

DIAGNÓSTICO DE LA MOTIVACIÓN Y ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL NORTE DE CAMPECHE, MÉXICO.

¹Dr. María Teresita de Jesús Chi Chan, mtjchi@itescam.edu.mx

¹Dr. Sacramento Cruz Doriano, scruc@itescam.edu.mx

¹Dr. Felipe Ángel Álvarez Salgado, falvarez@itescam.edu.mx

²Herminia Guadalupe Sánchez Ucán, 8574@itescam.edu.mx

RESUMEN

Actualmente los docentes no solo asumen el papel de formadores de la educación, ahora se ven involucrados en el bienestar de sus estudiantes debido a que también fomentan valores, forjan el carácter de los alumnos, los ayudan a prepararse para el futuro con una visión al mismo tiempo que generan conocimientos procedimentales. Sin embargo, la motivación y estrés laboral afecta la calidad de enseñanza que pueda ofrecer, contar con un clima desagradable de convivencia y bajo rendimiento escolar por parte de los alumnos. Es por ello la importancia de la motivación y estrés laboral en un ambiente educativo. Un docente motivado incita al alumno a que utilice nuevas herramientas y tecnología para un aprendizaje de calidad y al mismo tiempo el crecimiento personal. El objetivo de la investigación fue diagnosticar la motivación y estrés laboral de los docentes en una institución educativa en el norte de Campeche, México, es un estudio cuantitativo, de alcance explicativo, con un diseño no experimental y transeccional, La herramienta que se utilizó es la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI) modificado, las variables que se midieron fueron motivación y estrés laboral, con sus indicadores, cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados que se obtuvieron muestran que los docentes se encuentran motivados, sin embargo, presentan estrés laboral, por sus horarios y actividades, lo anterior indica la necesidad de implementar estrategias de mejora para disminuir el estrés laboral y no afectar la motivación. Para concluir es importante conocer la motivación y estrés laboral en un ambiente educativo, por ello se recomienda implementar estrategias de mejora enfocadas en los docentes para cuidar el bienestar físico y mental del personal docente de una institución educativa en el norte de Campeche, México, también contar con un clima laboral más satisfactorio y productivo.

ABSTRACT

Currently, teachers not only assume the role of educational trainers, they are now involved in the well-being of their students because they also promote values, forge the character of the students, and help them prepare for the future with a vision at the same time. time they generate procedural knowledge. However, motivation and work stress affect the quality of teaching that can be offered, having an unpleasant climate of coexistence and poor academic performance on the part of the students. This is why the importance of motivation and work stress in an educational environment. A motivated teacher encourages the student to use new tools and technology for quality learning while personal growth. The objective of this research was to diagnose the motivation and work stress of teachers in an educational institution in the north of Campeche, Mexico. This is a quantitative study, of explanatory scope, with a non-experimental and cross-sectional design. The tool that was used is the Maslach Burnout Inventory (MBI) survey, the variables that were measured were motivation and work stress, with its indicators, emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. The results obtained show that teachers are motivated, however, they present work stress due to their schedules and activities, the above indicates the need to implement improvement strategies to reduce work stress and not affect motivation. To conclude, it is important to know the motivation and work stress in an educational environment, which is why it is recommended to implement improvement strategies focused on teachers to take care of the physical and mental well-being of the teaching staff of an educational institution in the north of Campeche, Mexico, as well. have a more satisfactory and productive work environment.

PALABRAS CLAVE

Clima laboral
Estrategias de mejora
ITS

KEYWORDS

Work environment
Improvement strategies
ITS.

¹ TecNM, Instituto Tecnológico Superior de Calkiní / Docente.

² TecNM, Instituto Tecnológico Superior de Calkiní / Estudiante.

I. INTRODUCCIÓN

El docente es un generador de emociones y conocimientos que impulsa a otras personas aumentando el rendimiento escolar y un ambiente de clases agradable. También el estrés laboral a consecuencia de una larga jornada laboral (Rivera citado en Seijas, 2020) si los alumnos tienen la motivación tendrá interés en aprender cosas nuevas, destrezas y habilidades al igual que concientizar lo aprendido en el aula.

Maldonado (2017), menciona que la escuela en conjunto con los docentes ayuda a fortalecer la autonomía a través de métodos educativos que brinda una relación confortable, estable y de confianza entre docentes y alumnos.

La motivación es un factor que influye para reconocer a una persona como líder de una organización y lo obedezcan por decisión propia. El reconocimiento de motivacionales es indispensable para dirigir los equipos de trabajo y con ello un agradable clima laboral (Hernández & Palafox, 2012).

Servat citado en (Bruno, 2016), asegura que la motivación es vital para el ser humano al igual que en los grupos a los que pertenece, la motivación surge de una necesidad y se busca un medio para satisfacerla mejor conocido como factores motivacionales, la motivación impacta en la persistencia, cambio, metas y comportamientos.

Terence Mitchell citado en Kinicki & Kreitner (2003), deduce un modelo que da a conocer las causas, efectos y cómo influye la motivación para el comportamiento de los empleados al igual que el rendimiento en sus actividades. Debido a que los empleados ingresan a la empresa con creencias, valores, capacidades, habilidades, sentimientos, estados de ánimos y percepciones sobre el entorno laboral.

Para Maldonado (2017), cada persona es diferente y tiene su propia forma y ritmo de aprender al igual que una forma de trabajar, el rol del docente es establecer un ambiente cálido y de confianza respetando el desarrollo y limitaciones de los alumnos.

1. Douglas McGregor citado en Hernández & Palafox (2012), es uno de los autores más importantes de la teoría administrativa debido a sus estudios sobre el comportamiento humano en la organización. Se enfocó en los valores de la autoridad formal en relación con el colaborador y sus efectos en la productividad y la integración en la organización. Define dos teorías acerca de la autoridad dentro de una organización. Son denominados

2. Teoría X: indica que la autoridad considera que los colaboradores aprenden por medio de castigos ejemplares, así como que deben estar bajo órdenes estrictas, al igual que la única recompensa que se les puede ofrecer a los colaboradores es por medio de incentivos monetarios.

3. Teoría Y: es lo contrario a la teoría X, la autoridad Y valora y considera el capital humano indispensable, se preo-

cupan por la autoestima, bienestar y satisfacer las necesidades de sus empleados. Los castigos severos provocan un comportamiento agresivo por parte del trabajador.

Maldonado (2017), hace mención que los docentes son guías para los alumnos para su formación profesional, potencializan las habilidades y fortalecen los conocimientos, entregan mucho de ellos mismos dentro del aula de clases, al igual que inspiran para ser mejores cada día. Sin embargo, la rutina de trabajo, los horarios, la lista de tarea a realizar provocan estrés laboral, influyendo en la calidad de la enseñanza de los docentes al igual que en su salud.

Según Rodríguez & Aguilar (2014), la presencia del estrés en docentes es de 82% y 6 % las situaciones a que se debe el estrés son por eventos inesperados, con un 12.0% por no haber podido manejar los diferentes problemas que surgen en la vida con un 77.1 %, y por no haber podido controlar las dificultades de la vida con un 76.1%, los factores que influyen para favorecer el estrés laboral son las condiciones de trabajo con un 95.4 %, la interacción social un 72.5% y la carga de trabajo con 66.1%.

La rutina de trabajo puede provocar estrés en los docentes, hay días en que no cuentan con un espacio para comer, los horarios son extensos y cansados aún más para los docentes de tiempo completo.

Servat citado en (Bruno, 2016), asegura que la motivación es vital para el ser humano al igual que en los grupos a los que pertenece, la motivación surge de una necesidad y se busca un medio para satisfacerla mejor conocido como factores motivacionales, la motivación impacta en la persistencia, cambio, metas y comportamientos.

Gil-Monte y Peiró citado en Yslando (2018), el síndrome de Burnout como el estrés laboral crónico, se caracteriza por estar físicamente agotado, cambio de actitudes y sentimientos negativos como son la despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.

El estrés laboral está relacionado con la motivación, según Jalk Muñoz & Sánchez Fasanando (2021), los docentes tienen dificultad para el manejo del estrés y esto influye en su vida personal y laboral.

De acuerdo con el informe de la organización mundial de la salud citado en Yslando (2018), en inicios del siglo presente aumentaba la presencia de enfermedades causadas por estrés, superando las enfermedades infecciosas, en América latina en el año 2011 se observó más de 88 millones personas enfermedades desencadenadas por el estrés.

Herzberg citado en (Bruno, 2016), define dos términos contrarios de satisfacción, el primero es sin satisfacción y sin insatisfacción, debido a que un puesto de trabajo no se considera satisfactorio al eliminar los factores y características insatisfactorias por falta de motivación.

Según Moreno Jiménez, et al citado en Marsollier (2013), asegura que la despersonalización se expresa la autocrítica, autosabotaje y desconsideración a los objetivos laborales al igual que el valor del trabajo.

El estrés laboral puede afectar la motivación de los docentes y los resultados se pueden ver afectando la calidad de la enseñanza y brindar un agradable clima dentro las aulas. Esto lleva a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se encuentra la motivación y estrés laboral de los docentes de una Institución educativa en el norte de Campeche, México?

La presente investigación se enfocó en diagnosticar la motivación y estrés laboral de los docentes de una Institución educativa en el norte del estado de Campeche, México, al igual que se pretendió identificar los factores que afectan el estrés laboral y la motivación, para implementar estrategias de mejora para el personal docente de esta forma mejorar su calidad de vida al igual su sentido de pertenencia.

II. METODOLOGÍA

La siguiente investigación enfocada en diagnosticar la motivación y estrés laboral de los docentes en una institución educativa en el norte del estado de Campeche, México, es de enfoque cuantitativo de alcance explicativo con el diseño no experimental y transeccional debido a que se aplicó en el año 2022-2023.

El método que se utilizó Maslach Burnout Inventory modificado, (instrumento para evaluar el síndrome de Burnout) de acuerdo con Freudenberguer citado en (Islando, 2018), indica que el síndrome de Burnout es estrés laboral que tiene relación con los beneficios del trabajo, llevando a un agotamiento, afecta la autoestima y la personalidad.

Se obtuvo información a través de aplicación de 80 encuestas a docentes de la institución educativa en el norte de Campeche, México, se aplicó por medio de la cuenta del correo institucional, el muestreo fue por conveniencia.

La herramienta que se utilizó es la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI), midiendo las variables motivación y estrés laboral, con sus indicadores cansancio emocional, despersonalización y realización personal. El cuestionario constaba de 50 preguntas diseñadas para obtener la información precisa, abarcando las diferentes variables establecidas para el análisis del proyecto. contiene un apartado para los datos del encuestado, seguido de preguntas que contaban con una escala Likert con 5 posibles respuestas.

Tabla 1. Cálculo de puntuaciones

Aspectos evaluados	Preguntas para evaluar	Valor total obtenido	Indicios de burnout
Cansancio emocional	20		Más de 26
Despersonalización	10		Más de 9
Realización personal	20		Más de 34

Nota: Fuente elaboración propia

Tabla 2. Valores de referencia

	Excelente	Buena	Regular	Deficiente	Muy deficiente
Cansancio emocional	5	10	26	28	29
Despersonalización	3	7	8	9	10
Realización personal	10	15	28	33	35

Nota: Fuente elaboración propia

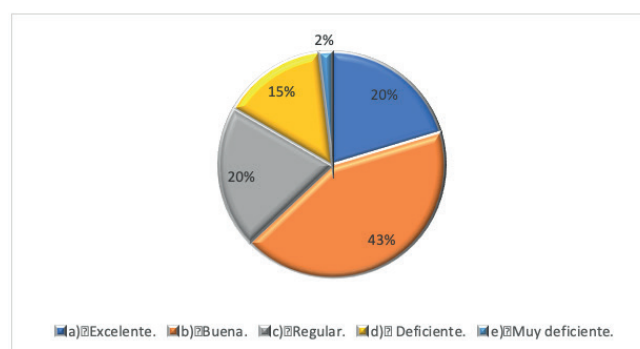
Al terminar las encuestas, la información obtenida se vació en una base de datos que fue realizada con el programa Microsoft Excel, posteriormente se utilizó el programa SPSS versión 23 para su análisis.

III. RESULTADOS

Considerando los datos obtenidos en la investigación Diagnóstico de la motivación y estrés laboral de una institución educativa en el norte del estado de Campeche, México, se observó que los docentes tienen estrés laboral, debido a la jornada de trabajo, en ocasiones no tienen un tiempo para salir a comer por la cantidad de trabajo que deben de realizar, sin embargo, se encuentran motivados para alcanzar sus objetivos.

El área en donde desempeñan su trabajo influye el estrés de los docentes, debido a que algunas aulas de clases no cuentan con buenas condiciones como son las fallas del proyector, falta de conexiones y de aire acondicionado, para cargar los equipos de cómputo, de igual manera no todos los docentes cuentan con un espacio para realizar sus planeaciones de clases y actividades laborales.

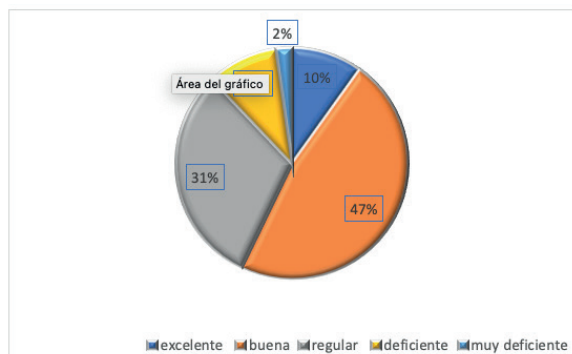
Figura 1. Relación agradable entre el personal de los departamentos



Nota: Fuente elaboración propia

El personal docente de una institución educativa en el norte de campeche, México, se observó un nivel bueno, referente al ambiente agradable de las relaciones que existe en el personal y entre los diferentes departamentos dentro de la institución, debido a que los canales de comunicación son eficientes teniendo efectividad, consolida la cultura interna, también se conmemora el día de la mujer, celebración de las cenas navideñas y felicitando a los docentes el día de su cumpleaños, para generar mayor motivación en los docentes y lograr los objetivos.

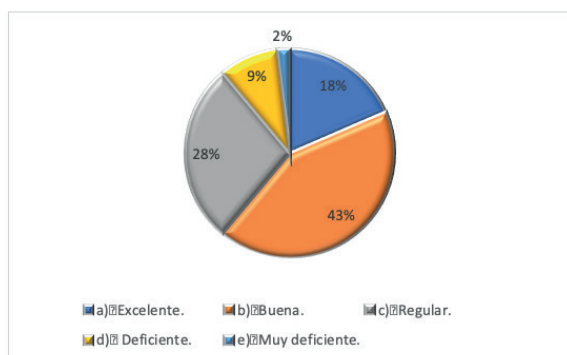
Figura 2. Participación de los directivos en el logro de objetivos en tiempo y forma



Nota: Fuente elaboración propia

El personal docente de una institución educativa en el norte de Campeche, México, se observó con un 47% que los directivos se preocupan por implementar estrategias y actividades que motiven a los docentes al igual que lograr los objetivos establecidos, diseñando nuevas estructuras que satisfagan las nuevas necesidades de la institución, así como convenios y evaluaciones de los trabajos, sin embargo, el 31 % de los docentes busca más atención por parte de los directivos.

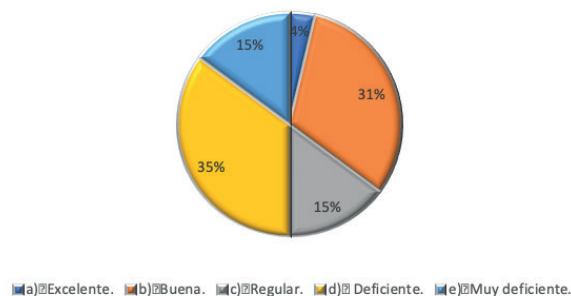
Figura 3. Relación con los compañeros de trabajo fuera del horario laboral



Nota: Fuente elaboración propia

El personal docente de la institución educativa en el norte de Campeche, México, se observó con un 43% que tienen buena relación con sus compañeros de trabajo fuera de lo laboral, formando pequeños grupos informales entre ellos, de acuerdo con sus intereses y compañerismo, algunas actividades que realizan es comer juntos a la hora de salida al igual que transportarse en el mismo vehículo.

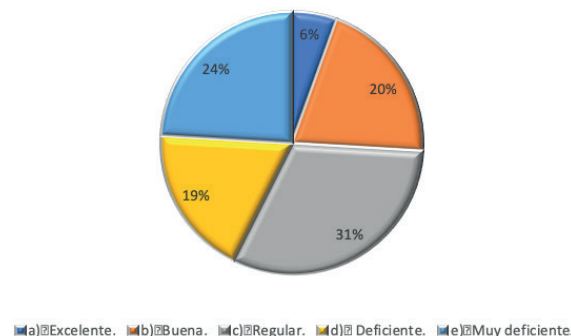
Figura 4. Estrés laboral



Nota: Fuente elaboración propia

El personal docente de una institución educativa en el norte de Campeche, México, se observó con un 35% considerándose deficiente se refiere que sienten estrés al momento de realizar su trabajo, debido a la jornada de trabajo en ocasiones no tienen un tiempo para salir a comer debido a la cantidad de trabajo que deben de realizar afectando el bienestar físico y psicológico del personal.

Figura 5. Renuncia en el centro de trabajo

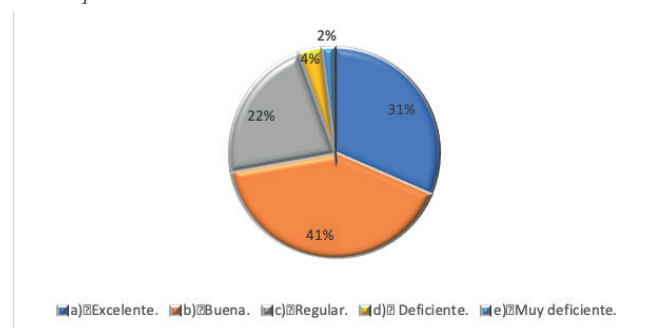


Nota: Fuente elaboración propia

El personal docente de una institución educativa en el norte de Campeche, México, se observó con un 31% que se encuentra en un nivel regular la preferencia de ir a trabajar en otra institución educativa con el mismo sueldo. Influyendo factores como son las condiciones y áreas de trabajo.

Figura 6.

Libertad para tomar decisiones en las actividades laborales individuales.



Nota: Fuente elaboración propia

El personal docente de una institución educativa en el norte de Campeche se observó con un 41% que tienen la libertad de tomar decisiones referentes a su trabajo es decir ellos organizan sus actividades, la planeación de clases para que sean dinámicas, la forma de evaluar, diseñar estrategias, cumpliendo con el plan de estudios fomentando un ambiente agradable con comunicación entre docente y alumno.

IV. DISCUSIÓN

La investigación diagnóstica de la motivación y estrés laboral de los docentes en una institución educativa en el norte del estado de Campeche, México, tenía el objetivo de diagnosticar la motivación y estrés laboral de los docentes de una Institución educativa en el norte del estado de Campeche, México.

En la investigación se encontró que los docentes se encuentran motivados sin embargo presentan estrés laboral, por sus horarios y actividades.

Otros estudios realizados entre ellos el de Islando (2018), con su investigación denominada clima laboral y síndrome de burnout en profesores universitarios, Huaraz, Perú, 2018, tenía el objetivo de analizar la relación funcional entre el clima laboral y el síndrome de burnout, en los profesores de la universidad nacional Santiago Antúnes de Mayolo, midió las variables de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, cansancio emocional, despersonalización y realización personal, para ello utilizó como instrumento el cuestionario Burnout y la escala del clima laboral de palma.

Encontró que no existe la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los profesores de UNASAM, aceptando la hipótesis de investigación.

También se encontró que el clima laboral en un nivel promedio teniendo un burnout promedio, es decir el espacio de trabajo es adecuado sin embargo no es el óptimo debido a que no logra la competitividad.

V. CONCLUSIONES

La variable motivación permite conocer si el personal docente en una institución educativa en el norte de Campeche, México, se sienten motivados con los reconocimientos sobre el trabajo de los empleados, el fomento del trabajo en equipo y verificar si se satisfacen las necesidades del personal que afectan el rendimiento.

Se observó que la relación del personal docentes entre los diferentes departamentos se encuentra en el nivel bueno, debido a que los directivos se preocupan por el bienestar de los docentes y cuentan con canales de comunicación eficientes, al igual que los docentes de la institución educativa tienen la libertad para planear sus clases, sin embargo, se requiere mejorar la gestión para que sea sólida.

Esta variable permitió conocer si el personal docente de una institución educativa en el norte de Campeche, México se estresa al momento de realizar su trabajo afectando su salud física y emocional.

Se tuvo resultado deficiente y requiere la implementación para mejorar el bienestar emocional del personal docente, se pudo observar que el personal docente siente estrés al momento de realizar su trabajo, debido al horario de trabajo y la cantidad de tareas que debe de realizar en un día.

El comportamiento de los docentes es indispensable e influye en cada uno de los alumnos, es importante que refleje respeto, calidez y un ambiente de confianza para la calidad de la enseñanza porque implementar estrategias y metodologías para planificación y brindar su clase dentro del aula, así como resolver conflictos.

RECOMENDACIONES

Poner en marcha estrategias para generar mayor motivación y disminuir el estrés en los docentes como son: torneos deportivos entre docentes, apoyo de material didáctico, apoyo a docentes para participación a congresos, planes de un día, los docentes viajaran con sus alumnos de su carrera, brindar taller a los docentes para trabajar sus habilidades comunicativas, brindar taller sobre el estrés con las técnicas para respiración y relajación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bruno, A. (2016). Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la red 03-UGEL N 7-2016. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8258/Bruno_WAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, S., & Palafox, G. (2012).
- Hernández, S., & Palafox, G. (2012).
- Hernández, S., & Palafox, G. (2012).
- Islando, M. (2018). Clima laboral y síndrome de burnout en profesores universitarios, Huaraz, Perú, 2018. Obtenido de <http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3687/ROSARIO%20MARGARITA%20%20YSLADO%20MENDEZ%20-%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SINDROME%20DE%20BURNOUT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jalk Muñoz, M., & Sánchez Fasanando, L. (2021). Estrés laboral y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N0032, Morales, 2021. Perú, Perú.