

LA MOTIVACIÓN DEL CUERPO DOCENTE COMO FACTOR QUE INFLUYE EN LA CALIDAD EDUCATIVA EN COLEGIOS DEL ÁREA METROPOLITANA DE MEDELLÍN (DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA)

Franco López, Jorge Ariel ¹
Díaz Sánchez, Melisa
Álvarez, María Camila

RESUMEN

Es la motivación de los docentes un factor importante en la calidad educativa. El trabajo es hecho con el interés de entender los bajos resultados que tienen los estudiantes cuando llegan a procesos de formación universitaria. ¿Qué está ocurriendo en los colegios en términos de los docentes?, ¿hay una verdadera vocación en la práctica docente? ¿Será que la docencia es una actividad importante para el que la ejerce? Son muchos interrogantes que motivaron a efectuar la investigación. El trabajo fue una investigación cualitativa desarrollada desde la teoría de las motivaciones, que permitió sacar un sistema categorial, con un trabajo de campo efectuado con entrevistas estructuradas, se obtuvo información primaria, que permitió analizar los resultados.

Palabras claves: motivación, calidad de enseñanza, docente.

THE MOTIVATION OF TEACHERS AS A FACTOR THAT INFLUENCES IN THE QUALITY OF EDUCATION IN SCHOOLS OF METROPOLITAN AREA OF MEDELLIN (DEPARTMENT OF ANTIOQUIA)

ABSTRACT

It is the motivation of teachers an important factor in educational quality. The work is done with the interest of understanding the low results that have students when they come to university processes formation. ¿What is happening in schools in terms of teachers? ¿Is there a true vocation in teaching practices? ¿Will be teaching an important activity for who does? There are many questions that motivated to make the investigation. The study was a qualitative research developed from the theory of motivations, which allowed take out a categorial system, with a fieldwork conducted with structured interviews; it was obtained primary information, which allowed analysis of the results.

Key Words: Motivation, Quality of Teaching, Teacher.

¹ Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín (Colombia) Correo Electrónico: jorgeafranco@yahoo.es

1. Introducción

Motivación es uno de los muchos temas que la psicología organizacional tiene en su agenda de estudio. Las organizaciones son agentes vivos, donde se combinan una serie de recursos que hacen que demuestren, quienes interactúan al interior de ellas productividad y hasta competitividad. Es un lugar donde los agentes de la producción deben habitar gran parte de su tiempo. Por ello, es necesario generar ambientes que hagan de la cotidianidad laboral, espacios de auto realización.

El docente como agente del proceso de enseñanza-aprendizaje está inmerso en unas dinámicas y entramados complejos, donde se involucran una serie de variables, como: ambiente, necesidades, poder, remuneraciones, logro, institucionalidad. Las relaciones de todas ellas harán que se tenga un docente motivado o desmotivado, y esto tiene que reflejarse en la calidad educativa.

Debido al alto compromiso social que tiene la educación, la actividad docente se torna en una de las profesiones más exigentes que pueda existir. El compromiso no es personal, es de orden social. Es un reto que exige no solo conocimiento de la ciencia que se evidenciará en el aula de clase, sino además una labor de tipo apostolar, porque los educandos son verdaderas “esponjas” de su docente. A su vez, el docente también es un sujeto con fortalezas y debilidades humanas. Es necesario que tenga un alto grado motivacional, para que lo refleje a sus estudiantes.

La propuesta investigativa desarrollada respondió a muchas inquietudes, pero a una en especial que tienen los docentes en las instituciones de educación superior en Colombia. Qué está pasando en la formación media cuando el estudiante que ingresa a la educación superior y las competencias básicas que debe tener para afrontar el nuevo proceso de aprendizaje, no son suficientes y muchas veces no alcanza ni siquiera los estándares mínimos para poder enfrentar el nuevo proceso de formación.

Ahora, responder a los asuntos de la calidad en la educación tiene múltiples repuestas. Sin embargo, sin querer pretender que tan vasto problema tenga una causalidad única, se direccionó la atención a un aspecto que pareciera superfluo pero resulta de vital importancia, el cual consistió en el impacto motivacional que tiene el cuerpo docente en las distintas instituciones de educación, y cómo esto influye en una educación de calidad.

Existen muchos interrogantes sobre la real capacidad que tiene el hombre para apropiarse del conocimiento, y es claro que hay múltiples factores que contribuyen a esa apropiación. Ahora, ¿Cuáles son los aspectos más importantes que se deben tener en cuenta para tener espacios de aprendizaje significativo, y en todo esto suscitar argumentación por parte de los pedagogos? Aparece entonces, el elemento de análisis que nos mueve a investigar: la motivación.

La motivación del cuerpo docente es uno de los factores decisivos en la calidad educativa. Pensar en educación de calidad puede ser complejo porque serán múltiples factores externos que influyen: económicos, políticos, ideológicos, sociales, culturales, etc.; y factores internos que son propios de cada institución educativa: modelos pedagógicos, administración educativa y académica, aspectos misionales, ambientes de trabajo y aprendizaje.

La óptica gubernamental muestra una situación panorámica favorable en torno a la cobertura en educación “En Medellín se registran los mayores crecimientos en el acceso a la educación media, desde 2004 en cerca de 15 puntos porcentuales frente al 2009 cuando alcanzó un 76,1% de cobertura y de 79,9% para 2010, 3,8 puntos porcentuales adicionales.” “Un estudio comparativo realizado por el ICFES, basado en los resultados de las pruebas SABER de los años 2002 y 2009, que se realizan a los estudiantes de los grados 5° y 9°, reveló que Medellín es la ciudad que presenta mayores niveles de mejoramiento en todo el país. Según las pruebas SABER, el nivel de conocimientos en las áreas de matemática de los estudiantes de grado quinto de los colegios oficiales aumentó en 22 puntos y en lenguaje 15 puntos”. (Medellín, 2010). En el área metropolitana de Medellín hay 327 instituciones oficiales y 252 instituciones privadas de formación media (Ministerio de Educación Nacional, 2014)

2. Aspectos metodológicos

La investigación tuvo el objetivo de analizar la motivación del cuerpo docente en colegios del área metropolitana de Medellín (Departamento de Antioquia) como factor que influye en la calidad educativa, llevándose a cabo en colegios públicos y privados.

En forma inicial se planteó un marco de referencia como soporte general a la investigación: objetivo, justificación, desarrollo histórico de la educación en Colombia, estado del arte. Se continúa con el marco teórico donde se abordaron diferentes posturas teóricas, en motivación, encontramos: Maslow, presenta la jerarquía de las necesidades como factores que influyen en el comportamiento humano. Herzberg, la motivación depende factores higiénicos (fuentes de insatisfacción) como los sueldos, bonificaciones, relaciones con los compañeros, etc. y factores motivacionales (fuentes de satisfacción) como el logro, realización, promoción. Mc Gregor, plantea en teoría X y Y, elementos básicos de motivación. Mc Clellan por su parte, necesidades de logro, poder, afiliación. Skinner habla de conocer las conductas de los empleados para poder crear condiciones de trabajo. Finalmente en Vroom las recompensas satisfacen las metas personales.

El modelo de investigación fue cualitativo, tomado desde la visión de María Eumelia Galeano, quien indica que es necesario partir de todas las propuestas

teóricas mencionadas y obtener un sistema categorial de análisis “Las categorías se entienden como ordenadores epistemológicos, campos de agrupación temático, supuestos implícitos en el problema y recursos analíticos. Como unidades significativas que dan sentido a los datos y permiten reducirlos, compararlos, y relacionarlos” (Galeano, 2009)

El sistema categorial permitió generar el instrumento básico para el desarrollo del trabajo de campo, utilizando entrevistas estructuradas aplicadas al cuerpo docente en diferentes instituciones educativas de formación media del área metropolitana de Medellín. Luego de obtenida la información, se procedió al análisis de los hallazgos a través de cada una de las categorías indicadas: ambiente, necesidad, poder, salarios y remuneraciones, tradicional u optimista, institución, logro, entorno laboral

3. Estado del arte

3.1 La motivación del profesor: un gran recurso educativo (Romero, 2009)

Todo aquel que se dedica a la labor como docente, sabe que la vida académica en una institución presenta variadas situaciones a resolver, como horarios que cumplir, reuniones a las que asistir, documentos que elaborar, visitas que atender, etc.; y lo más importante es el trabajo que se realiza directamente con los alumnos. Las tareas educativas aparte de imprescindibles se llevan buena parte de la energía disponible de los profesores y es motivo frecuente de conflictos y tensiones.

3.2 Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales (Gonzalez, 2003)

La incertidumbre reinante evidencia un cambio latente. Hay grandes retos en reformas educativas. La motivación de los profesores para llevar a cabo los cambios que la actual coyuntura demanda es un problema que es necesario abordar. Por otra parte, a la luz de las teorías sobre motivación en el trabajo, se proponen vías de acción que tanto el profesor como el contexto educativo, y en particular los directivos, pueden poner en marcha para elevar la moral de los profesores y, por tanto, la capacidad de innovación de los centros educativos.

Los profesores tienen un alto nivel de crítica en todos los estamentos, cada vez su rol se pone en entredicho, y son blanco de críticas con o sin justificación. Ahora, qué hay de tras de todo esto y qué consecuencias trae. Una de ellas es el denominado síndrome de quemarse en el trabajo o burnout. El burnout es una

enfermedad profesional propia de las profesiones asistenciales y especialmente de la docencia y profesiones sanitarias caracterizadas por el contacto con personas.

Hay reacciones físicas, psicológicas, conductuales y sociales como síntomas característicos del burnout pero, de acuerdo con el conocido modelo de Maslach y Jackson (1981), los tres aspectos centrales más característicos del síndrome son:

- Baja realización personal: se percibe un rendimiento insatisfactorio que conlleva el desarrollo de sentimientos de fracaso personal, incompetencia y baja autoestima. La persona se siente incapaz de llevar a cabo su trabajo, especialmente en relación con los destinatarios de sus servicios. Agotamiento físico y emocional: vivencia de encontrarse agotado emocionalmente, vacío y sin energía la cual aparece asociada con diversas manifestaciones físicas. Despersonalización: la persona manifiesta actitudes negativas de aislamiento y distanciamiento en relación con las personas para las que trabaja. En el caso del profesor se manifiestan hacia los alumnos y se reflejan en la adopción de una relación distante y de escasa receptividad hacia sus demandas. Este comportamiento constituye una forma de afrontamiento defensivo a la situación de estrés, que en la fase inicial del síndrome mitiga la percepción de baja autoeficacia, y se traslada la responsabilidad del aparente fracaso a los destinatarios del servicio o a los directivos, pero a largo plazo sus efectos son altamente perjudiciales.

3.3 La motivación del profesorado: factores influyentes y sugerencias para su mejora (Sánchez, 2001)

Se recogen diversas consideraciones sobre lo que puede hacer el propio docente para mantener su motivación y cómo el liderazgo de los directivos es crucial para el establecimiento de contextos educativos realmente motivadores, donde la innovación educativa que se precisa en estos tiempos se perciba positivamente, como una aventura digna de ser emprendida. Se centran más en el entorno psicológico de los docentes. Se toman en cuenta las motivaciones conscientes, inconscientes, negativas y positivas de su profesión:

Motivaciones conscientes: se definen como aquellas que son identificadas por el individuo y que son tomadas como elementos reales para la elección. Motivaciones inconscientes: están en la base de las motivaciones conscientes y que a través de estas últimas, son satisfechas de un modo legítimo, gracias a los mecanismos de defensa. Motivaciones negativas: son las razones que llevan a un individuo a emprender una profesión hacia lo que no se siente atraído. Aquí podría pensarse que la elección se ha hecho por despecho, luego de fracasar en otros rumbos universitarios o simplemente asumiendo esta, como un paso previo para la realización

de otra carrera universitaria. Motivaciones positivas: pueden definirse como aquellas que son reconocidas de una manera racional, como tranquilizadoras y agradables en el momento de escoger una profesión o rumbo profesional.

3.4 Investigación sobre los motivadores de los profesores de la universidad Nacional de Colombia seccional Medellín (Luz Dary Quintero, 1987)

El grado de satisfacción que los profesores de la universidad Nacional de Colombia seccional Medellín sienten al desempeñarse como docentes, se debe a que aman su profesión y además la universidad les brinda oportunidades de desarrollar funciones académicas, administrativas, sociales y profesionales. La universidad Nacional no satisface a plenitud las necesidades de educación, investigación y actualización pero hacen lo máximo al respecto con los recursos disponibles.

Recomendaciones: mejorar el ambiente físico (biblioteca, oficinas, aulas), vincular a los profesores al fondo nacional de ahorro para que accedan a vivienda propia, prestar más atención a los descansos de los profesores, hacer integraciones, crear un sistema de becas para los hijos de los docentes, darle la oportunidad a los docentes de estudiar.

3.5 Desmotivación del profesorado (Torres, 2006)

Las siguientes son factores que ayudan a comprender el por qué las desmotivaciones de los profesores:

Incomprensión de las finalidades de los sistemas educativos: uno de los problemas de una parte importante de la población es la falta de comprensión por los cambios que hay en la actualidad, en las nuevas etapas educativas, el mundo de la tecnología, las relaciones inestables en la sociedad. Los profesores no saben cómo actuar frente a este entorno. Formación inicial muy deficitaria: los profesores no alcanzan a capacitarse totalmente para el inicio de su labor como docente. La simple formación normalista no es suficiente para enseñar con calidad. Pobreza de las políticas de actualización del profesorado: la ley no obliga a los profesores a que se actualicen académicamente, ellos lo dejan a responsabilidad de cada persona, de forma voluntaria.

Currículo obligatorio sobrecargado de contenidos: la existencia de un currículo obligatorio, diseño curricular base con un listado excesivamente sobrecargado de

contenidos, acabó por desviar las miradas del profesorado, casi exclusivamente, a las cuestiones metodológicas (en el mejor de los casos), de evaluación y de vigilancia disciplinaria del alumnado. Una administración del sistema educativo burocratizante: algo que también contribuye a desalentar al profesorado es el peso de las iniciativas de la administración educativa de tipo burocratizante, como por ejemplo, la exigencia de proyectos curriculares de centro y de aula, pero que luego ninguno de esas autoridades externas a las instituciones escolares revisa, ni requiere cumplimiento. Falta de servicios de apoyo y de una inspección escolar: la inspección se ocupa más de los detalles burocráticos. Es evidente la falta de apoyo al profesor. Incluso el director se acerca más al campo de la inspección que los mismos profesores. Ausencia de una cultura democrática en los centros educativos: se controlan las escuelas y no se les ayuda, sólo se mira a donde llegan los estudiantes y no lo que realmente han evolucionado, es decir, de dónde salen y a dónde han llegado. Problemas de comunicación con el alumnado: modelos de comportamiento autoritarios, dominantes y que, en algunos casos, no dudan en recurrir a la violencia psíquica y moral con el alumnado. Todavía existen algunos docentes que de sus estudiantes únicamente esperan y exigen sumisión, subordinación y obediencia ciega. Dificultades para comunicarse con la familia: La mayoría del profesorado tiene problemas importantes para relacionarse con las familias, fundamentalmente por falta de desarrollo de habilidades sociales y carencia de información que posibilite interacciones y la comunicación. Profesorado como único responsable de la calidad de la educación: vivimos en un momento histórico caracterizado, asimismo, por la existencia de un clima social y político que responsabiliza únicamente al sector docente de la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Ambiente social de escepticismo y banalización: la falta de conocimiento del nuevo mundo de la tecnología lleva a que los profesores se sientan desorientados, e incluso, son bastantes los que se resisten a conocerlo e incorporarlo en su ambiente de rutinas cotidianas, y esto dificulta más la enseñanza. Falta de incentivos a un profesorado más innovador: los incentivos pueden ser el mejor complemento a una política democrática destinada a demandar mayor responsabilidad del profesorado.

3.6 Auto-eficacia docente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza (Susana Rodriguez, 2009)

Medir la motivación que tienen los docentes, tomando como referencia el profesorado universitario. Parte de dos objetivos principales: el indagar sobre cómo los docentes coordinan la autosuficiencia y cómo se relacionan con los tipos de motivación, la autoestima y las estrategias instruccionales. El clásico papel de los docentes como transmisores de conocimiento para luego pasar a ser organizadores y guías de aprendizaje. El enseñar a los docentes a que sean más auto-eficaces

debería contribuir a que los estudiantes mejoren sus capacidades y aprendan a optimizar los recursos personales vinculados al aprendizaje.

Se identifican tres (3) dimensiones de la auto-suficiencia: eficacia percibida para optimizar el proceso instruccional; eficacia percibida para gestionar el aula; eficacia percibida para implicar al estudiante en el proceso de aprendizaje.

Se midió la motivación de cada uno de los docentes y además permitió identificar las tres dimensiones motivacionales: orientación motivacional intrínseca; motivación centrada en el yo; desmotivación.

Los resultados encontrados permiten sugerir que en torno al 30% del profesorado que participó en el estudio puede caracterizarse por una baja percepción de auto-eficacia en estas tres dimensiones. De hecho, las razones intrínsecas como el sentido del deber o el disfrute con el aprendizaje del alumno pueden ser significativamente más importantes entre los profesores caracterizados por una percepción de eficacia alta que entre los profesores con niveles intermedios y bajos de auto-eficacia. . Al mismo tiempo, la falta de motivación y la desilusión con el trabajo se perciben como más evidentes entre los profesores que no se consideran eficaces para motivar al alumno, para mejorar la propia actividad docente y para controlar el aula. La desmotivación y la desilusión con la labor educativa pueden llegar a ser importantes incluso entre aquellos docentes que están sosteniendo niveles intermedios de competencia profesional.

3.7 La desmotivación del profesorado (Domingo, 2012)

Existen varios factores claves que llevan a que el docente se sienta desmotivado en su labor: nuevas tecnologías y formas de comunicación que resultan casi que un problema en los procesos de enseñanza-aprendizaje y por ende disminuyen la calidad en el desarrollo cognitivo del estudiante. Un segundo factor desmotivante para el profesorado es la falta de objetivos a la hora de impartir métodos para la enseñanza que favorezcan su productividad. Un tercer factor es la carga de trabajo que se le entrega algunos docentes; es decir, estos no solo desempeñan su labor de educadores y lo que de ella se despliega, como la preparación de las clases, evaluación de exámenes, reuniones, etc. Sino que también le es añadida una carga administrativa que poco tiene que ver con su función original como educador. Y es por ello que se da un alto porcentaje de educadores ausentes de su labor debido a situaciones de estrés que los alejan de su trabajo. Otro factor también importante de desmotivación son los niveles de exigencia que se dan para con los profesores, y las pocas garantías ofrecidas para ellos en remuneración. Es un error creer que la desmotivación extrínseca es la única y la mejor causa por la cual el profesorado debe desarrollar su labor cotidiana, puesto que esta se basa exclusivamente en motivos

económicos, lo que es un desacierto ya que al final no disfruta su trabajo, se vuelve rutinario y no disfruta de su labor diaria. Finalmente, un docente con baja autoestima es más propenso a sufrir de problemas de orden y respeto dentro del aula, se desmotiva más fácilmente y por ende retrasa el proceso de enseñanza y la calidad educativa.

4. Aspectos teóricos

4.1 El aporte de Abraham Maslow

Jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento humano. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su comportamiento. Sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos individuales. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias, tienen que ver con su conservación personal. Los niveles más elevados de necesidades sólo surgen cuando los niveles más bajos han sido alcanzados por el individuo. Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional relativamente rápido, en tanto que las más elevadas necesitan uno mucho más largo. Si alguna de las necesidades más bajas deja de ser satisfecha durante un largo período, se hace imperativa y neutraliza el efecto de las más elevadas. Los niveles más bajos de necesidades tienen relativamente poco efecto en la motivación cuando el patrón de vida es elevado.

Maslow consideró que las necesidades humanas dan forma a una jerarquía que comienza en orden ascendente desde las necesidades inferiores hasta las superiores y concluyo que cuando un conjunto de necesidades ha sido satisfecho cesa de ser una motivación (Koontz, 2008)

4.2 El aporte de Frederick Herzberg

Fundamenta su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo. La motivación de las personas depende de dos factores:

Análisis de los factores higiénicos: son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja. Se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales. Incluyen: Condiciones de trabajo y comodidad; políticas de la empresa y de la administración; relaciones con el supervisor; competencia técnica del supervisor; salarios; estabilidad en el cargo; relaciones con los colegas. Estos factores constituyen el contexto del cargo.

Análisis de los factores de motivación: tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí. Incluyen: delegación de la responsabilidad; libertad de decidir cómo realizar un trabajo; ascensos; utilización plena de las habilidades personales; formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos; simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña); ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).

4.3 El aporte de Douglas McGregor

Los planteamientos de McGregor pretenden dar cuenta de los supuestos que subyacen en las acciones de los gerentes, y de las consecuencias de esas acciones sobre sus empleados. Todo gerente tiene un conjunto de suposiciones sobre el hombre y su relación con el trabajo, los cuales se ubican en un continuo cuyos extremos se conocen como Teoría X y Teoría Y. El primero de esos conjuntos de supuestos contiene una visión tradicionalista y pesimista del hombre y su relación con el trabajo. Es la Teoría X, según la cual los trabajadores son flojos por naturaleza, trabajan básicamente por dinero, carecen de ambición, no se identifican con la organización, son resistentes al cambio y carecen de aptitudes para el trabajo complejo. En contraposición con lo anterior, hay otro conjunto de supuestos de contenido más optimista y humanista. Es la Teoría Y, según la cual los trabajadores pueden disfrutar de su trabajo tanto como del juego o el descanso, buscan en el trabajo gratificaciones de orden superior, son ambiciosos y están dispuestos a asumir nuevas responsabilidades, se identifican con la organización, son susceptibles al cambio y normalmente tienen más aptitudes que las demostradas en el trabajo cotidiano.

4.4 El aporte de Frederic Skinner

Promueve el concepto en el cual se asume que el comportamiento está determinado desde fuera (es decir, aprendido) más que desde dentro (reflexivo o no aprendido). Argumentaba que crear consecuencias agradables y deseables para presentar un comportamiento específico aumentaría la frecuencia de ese comportamiento. Es más probable que las personas participen en los comportamientos deseados si son reforzados positivamente al presentarlos y las recompensas son más eficaces si se proporcionan inmediatamente después de la respuesta deseada. Además, el comportamiento que no recibe una recompensa ni un castigo es menos probable que se repita. Es así como un comportamiento se puede explicar por el condicionamiento operante: si un comportamiento no se refuerza en

forma positiva, disminuye la probabilidad de que el comportamiento se repita. (Robbins, Administración, 2005)

Creía en los patrones respuesta-recompensa de la conducta condicionada ante un estímulo. El sistema de Skinner está basado en el condicionamiento operante. El organismo está en proceso de "operar" sobre el ambiente, lo que en términos populares significa que está irrumpiendo constantemente; haciendo lo que hace. Durante esta "operatividad", el organismo se encuentra con un determinado tipo de estímulos, llamado estímulo reforzador. Este estímulo especial tiene el efecto de incrementar el operante (esto es el comportamiento que ocurre inmediatamente después del reforzador).

4.5 El aporte de Víctor H. Vroom

Conocido por su trabajo sobre la "teoría de la esperanza de motivación", que intenta explicar por qué las personas deciden seguir ciertos cursos de acción en la organización; en particular en la forma de decisiones y liderazgo. La teoría tiene un supuesto que dice que la persona se va a encontrar motivada para realizar algo cuando siente que está tarea lo llevará al logro de un objetivo o meta deseada. Una premisa básica del modelo de expectativas es que los empleados son personas racionales. Piensan en lo que deben hacer para obtener los premios y lo que representan para ellos.

5. Resultados

La investigación se llevó a cabo en el área metropolitana de Medellín, fue de tipo cualitativa. El objeto de investigación fue la motivación como concepto de las ciencias sociales y humanas. Los sujetos de investigación fueron los docentes de instituciones de educación media, quienes fueron abordados en el trabajo de campo mediante entrevistas estructuradas en un total de 33 ubicados en 9 instituciones. El análisis se hizo a través de un sistema categorial, que a continuación se analiza:

5.1 Ambiente

El ambiente de las instituciones educativas influye directamente, toda vez que se observa la cantidad de factores higiénicos que juegan un papel importante, tal como lo fundamenta Frederick Herzberg en su teoría sobre el ambiente y el trabajo del individuo: "salarios", "condiciones de trabajo y comodidad", "estabilidad en el cargo",

“relaciones con los colegas”, y “políticas de la empresa (colegio) y la administración”. La motivación que dice tener el educador se debe principalmente al grado de satisfacción de estos factores higiénicos, además de otros factores que asumen un rol menos importante. Esto nos da como resultado un docente altamente motivado y holgado con su ambiente laboral.

Es necesario enfatizar que para lograr un ambiente idóneo, para desempeñar dicha labor es importante que todos los factores involucrados en este proceso tengan un cambio drástico: el hacinamiento estudiantil, aulas de clase sin dotación (herramientas que facilitan la labor), equipos tecnológicos obsoletos y escasos de los mismos; son los problemas más frecuentes que aquejan a el profesorado de los colegios del Valle de Aburra.

5.2 Poder

El poder dentro del aula en condiciones normales lo debe poseer el docente (poder legítimo) (Robbins, Administración, 2006) por el conocimiento que deberá impartir (no la información) y los estudiantes en receptores activos, en condiciones normales. Las entrevistas permitieron encontrar lo planteado por Mc Gregor con la teoría X y la teoría Y. En cada institución encontramos educadores autoritarios, impositivos y autócratas (calificados como trabajadores X). Cuando el docente no tiene en cuenta lo que dicen los estudiantes, cuando ostenta de poder y menosprecia al aprendiz, cuando el docente improvisa sus clases. Contrario a lo anterior también se encontró educadores participativos, consultivos que implementan la democracia en el aula, (trabajadores Y). Cuando el docente promueve y es partidario de generar debates en el aula de clase con el fin de crear un pensamiento crítico en cada estudiante y contribuir con la formación de personas activas en la sociedad.

5.3 Institución

Frente a la diferenciación entre lo público y lo privado. En instituciones educativas privadas se da una mayor agilidad en los procesos y las decisiones se toman más rápido. Hay mayor inversión en tecnologías existentes para el aprendizaje del estudiante. Además los procesos involucran más a cada educando porque se genera un mayor sentido de pertenencia.

Las instituciones públicas que son administradas por el Estado sufren de problemas como hacinamiento, abandono de los padres para apoyar a sus estudiantes en actividades extracurriculares, desinterés del estudiante en su crecimiento intelectual y un modelo de educación obsoleto. La trama sociológica a la

que se someten las instituciones públicas de la ciudad es muy complejo por los distintos fenómenos sociales que allí se tiene (fronteras invisibles, matoneo). Todo ellos depende directamente del barrio donde se encuentre ubicada la institución educativa, la calidad en los procesos de la educación, o si el colegio es regido por alguna creencia religiosa. Es por esto que se dificulta estandarizar la calidad de la educación en las instituciones, pero si se puede tener una idea del panorama de educativo actual que se vive en el valle del Aburrá. Hay una educación diferente para aquellos que pagan y los que no pagan

También es importante resaltar que las relaciones entre docente y docente, o estos con los directivos son de suma importancia. Una estabilidad laboral y una relación cordial y amable, conlleva a un educador motivado y por ende garantiza buenos procesos con los colegiales, “La institución si fomentaba el compañerismos, pero en los últimos años no se le ha prestada atención, lo cual desmotiva a los docentes que también esperan tener espacios de ocio y compartir entre ellos”. (Entrevista 20)

5.4 Necesidad

Hay docentes que viven de la docencia y otros que viven para la docencia. Parece ser que ciertos docentes la mayor motivación es el salario y que su compromiso laboral es de esta forma, pero a su vez otro tienen una verdadera vocación en su profesión, por entrega a los estudiantes, por transmitir el conocimiento que representa la inmortalización de su ser.

“Yo soy docente por profesión, aunque alguna vez quise estudiar otra carrera, los recursos y las limitaciones me lo impidieron” (Entrevista 24). “Algunos tomaron la decisión de ser docentes por casualidad, es decir no lo tenían planeado desde siempre; querían estudiar otras profesiones pero se encontraron con la docencia y se dieron cuenta que era su pasión trabajar por los estudiantes y en pro de ellos, otros por lo contrario siempre desearon ser docentes y su mayor motivación es realizar este sueño que siempre quisieron alcanzar.” (Entrevista 20). “Fue un sueño, una idea y una decisión desde que estaba iniciando el bachillerato, me encantaba porque los docentes que tenía eran excelentes, que me motivaron y me dieron ganas de ser como ellos” (Entrevista 6).

Maslow en la teoría de la jerarquía de las necesidades que influyen en el comportamiento del ser humano, propone que a medida que una persona satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan el predominio de su pensamiento. Siendo la necesidad de autorrealización la cúspide de la pirámide. El principio que reza que “solo se puede dar de lo que se tiene” y que para ser un

docente autorrealizado, será aquel que aprovecha el tiempo en un vasto proceso de capacitación, y así puede enseñar con calidad. Se logró encontrar que no hay recursos (tiempo) pero ante todo actitud de mejoramiento. Hay argumentaciones que van desde el excesivo trabajo y amplios compromisos laborales.

Asimismo se encontró cierta cantidad de docentes sumamente desmotivados debido a que no logran entender las nuevas generaciones de jóvenes, convirtiendo esto en su mayor necesidad como docente, el “encontrar” o “hallar” la forma de llegarles a los alumnos y que estos se interesen por lo que se les está enseñando. Esto se debe principalmente a la falta de capacitaciones por parte de la institución para que los educadores estén a la vanguardia de los diferentes cambios sociales, políticos y tecnológicos de la ciudad.

Sumémosle a esto la cantidad de nuevas tecnologías con las que cuentan los jóvenes estudiantes y que los tiene totalmente desviados de sus estudios y capacitación personal. Por ultimo pero no menos importante, es el constante reclamo de los educadores hacia el Estado, más exactamente al ministerio de educación de modificar su actual decreto (1278 de Junio 19 de 2002 Escalafón docente) pues este les impide mejorar en su profesión. Denigrante, desmotivante, decepcionante, así describen los educadores el escalafón docente. Aseguran que está diseñada para que una minoría saque el puntaje deseado que es del 80% de la evaluación ganada. Con esas garantías que da el Estado a la profesión docente las necesidades se ven opacadas y también el amor y el desempeño de su labor.

5.5 Salarios y remuneración

Es la base para la subsistencia de la gran mayoría de empleados. Es un motivante importante para hacer el trabajo, las tareas y demás. En los docentes es más que relevante. Según los estudios realizados, el salario que se ganan, es suficiente para cubrir sus necesidades básicas también llamadas por Maslow como fisiológicas, pero quedan las insatisfechas, las que tienen que ver con el deseo o el anhelo de conseguir algo. La remuneración no es suficiente lo que hace que su estado motivacional no sea sano, y por lo tanto generan un reflejo en su comportamiento y/o en su trabajo. En el caso de los docentes, el no trabajar con gusto, se vería expresado en las aulas de clase, los padres de familia y/o los alumnos, en general la comunidad estudiantil.

La mayoría de los docentes están insatisfechos con sus salarios. Esto no es algo que sea desconocido para la sociedad, por lo que muchas organizaciones buscan motivar los trabajadores de otras formas, como ofreciendo incentivos por producción, para así recompensar su labor, por lo tanto el área de recursos humanos de cualquier

compañía sabe muy bien, que si no se motiva a los trabajadores, no se debería esperar buenos resultados de los mismos. Con los docentes pasa algo muy particular y es que ellos afirman que su trabajo es de 24 horas al día y 7 días a la semana, esto se debe a que ellos deben continuar su labor en casa, es decir, planear las clases para el día siguiente y calificar las entregas de los estudiantes.

Algunos de los docentes trabajan proporcionalmente a su salario. Si para ellos su remuneración es baja y no responde a sus esfuerzos realizados, su trabajo o el deseo por dar lo mejor de sí, será igual de bajo, o por el contrario algunos se conforman con el reconocimiento ofrecido por sus estudiantes. Es un aspecto muy encontrado es que el docente valora el estímulo simbólico que recibe de los estudiantes por su labor servida.

5.6 Tradición u optimista

Debido a los múltiples factores que desmotivan a los docentes, sus niveles de productividad no pueden llegar a ser los mejores, por lo que la mayoría considera con “Bueno”, “Alto”, “Bien” o “en un 90%”, pero son unos cuantos los que dicen que es “Muy bueno”. La realidad del caso Colombiano en educación nos muestra comparativamente una calidad muy deficiente. Nuestro sistema educativo deberá mejorar mucho en términos de la calidad.

¿Cómo influyen los estilos de dirección y el clima organizacional en la motivación de los docentes? los docentes indicaron que en la mayoría de las instituciones, sí supervisan el trabajo, no de una manera intimidante o aburridora, pero si controlada, de una manera muy positiva, lo que hace que su productividad efectiva sea aceptable, y por consiguiente el estilo de dirección, ayuda de tal manera, que afirmaron que este es humanizante o encaminado al bienestar común. Los docentes trabajan a gusto en su institución motivados por el clima organizacional.

Otro punto que influye en la motivación de los docentes es tener responsabilidades y disfrutarlas como tal. La actividad docente es de estar aprendiendo y que mejor que asumir retos académicos. Para la mayoría de los docentes esto es bueno y hacen parte de su trabajo.

5.7 Logro

Es un factor motivacional importante. El área de recursos humanos se centra en identificar los logros que sus empleados esperan cumplir y ayudarlos en su realización para que estos se sientan motivados. Los logros personales o institucionales, vienen

dados por el grado motivacional que brinde la organización, en este caso las instituciones educativas para el desarrollo de los mismos.

Pero en estos casos, los logros personales o institucionales para los docentes, van desde estrategias y avances a nivel académico, hasta la vocación, el amor a la profesión y el respeto como reconocimiento de los estudiantes. Además esto aparece ligado al crecimiento personal que se reconoce como las posibilidades que tiene el docente dentro para crecer como persona, superarse a sí mismo y cumplir sus metas. Como logros materiales o incentivo en dinero no se observa que los docentes lo reciban en ninguna institución.

5.8 Entorno Laboral

El entorno laboral lo clasifica Maslow como las necesidades de afiliación o aceptación. Las personas son seres sociales, que necesitan identificarse o aceptarse y ser aceptados por otros. La habilidad de construir buenas relaciones con los compañeros de trabajo, es fundamental porque es la base para un mejor rendimiento laboral y empresarial, es decir, se refleja en el desempeño y/o en los resultados.

Para el caso de los docentes es trascendental para que sus actividades sean productivas, ya que lo que suceda con los otros docentes, administradores y hasta los mismos estudiantes, pueden generar un choque emocional. Esto es algo que se confirmó cuando se hizo el trabajo de campo, al hacer la pregunta a los docentes sobre ¿Cuál es la principal causa de desmotivación de los docentes?, estos afirmaron en su mayoría que la comunidad estudiantil, desde padres, alumnos y docentes, que no reconocen su labor, y muchas veces la falta de respeto, así como el bajo rendimiento de los alumnos unido a esa falta de interés que poseen algunos, además el ambiente social en el que se mueven algunas instituciones educativas, que perturba la seguridad de los docentes.

El salario, los exámenes de ascenso, el gobierno con las políticas educativas, el entorno de seguridad hostil en muchos casos, la falta de compromiso de los estudiantes, son otras de las muchas causas de desmotivación. Pero estas se ven equilibradas cuando hablan de factores motivacionales: ganas y el amor por la profesión, unidas a la experiencia laboral, el mejoramiento continuo, y servicio a la comunidad.

Por otro lado las relaciones con los colegas, estudiantes y jefes inmediatos, según las estadísticas, en su totalidad los docentes afirmaron que sentían aceptados por los mismos, pero más por los colegas que por los alumnos, y en cuanto a la relación con los jefes inmediatos, un 35% testifico que era muy buena, y tan solo un

30% excelente, los demás afirman que es buena, cordial o sin contratiempos, lo que indica que la mayoría de los docentes están satisfechos en cuanto a su entorno laboral; tan solo unos pocos se encuentran desmotivados por algunas actitudes con sus estudiantes.

6. Conclusiones

En el Valle de Aburrá se ha mejorado la cobertura educativa, de hecho dentro de los objetivos de gobierno de la actual administración pública, la educación juega un papel protagónico “Antioquia la más educada”. Sin embargo, el gran interrogante educativo sobre su calidad, aún no se ha resuelto. Antioquia y Colombia distan mucho de tener un sistema educativo sólido, con una ley educativa que apunte al fortalecimiento en la calidad del proceso, instituciones donde la calidad sea la constante no representan la mayoría. Ahora, la calidad es una variable que depende de múltiples circunstancias, no explicada desde un solo tópico. Sin embargo, la investigación quiso recoger un elemento interesante como es la motivación del cuerpo docente en instituciones de formación media del valle del Aburrá.

La actividad docente es quizás una de las más importantes de cualquier contexto social, porque es la formación en pro de mejores condiciones de vida material, psicológica y espiritual. La docencia es un acto sublime que dignifica al ser humano en calidad de guía y aprendiz. Por eso es muy importante, que siendo el docente el gestor de un proceso de calidad en el aprendizaje, su actividad se dignifique con los más altos estándares de vida.

Lo observado muestra que los docentes en su mayoría se sienten a gusto con el rol que desempeñan, lo hacen por vocación y no por obligación. Sin embargo hay falencias en cuanto a salarios, capacitaciones y reconocimientos por parte de las instituciones y/o gobierno. Por otra parte faltan políticas educativas de Estado y de un gobierno sólido, que garanticen a los docentes la calidad de la enseñanza, principalmente en colegios de carácter público. Hay que imitar “experiencias educativas exitosas” (Franco, 2013) en el mundo, países que han desarrollado esquemas de aprendizaje significativos y han logrado salir del subdesarrollo.

En el proceso de aprendizaje intervienen muchos agentes. Los docentes son parte valiosa del engranaje. Son ellos quienes imponen la calidad en el proceso. Se requiere de una alta dosis en la formación académica pero también de capacidad pedagógica para poder llegar a desarrollar competencias en los estudiantes, lo anterior se logra con un esfuerzo continuo del docente para mejorar las competencias del saber (formación formal e informar). Otro aspecto es el indicado por Maslow y Herzberg en la jerarquía de necesidades y factores higiénicos, que considera que una

remuneración baja impide satisfacer necesidades básicas, esto hará que la docencia sea tomada como una actividad no deseada por la baja remuneración. Además, la estabilidad en el cargo es importante, aquí se incluye las condiciones laborales reinantes en Colombia, que serían los tiempos de la contratación. Contratos a períodos inferiores a un año es la constante en lo laboral, y no generan ninguna estabilidad. Con el trabajo de Mc Gregor, se encontró como es lo normal, docentes comprometidos, valioso, esforzados, que van más allá de las condiciones, representados por la teoría Y, pero existen aquellos que ven la docencia como una actividad que se debe “hacer porque no más que hacer”, la docencia no llena su alma, son la teoría X. Con la propuesta de Mc Clelland, se pudo observar que en el aula de clase se tiene como en todo escenario una relación de poder, un docente quién aún hoy ostenta desde el conocimiento una posición dominante, pero indicando que el estudiante hoy ya tiene información al instante, diferente a lo tradicional con un docente que manejaba a su entera disposición la situación, por esto las condiciones de enseñanza – aprendizaje ameritan hoy un tratamiento muy particular. En Skinner el comportamiento es aprendido, con ello poder ser un buen docente se logra desde el esfuerzo personal, permanente. En Vroom se entiende que la motivación va ligada a la meta u objetivo. Se haría la pregunta sobre cuáles son los motivantes que llevan a esa persona para tomar la decisión de enseñar, del tipo de respuesta sobre el objetivo o meta se podrá decir si el docente mantiene la motivación para con su actividad laboral, por las respuestas obtenidas se puede afirmar que el docente de la región está motivado con la actividad docente, aunque los logros en calidad académica de la formación media no demuestran calidad.

7. Bibliografía

- CHIAVENATO, Idalberto. (2000) 'Administración de Recursos Humanos'. Mc Graw Hill, Bogotá. 5ª. Edición. 699 p.
- DUBRIN Andrew J. (2003). “Fundamentos de comportamiento organizacional”. Thomson, 2ª. Edición, México. 359 p.
- FRANCO LÓPEZ, Jorge Ariel (2011) “El concepto poder y su aplicación en el aula de clase”, tesis de Maestría, Universidad de Medellín, Medellín,
- FRANCO LÓPEZ, Jorge Ariel (Agosto de 2013). Experiencias exitosas en educación. La Tekhné, pág. 2.
- GALEANO, M. E. (2009). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa (quinta ed.). Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.

- GONZALEZ, M. C. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. (U. d. Navarra, Ed.) 5(61). Recuperado el Agosto de 2012 <http://dspace.unav.es/dspace/handle/10171/8471>. (2012).
- HELLRIEGEL, Don. SLOCUM, John W. (2004) Comportamiento organizacional, Editorial Thomson. Décima edición, ciudad, México D.F. 460 p
- HERZBERG, Frederick. (1962). Motivación en el trabajo. John Wiley and sons. New York, 157
- MASLOW. A. H, (1954) Motivación y personalidad. Sagitario, Barcelona 407 p.
- MASLOW, A. H. (2009) El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser. Kairos, Barcelona, 292 p.
- MCGREGOR, Douglas. (1969) El aspecto humano de las empresas. Diana, México, 237
- MCGREGOR, Douglas. (1970) El administrador profesional. Diana, México, 221 p.
- ROBBINS, S. (2005). Administración (8 ed.). México: Person Educación.
- ROBBINS, S. (2006). Administración (6 ed.). México: Prentice Hall.
- ROBBINS Stephen, JUDGE, Timonthy. BRITO. (2009), Comportamiento organizacional. PERSON EDUCACIÓN, 13. EDICIÓN. MÉXICO. 718 P.
- ROMERO Barea, Gustavo Adolfo. (2009). La motivación del profesor: un gran recurso educativo. Revista Innovación y Experiencias Educativas.
- ROMERO, G. A. (2009). (R. D. digital, Editor) Recuperado el Abril de 2012, de http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_20/GUSTAVO-ADOLFO_ROMERO_BAREA02.pdf
- SÁNCHEZ, S. (MAyo de 2001). La motivación del profesorado: factores influyentes y sugerencias para su mejora. (r. d. Publicaciones, Ed.) Aula(101).
- TORRES, J. (2006). La desmotivación del profesorado (Primera ed.). Madrid: Morata.
- VALVERDE Mireia, Cantos Manuel. (2001) Comportamiento humano en la organización. Editorial UOC.
- VROOM, Víctor H. (1979) Motivación y alta dirección. Trillas, México. 366 p.