

## FACTORES MOTIVACIONALES QUE INCIDEN EN LA PERMANENCIA LABORAL DEL DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE MEDICINA PREVENTIVA Y SOCIAL DEL DECANATO DE CIENCIAS DE LA SALUD (UCLA)

<sup>1</sup>Luis Zerpa

### RESUMEN

La motivación es el combustible que moviliza el engranaje de una sociedad desde lo personal hasta lo profesional. Son incontables los factores involucrados en los procesos formativos y productivos por lo que todo aquello que incida en la efectividad y afectividad del trabajador debe ser priorizado y estudiado. En la dinámica educativa sucede de la misma forma, siendo incluso mayor su relevancia porque la motivación del docente repercute en la formación del nuevo ciudadano que deberá enfrentar la realidad de un país en constante cambio. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo evaluar los factores motivacionales que inciden en la permanencia laboral del docente del Departamento de Medicina Preventiva y Social del Decanato de Ciencias de la Salud de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Los resultados muestran que los docentes se mantienen en la institución fundamentalmente por el efecto de la motivación intrínseca, estimulados por la satisfacción innata del trabajo, conscientes de la ausencia de factores extrínsecos efectivos pero comprometidos a un nivel individual apuntalado por los altos principios éticos, morales y ciudadanos en la formación de nuevas generaciones.

**Palabras clave:** motivación, educación de pregrado en medicina, docentes, empleo, regulación emocional

### MOTIVATIONAL FACTORS THAT INFLUENCE THE PERMANENCE OF TEACHERS IN THE DEPARTMENT OF PREVENTIVE AND SOCIAL MEDICINE OF THE DECANATO DE CIENCIAS DE LA SALUD (UCLA)

#### ABSTRACT

Motivation is the fuel that mobilizes the gears of a society from the personal to the professional. There are countless factors involved in the formative and productive processes, so everything that affects the effectiveness and affectivity of the worker must be prioritized and studied. The same happens in the educational dynamics, being even more relevant because the teacher's motivation has an impact on the formation of the new citizen who will have to face the reality of a country in constant change. The objective of this research work was to evaluate the motivational factors that influence the permanence of teachers in the Department of Preventive and Social Medicine of the Decanato de Ciencias de la Salud of the Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. The results show that teachers remain in the institution mainly because of intrinsic motivation, stimulated by innate job satisfaction, aware of the absence of effective extrinsic factors but committed at an individual level underpinned by high ethical, moral and citizenship principles in the formation of new generations.

**Keywords:** motivation, education, medical, undergraduate, faculty, employment, emotional regulation

<sup>1</sup>Decanato de Ciencias de la Salud, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.  
Correo electrónico de autor principal: luiszerpa0210@gmail.com.

Recibido: 03/06/2024  
Aceptado: 19/12/2024



Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional

## INTRODUCCIÓN

La motivación, como elemento antropológico y sociológico, ha sido abordada desde múltiples enfoques en un proceso dinámico que busca comprender las razones que llevan al hombre a hacer, ser, moverse o quedarse. Desde Maslow, quien planteaba que la motivación es ese impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades las cuales ordenaba en una pirámide de cinco niveles, pasando por McClellan quien centraba esa búsqueda en tres elementos: logro, poder y afiliación. Freud, por su parte, hablaba de la libido como aquello que básicamente hacía mover al hombre. Por último, Frederick Herzberg, psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) involucrados directamente en la satisfacción del trabajador y factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, estatus, ambiente de trabajo) los cuales son responsables de la insatisfacción en el trabajador<sup>1</sup>.

Desde un punto de vista laboral, la motivación asume un rol fundamental en la optimización, durabilidad, rendimiento, eficiencia y eficacia de los procesos aplicable a cualquier área profesional donde el individuo ejerza funciones. Al respecto, es importante que la motivación laboral (ML) se pueda entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se hayan presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales

y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada<sup>2</sup>.

En el caso de las instituciones educativas, donde el producto del proceso es la formación de nuevas generaciones funcionales y capaces de enfrentar las exigencias de una sociedad en constante cambio, el reconocer que la ML debe ser una prioridad es un elemento fundante para todos los involucrados en la administración y organización del personal que allí labora. La identificación de los factores motivacionales (FM) tanto intrínsecos como extrínsecos que influyen en los docentes, permite orientar los esfuerzos en el fortalecimiento de estos, así como en la corrección de aquellos elementos que causan disrupción en la dinámica laboral.

Es indiscutible, una vez llegado a este punto, la instauración de la ML como un elemento prioritario para las autoridades competentes dentro de los procesos evaluativos de las instituciones educativas en todos los niveles. La determinación de los FM facilita la identificación de los aspectos prioritarios que ameritan cambios asertivos, así como aquellos que requieren mantenerse y potenciarse por sus efectos positivos comprobados. La educación, como bastión fundante de la sociedad, demanda que todos quienes estén involucrados en ella (directa o indirectamente) tengan no solo las competencias sino también la disposición, el ánimo y la convicción de estar haciendo lo correcto y dando lo mejor de sí.

En Venezuela la educación como herramienta fundamental para la construcción de una sociedad funcional ha experimentado en los últimos años un alarmante deterioro multidimensional que ha afectado severamente los procesos de generación de nuevos

conocimientos, investigación y ampliación de la capacidad formativa. Los docentes han sido probablemente los eslabones que más adversidades han enfrentado socavando sus derechos fundamentales e incluso mutilando sus destrezas pedagógicas generando finalmente desánimo, decepción y en ocasiones indiferencia ante la labor tan importante que les ha sido delegada. Es cada día más común observar el déficit de educadores en todos los niveles académicos; La Federación Venezolana de Maestros (FVM) indica que entre los años 2015 y 2020 más de 100 mil docentes abandonaron el sistema educativo bien sea para emigrar del país o para dedicarse a actividades con mayor remuneración<sup>3</sup>.

En lo referente a la situación de los profesores universitarios, el Prof. Márquez, presidente de la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV) señala que para el año 2019 aproximadamente el 50% de la población docente de todas las universidades habían salido del país producto de la crisis económica y política. Por su parte, el Observatorio de Universidades (OBU) en estudio publicado en el 2021 refiere que, en el caso del Estado Lara, la UNEXPO registra un 50% de deserción docente mientras que la UCLA maneja cifras de aproximadamente 35% de abandono del profesorado siendo Medicina Veterinaria, Ciencias de la Salud e Ingenierías las carreras más afectadas<sup>4</sup>.

Sin lugar a duda, la situación de los docentes universitarios es preocupante y el éxodo pausado pero constante es una dolorosa realidad que enfrentan cada una de las instituciones educativas del país que cada día ven más cuesta arriba su supervivencia en un contexto adverso. La identificación de todos los aspectos que impulsen y satisfagan al profesional de la educación es, bajo esta premisa, un elemento que requiere revisión y actualización constante a

fin de resguardar el recurso humano tan valioso como lo es el educador.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

En este estudio la población estuvo conformada por los docentes ordinarios adscritos al Departamento de Medicina Preventiva y Social del Decanato de Ciencias de la Salud de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Se incluyó una muestra de 21 docentes.

El instrumento de recolección de datos incluyó los datos sociodemográficos y los factores motivacionales tales como desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Para el procesamiento de los datos se elaboró una base de datos utilizando el Microsoft Excel. Posteriormente los datos fueron tabulados para su análisis e interpretación, con el fin de luego emitir las conclusiones y recomendaciones en función de los objetivos planteados.

## **RESULTADOS**

Con respecto a los datos sociodemográficos, el 81% de los docentes tienen una edad mayor de 40 años siendo el 67% femenino. Con respecto a su estado civil, 67% son casado(a)s, 28% son soltero(a)s y 5% divorciado(a)s. Con respecto al escalafón docente, 67% son instructores, 14% asistentes, 8% titulares y 5% agregados y asociados.

Con respecto al ítem desmotivación, se evidencia que la mayor parte de los docentes están motivados ya que un alto porcentaje estuvo en desacuerdo con los ítems presentados en la encuesta.

ITEMS	TD	ED	RD	NAND	RA	DA	TA
Me esfuerzo poco	85%	0%	5%	5%	0%	0%	5%
No me esfuerzo	90%	0%	5%	0%	0%	0%	5%
No sé por qué hago este trabajo	95%	0%	0%	0%	0%	0%	5%

**Cuadro 1.** Distribución porcentual de la desmotivación. Departamento de Medicina Preventiva y Social. Decanato de Ciencias de la Salud (UCLA). TD: totalmente en desacuerdo, ED: En desacuerdo, RD: relativamente en desacuerdo, NAND: ni de acuerdo ni en desacuerdo, RA: relativamente de acuerdo, DA: De acuerdo, TA: totalmente de acuerdo.

ITEMS	TD	ED	RD	NAND	RA	DA	TA
Para obtener la aprobación de otras personas	76%	10%	0%	0%	0%	10%	5%
Porque otras personas me van a respetar más	62%	14%	0%	0%	5%	14%	5%
Para evitar que otras personas me critiquen	90%	0%	0%	0%	0%	5%	5%
Porque otras personas me van a compensar financieramente	95%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo	76%	10%	0%	0%	0%	5%	10%
No sé por qué hago este trabajo	67%	20%	0%	0%	5%	5%	5%

**Cuadro 2.** Distribución porcentual sobre la regulación social externa. Departamento de Medicina Preventiva y Social. Decanato de Ciencias de la Salud (UCLA). TD: totalmente en desacuerdo, ED: En desacuerdo, RD: relativamente en desacuerdo, NAND: ni de acuerdo ni en desacuerdo, RA: relativamente de acuerdo, DA: De acuerdo, TA: totalmente de acuerdo.

Con respecto a la regulación externa social, la mayor parte de los docentes no les otorgan importancia a los factores externos para la realización de sus actividades académicas (cuadro 2), pero si hay una alta regulación introyectada en los mismos (cuadro 3).

ITEMS	TD	ED	RD	NAND	RA	DA	TA
Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	10%	5%	0%	5%	14%	14%	52%
Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	5%	0%	0%	0%	0%	0%	95%
Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	10%	0%	5%	10%	10%	28%	38%
Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	33%	5%	0%	5%	10%	14%	33%

**Cuadro 3.** Distribución porcentual sobre la regulación introyectada. Departamento de Medicina Preventiva y Social. Decanato de Ciencias de la Salud (UCLA). TD: totalmente en desacuerdo, ED: En desacuerdo, RD: relativamente en desacuerdo, NAND: ni de acuerdo ni en desacuerdo, RA: relativamente de acuerdo, DA: De acuerdo, TA: totalmente de acuerdo.

En relación con la regulación identificada, los resultados indican altos valores y compromiso laboral (cuadro 4) y un sentimiento de agrado al trabajo que realizan (cuadro 5).

ITEMS	TD	ED	RD	NAND	RA	DA	TA
Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	5%	0%	0%	0%	0%	0%	95%
Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	5%	0%	0%	0%	0%	0%	90%
Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	5%	5%	0%	0%	0%	14%	66%

**Cuadro 4.** Distribución porcentual sobre la regulación identificada. Departamento de Medicina Preventiva y Social. Decanato de Ciencias de la Salud (UCLA). TD: totalmente en desacuerdo, ED: En desacuerdo, RD: relativamente en desacuerdo, NAND: ni de acuerdo ni en desacuerdo, RA: relativamente de acuerdo, DA: De acuerdo, TA: totalmente de acuerdo.

	TD	ED	RD	NAND	RA	DA	TA
Porque me divierto haciendo mi trabajo	5%	0%	0%	14%	10%	14%	57%
Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	5%	0%	0%	0%	0%	10%	86%
Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	5%	0%	0%	10%	10%	14%	62%

**Cuadro 5.** Distribución porcentual sobre la regulación intrínseca. Departamento de Medicina Preventiva y Social. Decanato de Ciencias de la Salud (UCLA). TD: totalmente en desacuerdo, ED: En desacuerdo, RD: relativamente en desacuerdo, NAND: ni de acuerdo ni en desacuerdo, RA: relativamente de acuerdo, DA: De acuerdo, TA: totalmente de acuerdo.

## DISCUSIÓN

La permanencia laboral de los docentes universitarios puede estar influenciada por diversos factores motivacionales explorados en este trabajo de investigación.

Con respecto al aspecto sociodemográfico nuestros resultados concuerdan con Castro<sup>5</sup> y Estévez y colaboradores<sup>6</sup>.

Con relación a los factores de desmotivación, se observa que la mayor parte de los docentes presentan un alto grado de motivación a pesar de las circunstancias. Del mismo modo, sobre la regulación externa social, los docentes no requieren una regulación externa para realizar su trabajo. Hay una elevada regulación introyectada.

Cortés<sup>7</sup> evidenció, en los docentes participantes en su estudio, una alta motivación intrínseca y una baja a moderada motivación extrínseca. En este aspecto, Cortés considera que es necesario realizar un análisis de las diferentes dimensiones que permitan establecer cómo se comporta cada regulación (externa, introyectada, identificada e integrada) y si éstas presentan alguna relación significativa con la motivación intrínseca y con

la satisfacción. En cuanto a la regulación externa, Cortés observó un 4% de frecuencia en nivel alto, 55,1% en nivel bajo y 40,8% en nivel moderado. Para la regulación introyectada, el 43% se ubicó entre el nivel moderado y 41,8% en nivel alto. Para la regulación identificada, el 91,8% se ubicó en la clasificación alta mientras que para la regulación integrada un 76,5% de los profesores se ubicó en un nivel alto y 23,4% en un nivel moderado. En cuanto a la motivación intrínseca, el 86,7% de los profesores se ubicó en un nivel superior y un 10% en nivel moderado.

Con relación a los resultados sobre la regulación identificada, nuestros resultados reflejan altos valores y compromiso laboral, mientras que los resultados sobre regulación intrínseca demuestran que los docentes les agrada el trabajo que realizan. En su estudio, Linares<sup>11</sup> demuestra un alto nivel de desmotivación en la muestra estudiada (60,36%). En lo referente a la regulación externa, se apreció que 42,34% percibió un alto nivel de regulación externa, 33,33% consideró tener un nivel bajo del mismo indicador, mientras que el 24,32% indicó que lo sentían a un nivel medio. Con relación a la regulación introyectada, 36,04% percibió un alto nivel de ésta, un 32,43% consideró tener un nivel bajo mientras que el 31,53% indicó que lo sentían a un nivel medio. En referencia a la relación identificada, se apreció que un 39,64%, percibió un alto nivel, 33,33% consideró tener un nivel medio de estrés mientras que el 27,03% indicó que lo sentían a un nivel bajo. En cuanto a la motivación intrínseca, se apreció que 40,54% percibió un alto nivel, 32,43% consideró tener un nivel bajo mientras que el 27,03% indicó que lo sentían a un nivel medio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Méndez A. 2013. Motivación según diferentes autores. Euroresidentes.com.

Disponible en:  
<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

2. Peña HC. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC C.A 2018; 177-192.
3. Medina V. (22 de Febrero de 2021). El sistema educativo venezolano en terapia intensiva. Debates IESA. Normas APA.
4. Linare G, Linarez G. Éxodo del docente universitario en Venezuela. Revista Scientific 2019; 141-162.
5. Castro V. (2021). Factores que inciden en el perfil motivacional de los profesores de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación de la Universidad de Azuay. Universidad de Azuay. Cuenca, Ecuador.
6. Estévez I, Souto-Seijas A, González-Sanmamed M, Valle A. Ecologías de Aprendizaje y Motivación del Profesorado Universitario de Ciencias de la Salud. Educación XX1 2021; 24(2): 19-42.
7. Cortes A. 2021. Motivación y satisfacción laboral de profesores universitarios en una institución de educación superior. Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana. Chía, Colombia.
8. Linares M. 2022. Estrés Laboral y Motivación Laboral en Docentes de Educación Básica Regular de Bambamarca. Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.