citado el 7 de setiembre del 2022). Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36870>
11. Pedraza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Rev Lasallista Investig*. 2018; 15(1): 90-101.
12. Orozco-Inca E, Jaya-Escobar A, Ramos-Azcuy F, Guerra-Breña R. Retos a la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador. *Educación Médica Superior*. 2020; 34 (2) (Citado el 7 de setiembre del 2022). Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/2268>

**Recibido:** 12-09-2022

**Aceptado:** 21-09-2022