



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS
"Francisco García Salinas"
UNIDAD ACADÉMICA DOCENCIA SUPERIOR
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
DOCENTE

TESINA

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN RELACIÓN A LA
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DOCENTE Y EL DESEMPEÑO
ACADÉMICO DEL ALUMNADO. CASO: LICENCIATURA DE
MEDICINA, UNIVERSIDAD PRIVADA EN ZACATECAS, 2021-2022

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

PRESENTA:

Lic. Erendida Cruz Cruz

Directora:

Dra. Sonia Villagrán Rueda

Codirectora

Dra. Rosalinda Gutiérrez Hernández

Zacatecas, Zac. Noviembre de 2022

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo fue demostrar si los riesgos psicosociales afectan a la motivación intrínseca del profesorado e identificar si existe relación con el desempeño académico del estudiantado de la Licenciatura Medicina General de la UAD-CZ, para esto se empleó una metodología de carácter cualitativo, cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Comprobando de esta manera que los factores de riesgo psicosocial no modifican a la motivación intrínseca del profesorado en el aula de clases y a su vez, no hay una repercusión favorable en el desempeño académico del alumnado.

Palabras clave: Motivación intrínseca, desempeño académico, factores de riesgo psicosocial y trabajo docente

.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	12
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, CONDICIONES LABORARLES Y MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DEL PROFESORADO EN LA ESCUELA DE MEDICINA DE LA UAD-CZ	12
1.1 Estructura Organizativa de la Escuela de Medicina	13
1.2 Formación profesional de la plantilla docente	18
1.3 Condiciones laborales del profesorado	21
1.3.1 Incentivos por parte de la administración hacia el profesorado	22
1.4 Definición de motivación y tipos de motivación	23
1.4.1 Motivación intrínseca	27
1.4.1.1 Motivación intrínseca docente	28
CAPÍTULO II	32
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DE LAS Y LOS DOCENTES	32
2.1 Definición de factores de riesgo psicosocial	32
2.1.1 Conceptualización de factores de riesgo psicosocial de desde la NOM- O35-STPS- 2018	35
2.1.2 Fundamentación legal de factores de riesgo psicosocial	40
2.2 Factores de riesgo psicosociales, motivación intrínseca y trabajo docente en la licenciatura en medicina de una Universidad privada del Estado de Zacatecas	42

2.3 Definición de desempeño académico	49
CAPÍTULO III	52
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DOCENTE, DESEMPEÑO ACADÉMICO Y ANÁLISIS DEL ALUMNADO DE LA LICENCIATURA EN MEDICINA GENERAL DE LA UAD-CZ	52
3.1 Metodología aplicada para la recolección de datos de la motivación intrínseca docente y el desempeño académico del alumnado	53
3.2 Evaluación de la motivación intrínseca del profesorado en el aula de clase ...	54
3.3 Factores relacionados con el desempeño académico del alumnado	68
CONCLUSIONES	82
REFERENCIAS	88
ANEXOS	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores de riesgo psicosocial causantes de estrés.....	45
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Formación académica del colectivo docente de la escuela de medicina de la UAD-CZ.....	20
Gráfica 2. Actividad laboral extra de las y los docentes.....	56
Gráfica 3. Cargo que desempeñan las y los docentes en la institución.....	57
Gráfica 4. Sueldos y prestaciones.....	58
Gráfica 5. Condiciones físicas de trabajo.....	60
Gráfica 6. Seguridad laboral.....	62
Gráfica 7. Ambiente de trabajo.....	64
Gráfica 8. Expectativas y/o aspiraciones.....	66
Gráfica 9. Dominio de la asignatura.....	69
Gráfica 10: Planeación del curso.....	71
Gráfica 11: Estrategias, métodos y técnicas utilizadas por el profesorado.....	73
Gráfica 12. Motivación del profesorado hacia el alumnado.....	75
Gráfica 13. Satisfacción general del alumnado hacia el profesorado.....	77
Gráfica 14. Relación entre motivación intrínseca docente y desempeño académico del alumnado.....	80

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A: Cuestionario motivación de personal 2012.

Anexo B: Cuestionario evaluación docente.

Anexo C: Autorización para realizar las encuestas en la UAD-CZ

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de escuela de Medicina de la UAD-CZ.....	17
--	----

ACRÓNIMOS

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DOF	Diario Oficial de la Federación
LFT	Ley Federal del Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PRONABET	Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo
UAD	Universidad Autónoma de Durango
UAD-CZ	Universidad Autónoma de Durango Campus Zacatecas
UAD-UD-UADS	Universidad Autónoma de Durango-Universidad de Durango - Universidad de Durango Santander

INTRODUCCIÓN

En los primeros semestres de Licenciatura en Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango Campus Zacatecas (UAD-CZ) es donde se presenta mayor índice de deserción escolar, algunos factores que pueden influir para que las alumnas y los alumnos abandonen la carrera universitaria son: el desempeño académico, la motivación que presentan para seguir estudiando y situaciones externas como condiciones socio-económicas y familiares. Datos que la misma institución obtuvo con la ayuda de la psicopedagoga del campus quien realiza un informe detallado de cada alumno y alumna que deserta de la universidad.

Las profesoras y los profesores pueden tener influencia para que el alumnado logre sus metas de aprendizaje, puesto que, fungen como guías y facilitadores del conocimiento. Sin embargo, para realizar esta o cualquier otra función deben existir motivación ya sea intrínseca o extrínseca. Por tal razón, en el presente trabajo se investigó si existen riesgos psicosocial para las docentes y los docentes y si hay relación entre la motivación intrínseca del profesorado y el desempeño académico del alumnado en la Licenciatura de Medicina.

Esta investigación dará la pauta para seguir indagando, ya que, en Zacatecas y a nivel nacional existen pocas investigaciones realizadas sobre la motivación intrínseca de las docentes y los docentes que imparten clases en nivel superior, especialmente en la Licenciatura en Medicina. Generalmente, se ha estudiado sobre la deserción escolar debido a falta de vocación a la carrera, pero existen pocos estudios sobre la falta de motivación que presenta el profesorado en el aula

de clases y la repercusión tiene en el desempeño académico de las alumnas y los alumnos.

Con este trabajo se pretendió obtener información relevante para las Universidades, tanto a nivel local como nacional, ya que el profesorado es una pieza fundamental para la formación de futuros médicos y médicas, y las instituciones educativas pueden contribuir para mejorar las condiciones laborales, y de ésta manera, mantener la motivación intrínseca y extrínseca de las docentes y los docentes.

Para sustentar la presente investigación se analizaron diferentes trabajos, nacionales e internacionales, con la finalidad conocer y valorar resultados de herramientas que han sido utilizadas en la aplicación de encuestas, tanto al estudiantado como al profesorado de educación superior, así como retomar los conceptos de motivación intrínseca, desempeño académicos.

Uno de los trabajos más recientes al respecto fue el de Cedillo & Molina (2019) quienes investigaron los factores que generan motivación intrínseca en la práctica docente en la Universidad de Azuay en Ecuador, utilizando un método cualitativo y cuantitativo aplicaron un test a las docentes y los docentes, como resultados encontraron que la institución les brinda libertad de cátedra, una justa remuneración económica, espacios adecuados para realizar sus actividades de la docencia y sobre todo, buen ambiente laboral y apoyo por parte de la escuela. Con esto se concluye que el profesorado está motivado intrínsecamente.

Al igual que las docentes y los docentes necesitan estar motivados para realizar sus tareas, el alumnado requiere motivación para realizar y cumplir con sus actividades escolares. Para corroborar esto Jiménez, Molina & Lara (2019)

realizaron una investigación en Colombia en donde determinaron si existe relación entre la motivación y los hábitos de estudio en educación superior. Con un estudio transversal y muestreo aleatorio encuestaron a 108 estudiantes. Los resultados arrojaron una correlación entre la motivación intrínseca y extrínseca, superando de manera significativa la intrínseca, puesto que las alumnas y los alumnos tienen hábitos de estudio como realizar resúmenes y esquemas, para lograr una mejor comprensión de los temas de estudio.

En una institución educativa de Perú, Geraldo, Soria, Rosello & Buendía (2021) analizaron los indicadores de la motivación y el desempeño docente para determinar un modelo factorial. Con escala Likert y dándole un enfoque cuantitativo, obtuvieron los siguientes resultados: la motivación es esencial para aprender, enseñar, reconocer el liderazgo del profesorado y para llegar a los objetivos planteados, de igual manera hacen hincapié en el reconocimiento y un buen ambiente de trabajo para las docentes y los docentes.

A nivel nacional se ha investigado poco sobre el tema de motivación, uno de los trabajos que destacan es el de Zavala, Terán, Castro, Rodríguez & González (2017) quienes analizaron los determinantes motivacionales asociados con el desempeño académico en estudiantes universitarios en el Instituto Tecnológico del estado de Sonora, México. Este estudio fue de tipo cuantitativo no experimental y en él participaron un total de 181 estudiantes de diferentes licenciaturas. Los resultados que obtuvieron fueron los siguientes: alumnas y alumnos se sienten motivados por lograr sus metas, de igual manera, muestran un interés por aprender cosas nuevas, sin embargo, también mencionan que necesitan el apoyo del

profesorado e instrucciones de lo que deben hacer, y se sienten satisfechos cuando hay felicitaciones por parte de profesoras y profesores.

Entre las tantas habilidades con la que debe contar la docente y el docente universitario se encuentran: la investigación científica, destrezas pedagógicas, y tener con conocimiento sobre cultura general, según lo menciona por Rueda (2018) quien realizó una investigación sobre los retos que involucra la evaluación de la docente y el docente universitario en México, en la cual menciona que las Universidades involucran al profesorado en distintas áreas complementarias al conocimiento propio de la licenciatura, generándoles mayores tareas por realizar.

En los últimos años se ha venido implementando la evaluación al docente y la docente universitario. Sin embargo, es de suma importancia diseñar una herramienta que funcione para tal motivo y que además de evaluar al profesorado, involucre a las y los directivos y al alumnado, pues en gran parte el desempeño de las docentes y los docentes depende de esto. Con este tipo de acciones sino se llevan a cabo correctamente y para el fin que fueron diseñados, que es: la mejora de la educación y el mejor funcionamiento de las instituciones, la motivación intrínseca docente puede decaer, o bien, desaparecer y convertirse en extrínseca, buscando estímulos económicos o un ascenso laboral (Rueda, 2018).

Ahora bien, enfocándose en el rendimiento académico del alumnado Peniche & Ramón (2018), realizaron una investigación sobre los factores externos a los que se enfrentaron 3 estudiantes Mayas de diferentes licenciaturas en Yucatán, México. Con un estudio cualitativo y un seguimiento durante 4 meses para revisar las condiciones bajo las cuales estos estudiantes acudían a la Universidad, los resultados que obtuvieron fueron los siguientes:

El principal factor al que se enfrentaron es el económico, seguido las brechas geográficas, oportunidades de estudiar una licenciatura limitada por la cultura y los servicios a los que escasas veces tienen acceso, situación que reduce el aprendizaje de las nuevas tecnologías y marcando una diferencia académica con alumnas y alumnos que sí cuentan con todas estas oportunidades. Sin embargo, a pesar de todo lo que deben enfrentar, el desempeño académico de estos tres estudiantes fue sobresaliente. De esta manera, es importante recalcar que la motivación intrínseca por obtener un grado académico de licenciatura es independiente de las condiciones y dificultades a las que se enfrentan cada día.

Para continuar con el trabajo de las profesoras y los profesores se menciona la investigación de Velázquez & Hernández (2020) quienes analizaron la influencia del liderazgo docente en la motivación de las estudiantes y los estudiantes en una Universidad de Tabasco, México. Emplearon una encuesta con escala tipo Likert, llegaron a la conclusión que el profesorado siendo buen líder tiene impacto en la motivación del alumnado. De acuerdo a las respuestas dadas por las estudiantes y los estudiantes, la docente y el docente les alienta a lograr sus metas y a tener éxito en la vida, además señalan que les da autonomía y hay un respeto mutuo por las actividades escolares, mejorando de manera significativa el estado de ánimo de ambas partes.

En el estado de Zacatecas también existen investigaciones acerca de la función del docente y la docente universitaria, al respecto Mireles *et al.* (2017) señalan la importancia que tiene la inclusión de los objetos digitales de aprendizaje con realidad aumentada para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje en nivel superior. Para tal afirmación, realizaron un experimento con dos grupos de estudio,

integrados por estudiantes de la Ingeniería en Administración del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Norte, en donde a un grupo se le incluía como estrategias de enseñanza los objetos digitales y al otro no. En primera instancia se aplicó un cuestionario para determinar el tipo de estilo de aprendizaje de cada estudiante.

Con la información obtenida procedieron a integrar los mencionados objetos digitales, y por resultado obtuvieron: el grupo de prueba mejoró significativamente su rendimiento académico, mientras que el grupo control siguió con el mismo desempeño, sin observar mejoras en el aprendizaje. Ahora bien, el papel del profesorado en la técnica aplicada es fundamental para obtener buenos resultados y para ello, debe estar motivado tanto intrínseca como extrínsecamente.

Otro de los trabajos es el de Jasso, Villagrán & Rodríguez (2022) quienes mencionan que en las instituciones de nivel superior las profesoras y los profesores tienen libertad para añadir su propio sello a las clases, pero a pesar de ello, siguen costumbres y normas sociales para la enseñanza. Señalan que las exigencias y demandas de la sociedad, las instituciones y del propio alumnado hacia maestras y maestros son extenuantes, entre ellas se encuentran ser docente investigador, tener habilidades de socializar, conocimiento pedagógico y dominio por los contenidos de la asignatura que imparte, pues al parecer las docentes y los docentes son la principal figura en la educación.

Para tener una visión más clara de lo que piensan las estudiantes y los estudiantes sobre estos puntos, se encuestó a 106 alumnos y alumnas pertenecientes a la Unidad Académica de Psicología de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) en Zacatecas, México, con un método cualitativo y un diseño

transversal. La opinión hacia las docentes y los docentes es favorable, puesto que son quienes los prepara y las prepara y crea profesionales aptos y aptas para ejercer su profesión, sin embargo, según las respuestas dadas existe una área de oportunidad en el tema de la investigación, pues se considera que podrían explotar mucho más esa habilidad. Cabe mencionar que estos factores pueden influir de manera no favorable en la motivación docente y afectar su salud mental ocasionado por el estrés al que están sometidos y sometidas (Jasso, Villagrán & Rodríguez 2022).

En el caso de las profesoras y los profesores que imparten clases en la escuela de medicina de la UAD-CZ son médicos y médicas especialistas y profesionales afines a la Licenciatura, en su mayoría tienen otros trabajos, ya sea en otra empresa o en un negocio propio, por lo tanto, el tiempo dedicado a las actividades propias de la docencia se reduce, lo que puede ocasionar falta de motivación por parte del docente o la docente al impartir las clase, e impactar en el desempeño académico de las estudiantes y los estudiantes.

En algunos casos las maestras y los maestros toman la enseñanza como una obligación, ya sea para obtener un certificado, una acreditación o un título académico donde se les exija tener experiencia en docencia, lo que lleva al punto de estudio, la motivación intrínseca por parte de las profesionales y los profesionales de la salud hacia el estudiantado de medicina puede ser escasa, o puede no existir por los motivos mencionados, y sí se añade el tema de riesgo psicosocial que se presenta en algunas empresas con sus trabajadores y trabajadoras, aumenta el riesgo de perderla.

Al igual que las estudiantes y los estudiantes necesitan motivación en clase profesoras y profesores, también necesitan motivación por parte de la institución donde laboran. Además de lo económico, existen otros factores como el reconocimiento a su trabajo, las condiciones laborales, la relación que existe entre compañeras y compañeros, las exigencias por parte de las autoridades académicas, que pueden influir de manera no favorable en la motivación que presenta al impartir sus clases. Esta problemática conduce a las preguntas que orienta al estudio ¿De qué manera los factores de riesgos psicosocial influyen en la motivación intrínseca docente y a su vez en el desempeño académico del alumnado de la Licenciatura en Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango Campus Zacatecas?, ¿Cuáles son las condiciones laborales para el profesorado de la Escuela de medicina de la UAD-CZ?, ¿Qué tipos de factores de riesgo existen en para las profesoras y los profesores en la escuela de medicina de la UAD- CZ? Y por último ¿Existe motivación intrínseca por parte del profesorado al momento de impartir clases al alumnado de medicina de la UAD-CZ?.

Para responderlas se planteó la siguiente hipótesis: los factores de riesgos psicosociales que envuelven al trabajo docente tienen una relación en la motivación intrínseca del profesorado que a su vez repercute favorablemente en el desempeño académico del estudiantado de medicina humana de la Universidad Autónoma de Durango Campus Zacatecas Por tanto, el objetivo principal es demostrar si los riesgos psicosociales afectan la motivación intrínseca del profesorado en el aula de clases e identificar si existe relación con el desempeño académico del estudiantado de los semestres de 1ro a 4to de la Licenciatura Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango campus Zacatecas

Como objetivos específicos se mencionan tres, Primero, analizar las condiciones laborales y la estructura organizativa de la institución para correlacionar con la motivación intrínseca del profesorado de la Licenciatura Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango campus Zacatecas. El segundo: identificar los tipos de factores de riesgo que afectan el desempeño académico en la práctica docente con el estudiantado su cargo de la Licenciatura Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango campus Zacatecas. Tercero, determinar si existe motivación intrínseca del profesorado en el aula de clases y qué efecto produce en el desempeño académico del alumnado de la Licenciatura en Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango Campus Zacatecas

La metodología que se planteó para llevar a cabo estos objetivos fue de carácter cualitativo, cuantitativo y descriptivo de corte transversal. Para la recolección de datos se aplicaron dos encuestas con escala tipo Likert en dos grupos de estudio: 45 docentes hombres y mujeres y 177 alumnas y alumnos, aplicando como criterio de inclusión al alumnado que pertenecen a los semestres de 1ro a 4to y de igual manera al colectivo docente que imparten clases en los semestres de 1ro a 4to.

En el presente trabajo como primer capítulo se analizó la estructura organizativa y las condiciones laborales del profesorado de la escuela de medicina de la UAD-CZ, así como la formación profesional de las docentes y los docentes, los incentivos que reciben por su trabajo y la definición de los tipos de motivación. Dando así un panorama general de las funciones que realizan cada uno de las maestras y los maestros de acuerdo al tipo de contrato que tienen y si esto puede

afectar a la motivación intrínseca que presentan estar frente al grupo impartiendo determinada materia.

En el segundo capítulo se contextualizó sobre los factores de riesgo psicosocial que afectan la motivación intrínseca del profesorado y los fundamentos legales de estos, se menciona la NOM-035-STPS-2018 llamada Factores de riesgo psicológico en el trabajo-Identificación, análisis y previsión además, se contextualiza sobre la definición de desempeño académico del alumnado. Con este capítulo se determina qué factores de riesgo psicosocial predominan en la escuela de medicina de la UAD-CZ dando información valiosa para la institución.

En el tercer capítulo se aplicaron las herramientas para recolección de datos, se analizaron los resultados de las encuestas para conocer la existencia o ausencia de la motivación intrínseca docente y si esta se ve afectado por los factores de riesgo psicosocial, así como, las condiciones laborales bajo las cuales desempeñan su función, la evaluación del desempeño del profesorado desde la perspectiva del alumnado y la relación entre motivación intrínseca de las docentes y los docentes y el desempeño académico de las alumnas y los alumnos.

Existen pocas investigaciones sobre la motivación intrínseca del profesorado universitario, en su mayoría los trabajos van enfocados a la motivación del estudiantado, o bien a los factores de riesgo psicosocial que se presentan en la práctica docente y, como consecuencia, el aumento de estrés laboral y el bajo rendimiento para cumplir las metas institucionales. Las empresas dan por hecho que el pago económico es suficiente para que personal cumpla con las metas u objetivos establecidos; sin embargo, el reconocimiento y pago emocional son factores predeterminantes para que la trabajadora o el trabajador sientan que

pertenecen a su lugar de trabajo y el caso de las maestras y los maestros no es la excepción.

CAPÍTULO I

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, CONDICIONES LABORARLES Y MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DEL PROFESORADO EN LA ESCUELA DE MEDICINA DE LA UAD-CZ

La Universidad Autónoma de Durango (UAD) es una institución educativa de orden privado se fundó en la Ciudad de Durango el 11 de febrero en 1992 y a partir de esa fecha se extendió a lo largo de todo el territorio mexicano. La UAD ofrece una amplia oferta educativa tanto en licenciaturas como posgrados y uno de los objetivos es brindarle a la sociedad profesionistas capaces de cambiar su entorno y manifestarse como personas útiles en cualquier ámbito que se desarrollen, y para lograr esto la Universidad necesita personal administrativo competente en su área que pueda brindar mejor servicio educativo al estudiantado y de igual manera apoyar a toda la planta docente, cuando así lo requieran (Modelo Educativo de la UAD-UD-UDS, 2015).

Uno de los campus con los que cuenta la UAD se encuentra en el estado de Zacatecas, en el cual se centrara la investigación, específicamente en la escuela de Medicina General. Adentrándose a la estructura organizativa de la UAD-CZ se menciona de manera general cada uno de los puestos administrativos y la forma en que están organizados en la escuela, al ser una institución privada cuenta con organismos propios que regulan su dinámica institucional.

En el presente capítulo se pretende explicar si existe relación entre este tipo de motivación y el desempeño académico del alumnado para lo cual se inicia dando

a conocer la estructura organizativa de la escuela de Medicina General de la UAD-CZ, los perfiles académicos de las y los docentes así como los tipos de motivación enfatizando en la motivación intrínseca.

1.1 . Estructura Organizativa de la Escuela de Medicina

En el mes de agosto del 2009 se abrió la primera escuela de medicina en la UAD en la Ciudad de Durango y en el 2010 en la Ciudad de Zacatecas, gracias a la aceptación social de las escuelas la apertura de las mismas se extendió a otras Ciudades y esto impulsó al consejo general de la Universidad a realizar el manual de organización para que todos los procesos organizativos de las escuelas de medicina se llevarán a cabo de la misma manera en todos los campus (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

La UAD-CZ acorde a la filosofía de excelencia que maneja, se preocupó en desarrollar un modelo educativo en cada área del conocimiento y es ahí donde surge la necesidad de formar un proceso de organización académico-administrativo moderno. La licenciatura en Medicina General fue un parteaguas para la organización e incorporación de la calidad en todos y cada uno de los procesos, en el 2015 se impulsa a través del H. Consejo Técnico de la Licenciatura en Medicina General la modificación del manual de organización el cual está vigente hasta el día de hoy (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

El organigrama está liderado por el rector, la vicerrectora y por la directora general del Campus Zacatecas. Se suman el consejo técnico del campus que es en un cuerpo colegiado con la función de implementar y dar seguimiento a las políticas

de la licenciatura de medicina. Posteriormente está el Consejo Técnico de licenciatura en Medicina que es el máximo órgano institucional de las escuelas y facultades de medicina, encargado de elaborar, analizar y dictaminar los proyectos para la licenciatura de Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango, Universidad de Durango y Universidad de Durango Santander (UAD-UD-UDS), siguiendo el orden de jerarquías se encuentra la secretaría académica del campus quien se encarga de organizar, resolver y dar seguimiento a las problemáticas que puedan surgir en cualquiera de las licenciaturas, maestrías y posgrados ofertados en el campus, en conjunto forman un equipo multidisciplinario que apoya a la escuela de medicina (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

Aunado a todas las figuras de autoridad mencionadas anteriormente, existe un organigrama exclusivo para la escuela de Medicina General quien está liderado por el director encargado de coordinar la planeación y presentación de actividades a los cuerpos colegiados y autoridades superiores de la Universidad y una vez autorizadas es el responsable de organizar, dirigir y ejecutar actividades encaminadas al desarrollo académico actualizado e integral de la comunidad educativa que representa. En seguida se encuentra secretaría académica de medicina su función es evaluar, difundir e implementar las políticas educativas aprobadas por la Universidad y de la licenciatura en Medicina General de UAD-UD-UDS, además se encarga de la planeación, organización, ejecución y control de actividades académicas (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

Después se encuentra los coordinadores de área básica, área clínica, área socio-médica y área de servicio social e internado. El o la coordinadora de área básica tiene a su cargo la organización y funcionamiento de las asignaturas del área básica (anatomía humana I y II, bioquímica I y II, embriología, farmacología I y II, fisiología I y II, microbiología, parasitología e histología I y II entre otras) así como la función de ser auxiliar del o la secretaria académica en la supervisión y evaluación de los procesos académicos que se desarrollan con las docentes y los docentes de dichas asignaturas, así como atender las necesidades del alumnado, otra de las funciones es ser la responsable de supervisar las actividades que se llevan a cabo en los laboratorios y anfiteatro, junto con las encargadas y los encargados de dichos espacios, de igual manera tiene la responsabilidad de colaborar en la elaboración de presupuestos y solicitar a las autoridades competentes, lo referente al mantenimiento y compostura de las instalaciones del inmueble del área de laboratorios (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

Otro de los cargos de coordinador es el de área clínica quien se encarga del funcionamiento de las asignaturas del área clínica (patología I y II, inmunología, cardiología, ginecología, pediatría I y II, infectología, cirugía general y psiquiatría entre otras) y al igual que él o la coordinadora de área básica tiene la función de ser auxiliar del o la secretaria académica en la supervisión y evaluación de los procesos administrativos que desarrollan las y los docentes de las mencionadas asignaturas. Integrando a las coordinaciones se encuentra el área socio-médica que tiene funciones de organizar, resolver problemas y dudas del alumnado y del profesorado respecto a las asignaturas que se encuentran integradas en esta área, además es

el encargado o la encargada de coordinar el trabajo comunitario y presidir la evaluación del programa de servicio social. (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

Y por último se menciona la coordinación de internado y servicio social, esta coordinación se encarga de la organización de internado de pregrado y de servicio social, también es auxiliar de la secretaría académica en la supervisión y evaluación de los procesos académicos que se desarrollan en dichos ciclos, es la responsable de vigilar la organización y las rotaciones en las diferentes áreas de atención médica en los hospitales, en cuanto al servicio social es el encargado o la encargada de que se cuente con un programa académico y con plazas para que puedan desarrollar sus habilidades las alumnas y los alumnos que terminan su internado (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

En complemento a estas tres coordinaciones existe la coordinación de investigación, el encargado o la encargada no maneja como tal asignaturas, sino que se enfoca en programas de investigación que contribuyan a desarrollar un ambiente académico propicio para la educación, investigación y desarrollo integral del futuro médico. Apoyando las funciones de la coordinación del área básica se encuentran la encargada o el encargado de laboratorio responsable de administrar, solicitar, salvaguardar y proporcionar a la comunidad universitaria el acceso y utilización de los laboratorios para el desarrollo de actividades de docencia y de investigación. También está la encargada o el encargado de anfiteatro quien es responsable de salvaguardar los insumos, equipos, mobiliarios y material pertenecientes al área de anfiteatro, así como el mantenimiento y preservación de

los cadáveres con los que cuenta la Universidad (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

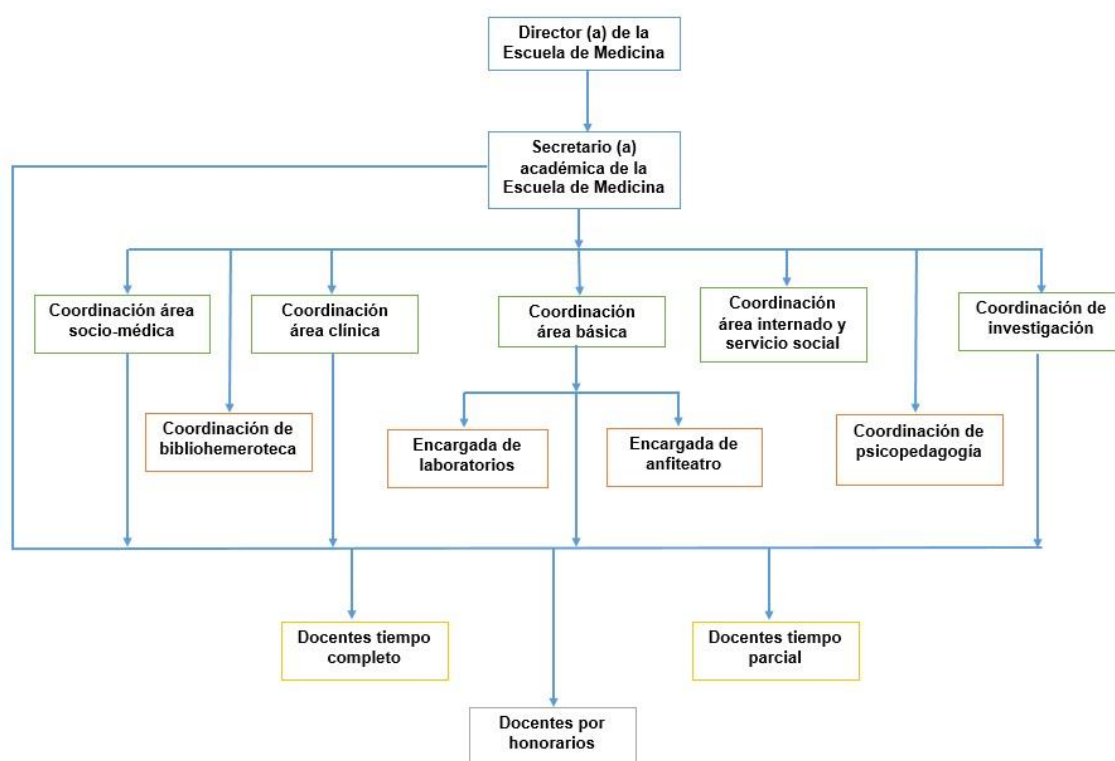
En apoyo a todas las coordinaciones se encuentran las docentes y los docentes de tiempo parcial y las docentes y los docentes de tiempo completo, estos últimos tienen la obligación de tener al menos 10 horas frente a grupo por semana, dar asesorías a las alumnas y los alumnos que lo requieran en las asignaturas que domine, apoyar en las actividades socioculturales que se organicen durante el ciclo escolar, intervenir en los proyectos de investigación en apoyo al coordinador del área de investigación, otras de sus funciones es ser miembro de algún comité (seguridad e higiene, egresados, bioética etc.), ser docente sustituto en alguna asignatura afín a su formación académica en caso que ocurra algún incidente o contratiempo durante el semestre de la docente o el docente titular y participar como sinodal en los exámenes profesionales o a título de suficiencia (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

El docente o la docente de tiempo parcial además de las horas frente al grupo que se le asignen por honorarios, tiene 5 horas semanales más donde tiene la responsabilidad de dar asesorías en las asignaturas afines a su formación académica a las alumnas y los alumnos que lo soliciten, participar en las actividades académicas que el secretario o la secretaria académica requiera, ser parte de algún comité con los que cuenta la escuela y participar en las actividades socioculturales que se susciten durante el ciclo escolar. Y por último se encuentran las docentes y los docentes por honorarios su obligación principal es asistir puntualmente a impartir sus asignaturas y participar en las actividades socioculturales que la escuela organice, además tienen la obligación de asistir a los cursos de capacitación

programados en cada semestre (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

Para complementar la información mencionada se muestra un organigrama del personal administrativo de la UAD-CZ.

Figura 1. Organigrama de escuela de Medicina de la UAD-CZ



Fuente: elaboración propia, a partir del Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS, 2017, p. 7

1.2. Formación profesional de la plantilla docente

La Escuela de Medicina General cuenta con personal multidisciplinario laborando en conjunto para formar futuros profesionales de la salud, esto le da las herramientas necesarias al alumnado para generar conocimientos específicos en cada una de las etapas por las cuales tiene que pasar a lo largo de su formación

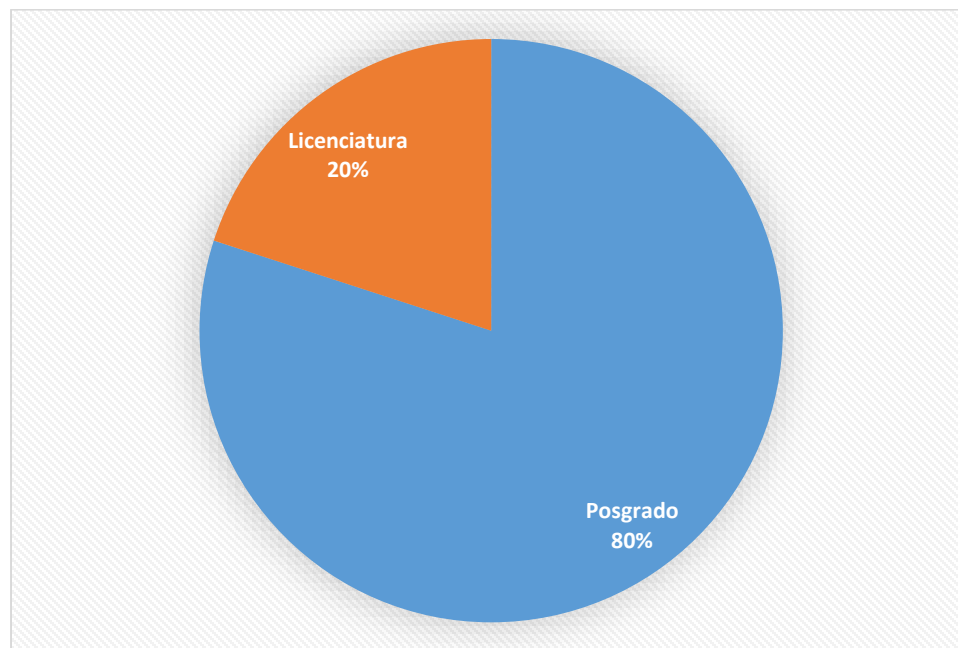
académica. La primera etapa de formación se encuentra liderada por el área básica en donde se les enseñan los principios teórico prácticos de las ciencias básicas para que generen conocimientos que aplicarán posteriormente en la clínica, esta área está conformada principalmente por docentes con licenciaturas afines al área de la salud (Química, Biología, Medicina General, Nutrición, Odontología) y con un posgrado referente a la asignatura que impartirán en el curso (Modelo Educativo de la UAD-UD-UDS 2015).

En seguida se encuentra el área clínica, aquí es donde se enfocan las alumnas y los alumnos a poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su primera etapa de formación, aplicando su aprendizaje en casos clínicos de pacientes reales y buscando una posible solución o soluciones, todo esto asesorados por el profesorado con alguna especialidad médica (pediatría, ginecología, endocrinología, cirugía, dermatología). Cabe mencionar que las y los docentes que son contratados y contratadas para esta área deben contar con campo clínico, es decir, estar laborando en una institución de salud pública o privada para que tengan la facilidad de llevar al alumnado a prácticas clínicas (Modelo Educativo de la UAD-UD-UDS 2015).

Uniendo estas dos etapas se encuentra el área socio-médica encargada de integrar conocimientos tanto de área básica como área clínica, y se lleva a lo largo de toda su formación médica, en esta área el personal docente es multidisciplinar ya que no solo son licenciaturas a fines a las ciencias de la salud, también, hay profesionales en ingeniería, filosofía y pedagogía, integrando los conocimientos médicos con herramientas que les servirán al alumnado para desarrollarse como profesionales médicos y médicas (Modelo Educativo de la UAD-UD-UDS 2015).

Para tener una idea más clara del perfil profesional del profesorado que labora en la UAD-CZ, se sintetiza a continuación con una gráfica, destacando el porcentaje de docentes que cuentan solo con licenciatura y las y los que cuentan con posgrado o especialidad médica, enfatizando que de acuerdo a las políticas de contratación de la institución, el sueldo que perciben por clase depende de la formación profesional que tenga cada uno de ellos y ellas.

Gráfica 1. Formación académica del colectivo docente de la Escuela de Medicina de la UAD-CZ



Fuente: elaboración propia a partir de las encuestas realizadas al profesorado que imparte clases en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la UAD-CZ

En la gráfica 1 se muestra que el 80% de las profesoras y los profesores cuentan con un posgrado, ya sea una maestría o una especialidad médica y solo el 20% de las maestras y los maestros tienen solo la licenciatura a fin a la asignatura que están impartiendo a las alumnas y los alumnos. Estos datos sirven a la institución para

tener conocimiento de acuerdo a su perfil profesional en qué área pueden ser contratados o contratadas.

1.3. Condiciones laborales del profesorado

Como en cualquier otra empresa o institución privada laborar en UAD-CZ tiene ventajas y desventajas. Se iniciará hablando sobre las ventajas que tiene laborar en esta escuela.

Existen áreas de recreación de acceso libre para todas y todos por ejemplo: el gimnasio, una sala especial para el colectivo docente donde pueden descansar entre clase y clase o bien, preparar material para alguna asignatura, la Universidad cuenta con espacios equipados que funcionan de apoyo para la parte teórica, ya que el alumnado pone en práctica los conocimientos adquiridos en el aula de clases, por ejemplo laboratorios, maniqués simuladores, área virtual entre otras. En cuanto a la parte administrativa, la escuela cuenta con personal para resolver cualquier problema que pudiera presentarse, además de esto la Universidad les da la oportunidad a las y los docentes de seguir con su preparación y actualización académica ofreciéndoles diplomados, cursos, talleres etc. (Modelo Educativo de la UAD-UD-UDS 2015).

Ahora si se habla de las desventajas que existen al laborar en una institución privada se podría enlistar las siguientes: La principal es que los contratos son por periodos cortos, no existe una estabilidad laboral, las docentes y los docentes pueden ser o no contratados de forma continua en cada ciclo escolar, otro de los inconvenientes es que la carga de trabajo dependerá de la matrícula inscrita, puesto

que se abren inscripciones cada semestre y no siempre se cuenta con la misma cantidad de alumnas y alumnos.

Una de las obligaciones que se tiene al pertenecer a la planta docente es la asistencia a cursos de actualización en horarios no laborales y aunque pudiera entrar en ventajas, sin duda el tiempo invertido no es recuperable y no se les da remuneración económica. Otra de las dificultades es que los contratos son diferentes dependiendo el grado académico del profesorado y por ende el pago es diferente, aunque esto podría ser una motivación para el profesorado a seguir preparándose académicamente. Existen pros y contras cuando se trabaja en una empresa privada lo importante es que se trabaje continuamente para mejorar las condiciones laborales y de alguna manera concientizar a los dueños o dueñas para que vean las necesidades de los trabajadores.

1.3.1. Incentivos por parte de la administración hacia el profesorado

Ser docente de la escuela de Medicina tiene beneficios tanto económicos como académicos, ya que la institución reconoce al personal por su dedicación y calidad en el desempeño de sus actividades de docencia e investigación. Para que el profesorado sea acreedor a los diferentes tipos de estímulos deben pasar por una serie de requisitos y ser aprobado por las autoridades competentes, el principal requerimiento es tener mínimo 6 meses de contrato activo, como docente por horas, docente de tiempo parcial, docente tiempo completo o coordinador de alguna área (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

Los estímulos a los que puede ser acreedor pueden ser de dos tipos: El primero se definen como generales donde se incluyen participación gratuita en cursos y programas de formación docente con los que cuenta la propia Universidad y acceso gratuito a materiales digitales bibliohemerográficos. El segundo son llamados especiales dentro de este grupo se encuentran la entrega de apoyos para continuar la formación disciplinaria y docente en eventos de actualización continua, otorgamiento de becas académicas para la realización de algún programa de posgrados con los que cuenta la Universidad, entrega de reconocimientos por desempeño académico y trayectoria profesional y/o docente dentro de la Universidad (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

Otro de los beneficios que pueden obtener las docentes y los docentes es la promoción a un cargo superior y con mayor estabilidad de permanencia, de ser docentes por horas a tiempo parcial o tiempo completo, incluso ser responsable de alguna coordinación, siempre y cuando se cumpla con los estándares (tener mínimo un semestre laborando en la institución y estar evaluado de manera favorable por el alumnado y por la coordinación académica) y perfiles requeridos (licenciatura en área de la salud) para dichos puestos administrativos (Manual de organización de escuelas y facultades de Medicina UAD-UD-UDS 2017).

1.4 Definición de motivación y tipos de motivación

La fuerza que impulsa para iniciar, mantener y terminar una actividad ante una situación determinada por más difícil que esta sea, es lo que se conoce como

motivación. Para iniciar, se mencionaran algunos trabajos donde se aborda la motivación desde diferente perspectiva.

Perret (2016) analiza el proceso de la motivación mencionando que es una energía interna que mueve a lograr metas, ser exitosos y sentirse verdaderamente feliz y para ello se requiere romper la comodidad y gasto de energía justo lo contrario a lo que el cerebro humano busca por instinto, en pocas palabras se requiere sufrir un poco para lograr un propósito. “La motivación refiere tanto a la energía como a la dirección, persistencia y finalidad de los comportamientos, incluyendo las intenciones implicadas y las acciones resultantes; ubicándose en el centro de la regulación biológica, cognitiva y social del individuo” (Deci & Ryan, 1985, citados por Stover, Bruno, Uriel & Fernández, 2017 p. 105).

La memoria aumenta a corto plazo dependiendo los niveles de dopamina, por eso se tiene un recuerdo agradable de alguna actividad placentera cuando ésta se realizó recientemente, eso pasa con las actividades laborales, si el ambiente, las condiciones de trabajo y la relación con las compañeras y los compañeros es buena se genera mayor motivación. Una persona motivada será más productiva que otra que no lo está, además, no es tarea sencilla hacer que las personas se comprometan a realizar labores diarias en el trabajo o académicas y aparte de esto las vean como metas propias para su desarrollo personal (Orbegoso, 2016).

Lograr un objetivo da la posibilidad de crear nuevos para el futuro, normalmente con mayor dificultad, lo que conlleva a general expectativas y la motivación para seguir esforzándose, planear estrategias, buscar equipos e incentivos para lograrlo, entonces en conclusión se puede decir que tener objetivos es una fuente de motivación Perret (2016). “Así, la persona está dispuesta a

interactuar con el ambiente de modo que pueda desarrollar sus habilidades y alcanzar metas; adaptando su conducta a un entorno que cambia constantemente” (Reeve, 2009 citado por Ferreyra 2017, p.1).

Según la neurociencia, la motivación se puede ver como un interruptor que activa la mente, la imaginación y la memoria, es la que ayuda al ser humano para generar inspiración, para soñar despiertos y crear soluciones magnificas, estar motivados permite estar más atentos y más interesados en algo. La motivación es generada por el deseo del cerebro de recibir una descarga mayor de dopamina, al anticipar una recompensa mayor, ya que se segregan ciertas hormonas que provoca cambios a nivel neuronal, psicológico y de comportamiento, cuando hay actitudes y pensamientos distintos a cuando no las hay (Perret 2016).

Para abordar la motivación desde el aspecto psicológico el término “motivación se relaciona con la energía, dirección, persistencia y equifinalidad, es decir, todos los aspectos de la activación y de la intención” (Déniz 2011 citado en López 2018, p. 21). Complementando García (2005) citado por López (2018) dice que “al hablar de motivación nos referimos a todos aquellos factores cognitivos y afectivos que influyen en la elección, iniciación, dirección, magnitud, persistencia, reiteración y calidad de una acción” (p. 21).

En la misma línea López (2018) menciona que “es la motivación la que explica por qué se ha efectuado una determinada conducta o por qué estaba en disposición de realizarla” Abascal, Sánchez & Díaz, (2003), citados por López (2018), p. 21. Por otra parte la motivación es “un motor ante la conducta del ser humano, por lo tanto, ante una situación dada, la motivación dentro del escenario terapéutico y fuera del mismo, puede determinar el nivel de energía y el camino en

el que se actúa” (Carrillo, Rosero, Padilla & Villagómez 2009 citados por Peñaguirre & Maldonado 2017, p. 157).

La motivación se clasifica en dos clases, Castagnola, Castagnola, Castagnola, & Castagnola (2020) las definen como: “intrínseca, la cual se centra en la tarea misma y en la satisfacción que representa enfrentarla con éxito y extrínseca de lo que este obtenga como consecuencia de su labor” (p. 29). Reeve, (1994) citado por Fernández, Martín, Lorite & Granados, (2018) dice que “La motivación intrínseca es el estado subjetivo que mueve la realización de una actividad sin ninguna recompensa externa. En la motivación extrínseca se llevan a cabo acciones esperando una recompensa” (p. 93).

Para ahondar en la motivación extrínseca López (2018) dice que “las conductas motivadas extrínsecamente se caracterizan por una estructura de medios para alcanzar un fin, de modo que actúan como un instrumento” (p. 22). De igual manera, menciona que este tipo de motivación al igual que la intrínseca dependerá del momento y del contexto y para entenderla un poco más menciona tres conceptos que él considera fundamentales, el primero es el castigo, el cual define como un objeto no atractivo que se otorgará como consecuencia de un comportamiento y que reducirá las posibilidades de que el sujeto vuelva a repetir la acción o la conducta (López, 2018).

El segundo es la recompensa, un objeto atractivo proporcionado al sujeto después de una acción o comportamiento y este al contrario del castigo, aumentara la posibilidad que se repita la conducta o la acción, el tercero y último es el incentivo, que es un objeto que puede ser atractivo o no atractivo y este se otorga al sujeto

antes de una posible consecuencia de un comportamiento o una acción y conseguirá que la persona repita o no la acción o conducta (López, 2018).

Pero, no se puede hablar de motivación, sino se menciona la amotivación.

Pérez & Franco (2019) dicen que:

Es un estado de falta de motivación que implica una percepción de incompetencia e incapacidad para actuar, ausencia de intención o de control para realizar una determinada conducta, poca o nula valoración de la tarea, sentimientos de indefensión y falta de expectativas para alcanzar el resultado deseado (p. 18).

No se deben confundir los términos de amotivación y desmotivación, la primera es cuando hay ausencia de la motivación absoluta, la segunda es cuando ya hubo motivación y por alguna razón se perdió y no se quieren retomar los compromisos o el interés por ese algo.

1.4.1. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca la definen muchos autores como la energía interna y la verdadera motivación, la que busca generar un cambio real de comportamiento, es asumir un problema como reto personal, es enfrentarlo por el hecho de encontrar una solución, este tipo de motivación yace en la tarea misma, la dificultad y el desafío que representa para la persona culminar satisfactoriamente una actividad. (Orbegoso 2016).

La función de este tipo de motivación es la de impulsar al ser humano a mejorar y dominar su entorno, esta nos sirve para conseguir metas más difíciles. “La motivación es intrínseca cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus

fines, sus aspiraciones y sus metas” (Quispe 2008 citado por Castagnola *et al.*, 2020, p. 29).

Por otra parte Harter, (1981) citado por Taroco (2018) dice “Cuando un sujeto se encuentra intrínsecamente motivado tiende a buscar la novedad y los desafíos, actuando con base a una actividad que le resulta disfrutable y de su propio interés, evaluando en forma positiva su competencia” (p. 11).

Un buen modo de definir a la motivación intrínseca es: “hacer lo que me da la gana”. A su vez, sostiene que no es necesario buscar una definición más compleja ya que, en su opinión, “es sencillo, uno está motivado intrínsecamente cuando hace lo que le da gana” (Huertas 2012 citado por Taroco 2018, p. 11).

Según López (2018). La motivación intrínseca aumenta cuando se produce una retroalimentación positiva y por lo contrario disminuye cuando es negativa, entonces, este autor menciona que no se puede desligar por completo a la motivación intrínseca del entorno, puesto que ante una amenaza de castigo por una mala relación también disminuye dicha motivación.

1.4.1.1. Motivación intrínseca docente

Para hablar de la motivación intrínseca de las docentes y los docentes, en primera instancia se abordara el concepto de motivación laboral que es “un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como fuera del individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y determinar su forma, dirección, intensidad y duración” (Pinder,1998 citado por Mintrop & Ordenes 2017, p. 297).

La motivación laboral está relacionada con el aumento de energía que se requiere para realizar un trabajo o para alcanzar una meta. Ahora bien, la persona

puede obtener esta energía de manera interna o externa, si se habla exclusivamente de la docencia se podría decir que la energía interna es la que se conoce como motivación intrínseca y la energía externa sería la motivación extrínseca (Mintrop & Ordenes 2017).

Para seguir con los tipos de energía, se puede señalar que están íntimamente relacionados entre sí, el profesorado puede tener motivación intrínseca, pero si la energía que recibe de su entorno no es la correcta los niveles de motivación pueden bajar y en caso contrario, podría tener escasa o nula motivación intrínseca y la energía a su alrededor, ya sea de otras personas o del espacio pueden cambiarla de forma favorable (Mintrop & Ordenes 2017).

Distintas investigaciones sobre educación apuntan a la motivación intrínseca del profesorado como uno de los aspectos clave para guiar a las estudiantes y los estudiantes hacia un aprendizaje eficaz y de calidad y prevenir el abandono escolar, la explicación científica de ello es que cuando el cerebro ve que alguien está haciendo algo se pone a imitar las acciones y así poder experimentar placer por el hecho de imitar sus acciones en la imaginación (Perret, 2016).

Como ya se mencionó el profesorado motivado intrínsecamente, persuadirá para que las alumnas y los alumnos se motiven y por ende su rendimiento académico sea mayor. Ferreyra (2017) explica que se puede motivar de dos maneras a lo que llama el lado claro y el lado oscuro de la motivación. Por una parte, el lado claro puede:

Ofrecer actividades coherentes con los recursos motivacionales internos e intereses de los estudiantes, facilitar diversas alternativas para alcanzar los resultados esperados y promover la toma de decisiones de sus estudiantes de acuerdo a sus intereses, brindar explicaciones sobre la importancia o funcionalidad de los aprendizajes esperados, utilizar un lenguaje que invita a

la participación, validar las emociones negativas de sus estudiantes (Ferreyra, 2017, p. 11).

Y por otro parte el lado oscuro:

Se origina a partir de un estilo motivacional que ejerce control sobre la conducta al: utilizar estrategias para presionar a los estudiantes a pensar, actuar y sentir de acuerdo a los intereses del docente, no considerar el punto de vista de los estudiantes para la definición de las actividades a realizar, mantener actividades que interfieren o son incoherentes con la satisfacción de las necesidades de los estudiantes, utilizar un lenguaje de control o impositivo para persuadir las acciones de sus alumnos, utilizar el castigo o las recompensas para fomentar determinadas conductas. (Ferreyra, 2017, p. 13).

Con lo anterior, se puede decir que la motivación intrínseca de las docentes y los docentes debe ir de la mano con los motivos personales y disciplinares que técnicas pedagógicas en estos casos pudiera hacer la diferencia en motivar al alumnado a aprender y no solo a aprobar una asignatura.

Las docentes y los docentes son parte fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje, por ello es de suma importancia que el nivel de motivación intrínseca sea mayor que la extrínseca, además es necesario que conozcan el nivel de motivación del estudiantado, cualquiera que sea la disciplina que imparten, con la finalidad de intervenir de manera efectiva en la formación intelectual de los educandos y crear valores profesionales y morales indispensables para el desarrollo de su profesión, aunado a esto, el profesorado necesita superación metodológica, ya que en su mayoría las y los que se dedican a la docencia a nivel superior no tienen formación pedagógica (Alemán, Navarro, Suárez, Izquierdo & Encinas, 2018).

Como docente, debemos fomentar en el aula una motivación intrínseca de aceptando retos y desafíos para incrementar los conocimientos y habilidades del alumnado, es decir, para afrontar una tarea por el hecho de aprender en sí y no por una 'recompensa', lo que libera al estudiante de las presiones de la competitividad que solo busca obtener buenas calificaciones y no

arriesgarse o ampliar e ir más allá de lo requerido (García & Doménech, 2000 citados por Pérez & Franco 2019, p. 19).

Después de analizar los tipos de motivación desde diferente perspectiva se puede llegar a la conclusión que ambos tipos están relacionados entre sí y siempre van de la mano, no se puede hablar de una sin mencionar a la otra además, el entorno en el que se desenvuelven siempre va a influir, ya sea para aumentar o disminuir la motivación, las condiciones bajo las cuales se encuentren trabajando en este caso las y los docentes de la UAD-CZ determinarán el desempeño laboral y el tipo de motivación que presenten, lo cual puede afectar de manera positiva o negativa en el desempeño académico de las alumnas y los alumnos.

CAPÍTULO II

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DE LAS Y LOS DOCENTES

En la actualidad las exigencias son mayores para las docentes y los docentes, puesto que deben estar en constante actualización con las nuevas herramientas tecnológicas además, se les exige un nivel alto de competitividad y productividad, lo cual afecta tanto física como mentalmente si las condiciones y el ambiente laboral no es el adecuado o el más apto para realizar las actividades que se les solicita. En este capítulo se enfocará principalmente en definir los factores de riesgo psicosociales que afectan a las docentes y los docentes universitarios, analizados de diferentes ángulos y con diferentes autores y revisar cómo afecta el desempeño académico del alumnado.

2.1. Definición de factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial se refieren a las afecciones que puede llegar a tener las trabajadoras y los trabajadores independientemente del área en la que desempeñen su labor, están relacionados con la percepción y experiencia de la trabajadora y el trabajador, las condiciones o elementos que pueden afectar negativamente y por último son las situaciones laborales que tienen alta probabilidad de dañar la salud del trabajador (Pinos, 2017).

Para iniciar Moreno, Jiménez & Báez (2010) citado por Luceño, Talavera, García & Escorial (2017) definen a los factores riesgo psicosocial como “las condiciones presentes en una situación profesional que pueden afectar

negativamente tanto al bienestar como a la salud del trabajador generando estrés” (p. 67). En cambio Sauter, Murphy, Hurrell & Levi (2011) citados por Pinos (2017) menciona que “Los riesgos psicosociales se constituyen por la interacción de percepciones y experiencias, aspectos personales individuales y condiciones de trabajo, influidos además por situaciones económicas, políticas, sociales (epidemiología social) y culturales” (p. 82). “Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante” (Jiménez & León, 2010 citados por Pinos 2017, p. 84).

Los factores de riesgo psicosocial son generadores de enfermedades silenciosas y de no ser tratadas a tiempo pueden desencadenar en problemas físicos y mentales ocasionando ausentismo laboral además, están íntimamente relacionados con el ambiente que rodea al individuo, y deben ser evaluados por las empresas o instituciones para generar un entorno saludable y seguro (Salamanca, Pérez & Infante, 2019). Ahora bien, los factores psicosociales laborales consisten en:

Interacciones entre el trabajo, su ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización del trabajo, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Lecca, Guevara, & Boza, 2013 citados por Pinos 2017, p. 84).

Sin duda alguna las nuevas exigencias sociales y la era tecnológica son las causas principales de los llamados factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral, los factores físicos, como los son: el ruido, el espacio y la carga excesiva de trabajo, actividades monótonas, la poca motivación que reciben por parte de los jefes o

directivos, además si el trato entre compañeras y compañeros no es cordial, hace que el trabajador al realizar sus tareas le produzca más estrés que satisfacción personal y laboral.

Ahora bien, enfocándose en la profesión docente se tiene que los principales riesgos a los que se enfrentan son los llamados riesgos psicosociales, existen muchos factores que los ocasionan por mencionar algunos está cumplir con las exigencias, tanto de las autoridades educativas como del alumnado y por supuesto las expectativas que los padres y madres de familia se generan de ellas y ellos, aunado a esto si las docentes y los docentes no cuentan con el espacio adecuado para realizar sus actividades o están en constante competencia con otros docentes, les generara mayores riesgos de afectar su salud física y mental (Iriarte, Barreto, Campo & Domínguez, 2021).

Las nuevas tendencias pedagógicas cambiaron el rol de las docentes y los docentes ahora no son instructores, sino que son una guía para el estudiantado, lo cual hace que el profesorado se involucre más con las estudiantes y los estudiantes, exigiéndole más actividades que demandan inversión en tiempo, dejando en ocasiones de lado las actividades personales o familiares, que al final lo deja vulnerable para desencadenar en estrés laboral (Lemos, *et al.*, 2019).

Con la nueva modalidad de educación a distancia a consecuencia de la pandemia por el COVID-19, se eleva la probabilidad de que aparezcan los factores de riesgo psicosocial en el profesorado, como ya se mencionó, el entorno favorable es primordial y las relaciones interpersonales también juegan un papel importante sin embargo, todo esto se perdió por la necesidad del aislamiento social, las docentes

y los docentes no estaban preparados para enfrentar esta situación, ni para trabajar bajo estas condiciones y durante el proceso de adaptación el profesorado tuvo la necesidad de invertir más tiempo y buscar un espacio adecuado para realizar sus actividades, además generar nuevas habilidades tecnológicas para facilitar el aprendizaje del alumnado

Con los trabajos *online* las docentes y los docentes tienen la facilidad de estar disponible a cualquier hora en cualquier momento, esto tiene ventajas y desventajas, el tiempo es un factor que puede ser tanto favorable como perjudicial, con esta modalidad de trabajo se evitan los traslados de un lugar a otro y se tiene la facilidad para invertir más tiempo en las actividades laborales y por supuesto favorable en el aspecto económico, además incita a adquirir nuevas habilidades para el alumnado como ser autodidacta y formar nuevas competencias para el profesorado. Sin embargo, con esta modalidad aparece nuevos riesgos laborales a los que se les ha llamado “riesgos nuevos y emergentes” (Brocal, 2016 citado por García, Torrano & García, 2020, p. 6).

2.1.1. Conceptualización de factores de riesgo psicosocial de desde la NOM-035-STPS- 2018

La NOM-035 parte de dos hechos importantes, el primero fue en el 2013 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que a la par de la tecnología se han generado nuevas enfermedades de tipo profesionales y no se han tomado en cuenta o no se les ha dado la importancia que requiere para prevenirlas (Villagrán 2022), lo segundo fue el Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, impulsado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través del

Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET), cuyo objetivo era la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 26 de octubre de 2016 se abrió la pauta para que todas y todos los involucrados en este ámbito emitieran una opinión al respecto (Duarte & Vega, 2021). Con este hecho se incorporaron los comentarios emitidos y se realizaron modificaciones a la propuesta de norma, con el fin de dar más claridad y certeza jurídica para los centros de trabajo donde será aplicable.

Pero, antes del impulsar el PROY-NOM-035-STPS-2016 en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2014, en su capítulo primero artículo 3º fracción XI describe lo que se considera un entorno organizacional favorable y en el artículo 55 del capítulo tercero describe las bases para promover dicho entorno y para prevenir la violencia laboral, este artículo también menciona que los patrones deberán definir y difundir entre las y los trabajadores las políticas y prevenir la violencia laboral, asegurar que las quejas por parte de los trabajadores sean seguras y confidenciales, si cuentan con más de 50 trabajadores realizar evaluaciones, medidas preventivas y llevar registro de las mismas todo lo anterior en torno a un espacio organizacional favorable. Además, en el capítulo segundo se establecieron las disposiciones generales para la salud en el trabajo, específicamente en el artículo 43 mencionan los factores de riesgo psicosocial, de ahí surge la necesidad crear una norma que incluya todo lo necesario para proteger y prevenir las enfermedades de tipo psicosocial de las trabajadoras y los trabajadores (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo del 2014).

Es por ello que, el 23 de octubre de 2018 se publicó en el DOF la NOM-035-STPS-2018, llamada Factores de riesgo psicológico en el trabajo-Identificación, análisis y previsión y cuyo objetivo es establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Dicho en otras palabras, esta norma comprende dos aspectos, el entorno organizacional favorable y los factores de riesgo psicosocial. Ahora bien, definiendo estos dos conceptos de acuerdo a la norma, se tiene que el entorno organizacional favorable es:

Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas (..) la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño (NOM-035-STPS-2018 del DOF 23/10/2018).

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial los define como:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado (NOM-035-STPS-2018 del DOF 23/10/2018).

La norma es aplicable en todo el territorio nacional y de acuerdo al número de trabajadores y trabajadoras se clasifican en tres categorías: centros de trabajo de hasta 15, de entre 16 y 50 y de más de 50 . Tanto los empleados y empleadas como los empleadores o empleadoras tienen obligaciones para que el entorno laboral sea favorable y el recurso humano sea más productivo, dentro de las principales funciones del patrón o la patrona están: la difusión de la información, la prevención de factores de riesgos psicosociales y si ya se encuentran presentes dichos factores

se deben identificar y evitar que se sigan produciendo, a la vez adoptar soluciones pertinentes (NOM-035-STPS-2018 del DOF 23/10/2018).

Para identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial la NOM-035 menciona que se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos: el ambiente laboral y las condiciones en las que se lleva a cabo, la cantidad de trabajo que se le asigna a cada empleado, no llevar un control sobre las actividades realizadas, es sabido que no todos ni todas tienen las mismas habilidades o destrezas en un trabajo, pero todos contribuyen para que el producto final sea de calidad, sin embargo sino se toma en cuenta estos aspectos, pueden aparecer los mencionados riesgos laborales, ya que limitan o sobre explotan las capacidades del personal. Además, la norma menciona que las jornadas de trabajo la rotación de turnos, también se debe tomar en cuenta que las actividades no interfieran en el tiempo dedicado a la recreación personal y/o familiar, por último menciona a la violencia familiar donde se incluye el hostigamiento, malos tratos y acoso psicológico (NOM-035-STPS-2018 del DOF 23/10/2018).

El otro aspecto que comprende la NOM-035 es el entorno organizacional favorable, donde menciona: las trabajadoras y los trabajadores deben tener sentido de pertenencia, las actividades asignadas deben tener una buena formación es decir, capacitación previa e información adecuada y puntal sobre las tareas, además la interacción adecuada entre el empleado y el empleador, el reconocimiento al esfuerzo y desempeño de las empleadas y los empleados, tiempo laboral como lo marca la ley, si los centros de trabajo reúnen estos puntos, es considerado como un entorno organizacional favorable (NOM-035-STPS-2018 del DOF 23/10/2018).

De igual manera, Luna, Anaya & Ramírez (2019) citados por Duarte & Vega (2021) mencionan la necesidad de “formar entornos psicosocialmente favorables encaminados a fomentar el buen rendimiento y el desarrollo de la persona, así como el bienestar mental y físico de los trabajadores de las organizaciones” (p 54). “Las organizaciones siempre deben procurar la conservación, sostenimiento y optimización de las relaciones interpersonales, ya que ello repercute en la generación de entornos más motivacionales para los empleados” (Duarte & Vega 2021, p. 54).

Sin embargo, Patlán (2019) realizó un análisis crítico de la norma, identificando principalmente una falta de sustento teórico. Menciona que los factores no se clasifican como positivos o negativos, sino que esto depende de las circunstancias y el entorno, es por eso que cada uno toma lo referido en esta norma según su conveniencia, también señala que los cuestionarios que se presentan no tienen marcado el proceso con el cual se construyeron o validaron, y a modo de conclusión enfatiza que no existe congruencia entre los reactivos que presenta y la definición de los factores de riesgo psicosocial.

En cambio Cázares (2020), además de analizar lo mencionado en la NOM-035, incluye un término el cual considera de relevancia para que todas las empresas independientemente del tamaño o el alcance que tengan puedan cumplir con lo establecido en la norma, él se refiere al salario emocional, definido como: “Toda contraprestación que no es dineraria, y que provee al colaborador de satisfacción personal y tranquilidad para continuar desempeñándose eficaz y efectivamente”(Jiménez 2009, citado por Cazáres 2020, p. 616). Este es un término que no se incluye, ni al cual se hace referencia en la citada norma sin embargo, se

requiere que las y los trabajadores se sientan partícipes e incluidos en las empresas pero, para esto se tendría que analizar a cada uno de los trabajadores y estar en constante monitoreo para analizar las necesidades y brindarles incentivos como parte del salario emocional.

2.1.2. Fundamentación legal de factores de riesgo psicosocial

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 2º destaca lo siguiente: “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales” y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) de 1917 en su título sexto del trabajo y la previsión social artículo 123 señala que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” (Villagrán, Rodríguez & Aldaba, 2017), para esto la LFT en su artículo 2º define trabajo digno o decente como:

Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador (...), se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Ley Federal del Trabajo (LFT) 2012, p. 1).

Además, el Plan Nacional de Desarrollo (PND) de 2013-2018 destaca en una de sus cinco metas nacionales crear un México prospero, donde uno de los objetivos el 4.3 era promover el empleo de calidad, para lo cual creo la estrategia 4.3.2 en la que promueve el trabajo digno o decente y para lograrlo señala que se deben

impulsar acciones para adoptar la cultura de trabajo digno o decente, promover el respeto de los derechos humanos y erradicar el trabajo infantil (Villagrán, Rodríguez & Aldaba 2017).

Para esto la CPEUM de 1917 en el artículo 123 además de lo señalado anteriormente, también menciona que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, en este sentido surge la necesidad de crear en México una norma que ayude a prevenir específicamente a los factores de riesgo psicosocial y es así que surge la llamada NOM-035. Esta norma entra en vigor en dos etapas: la primera inició el 23 de octubre del 2019 aquí se destacan las medidas de prevención e identificación de las trabajadoras y los trabajadores con algún daño severo y otro de los puntos es dar a conocer lo referente a esta norma a todas y todos los involucrados. La segunda etapa inicia el 23 de octubre del 2020 un año después de la primera, aquí es donde se identifica y se analizan los factores de riesgo psicosociales además, se evalúa que los espacios de trabajo sean un entorno organizacional adecuado y se practiquen los exámenes médicos para determinar si las trabajadoras y los trabajadores tienen algún daño psicológico ocasionado por el trabajo (Villagrán, Rodríguez & Aldaba, 2017).

Sin embargo, el termino factores de riesgo psicosocial ya se había incluido en un documento oficial de orden internacional, del 18 al 24 de septiembre de 1984, la OIT junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su novena reunión de Ginebra, examinaron el tema de factores de riesgo psicosocial y sus consecuencias para la salud, a este documento se le llamo Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (Informe del comité mixto OIT-OMS, 1984).

Con base en lo anterior surge la necesidad de realizar acciones preventivas que incluyan además de los factores de riesgos físicos y químicos, a los factores de riesgo psicosociales. De esta manera el Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo define a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como las:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización (...), las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Informe del Comité Mixto OIT/OMS, 1984 p. 11).

Como ya se mencionó, en los últimos años las autoridades tanto internacionales como nacionales, han venido incluyendo acuerdos que beneficien la salud mental de las trabajadoras y los trabajadores, así como reglamentando dichos acuerdos para mejorar el desempeño tanto físico como mental de las empleadas y los empleados, esto con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y de esta manera beneficiar tanto a las empresas como a su personal de trabajo.

2.2. Factores de riesgo psicosociales, motivación intrínseca y trabajo docente en la licenciatura en medicina de una Universidad privada del Estado de Zacatecas

Existen varios factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la motivación intrínseca de las y los docentes universitarios. Dominar la especialidad que imparten y contar con el conocimiento pedagógico para facilitar el aprendizaje del alumnado, adaptarse a las nuevas exigencias tecnológicas y la competitividad que existe con las compañeras y los compañeros por tener un mayor grado académico, son algunos factores psicosociales que se presentan al ejercer la docencia en nivel

superior, aunado a esto, el profesorado debe realizar actividades extras tales como: cursos de actualización, reuniones escolares y capacitaciones.

Ahora bien, enfocándose en el profesorado de la licenciatura de medicina se agregan otros factores de riesgo propios de la carrera por ejemplo, las expectativas que tiene la sociedad sobre las médicas y los médicos y la que el propio estudiantado tiene sobre estudiar medicina, todos estos factores pueden llegar a ocasionar problemas de salud, tanto físicos como mentales el más mencionado es el estrés, además se genera un desgaste emocional y puede bajar la motivación intrínseca de las profesoras y profesores por impartir el conocimiento a su alumnos y alumnas.

Para profundizar sobre cada uno de los factores de riesgo psicosocial que se presentan en el profesorado de la escuela de medicina de la UAD-CZ, los cuales son el principal tema de estudio en esta investigación, en primera instancia se menciona la inestabilidad laboral, lo cual les puede generar a las maestras y los maestros incertidumbre por conservar su empleo o la pérdida del mismo, al ser contratos temporales la plantilla docente depende del número de alumnos y alumnas inscritos en cada ciclo escolar. Esta situación puede ser no favorable para la institución, ya que existe la probabilidad que con estas condiciones el profesorado se sienta poco comprometido con la escuela y genere bajo rendimiento laboral.

Otros de los factores mencionados es la presión para realizar actividades en un periodo corto de tiempo y el uso de las herramientas digitales proporcionadas por la institución, a consecuencia de la contingencia por el COVID-19 se generó la necesidad de recurrir a la tecnología, y aprender a utilizar nuevas herramientas didácticas, el cambio y la necesidad de adaptarse a la nueva modalidad, para la

mayoría del profesorado no es fácil, puesto que su principal actividad laboral no es la docencia, la misma modalidad de contratos de la institución da la pauta para que se tenga la necesidad o la libertad según sea el caso de tener otra fuente de ingreso económicos, esto lleva a mencionar el tiempo extra invertido en cada actividad y por ende la reducción de tiempo para otras actividades personales.

Desarrollar actividades didácticas utilizando la tecnología puede ser de gran ayuda pero, también puede generar estrés si los equipos, en este caso computadora no funcionan correctamente y las plataformas que se utilizan tienden a saturarse a ciertas horas del día. Como se puede apreciar aparentemente no son factores que por sí solos puedan causar un daño a la salud, pero sí en conjunto, por tal razón es de suma importancia tomarlos en cuenta para que el profesorado tenga buena experiencia laboral y más compromiso con la institución.

Se revisaron algunas investigaciones sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en su mayoría llegan a la misma conclusión “el estrés es una respuesta a uno o más riesgos psicosociales y puede tener consecuencias para la salud mental y física y el bienestar de una persona” (Carranco, Pando & Aranda, 2019, p. 323). Estos mismos autores y autoras hacen hincapié y muestran los indicadores más comunes causantes de estrés y que son ocasionados en los centros de trabajo, ver tabla 1.

Tabla 1: Factores de riesgo psicosocial causantes de estrés

Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos (...), trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo
Ambiente y equipos	Malas condiciones de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo con los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos laborales, falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
Relación trabajo-familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración

Fuente: Camacho y Mayorga 2017 citado por Carranco, *et al.* , 2020, p. 324.

Para continuar con los factores de riesgo psicosociales del profesorado universitario de la licenciatura en medicina de la UAD-CZ, como ya se mencionó la licenciatura es tanto práctica como teórica a lo largo de la formación médica, en los primeros semestres de la carrera las alumnas y los alumnos no pueden acudir a los hospitales a realizar prácticas, por tal motivo la institución les brinda equipos simuladores y maniqués entre otras cosas para que desarrollen sus habilidades y esto conlleva a

que las docentes y los docentes deben dedicar tiempo extra para aprender a utilizar todas éstas herramientas, sin duda alguna, la profesión docente requiere invertir más tiempo del que es remunerado. Además de ocasionar estrés, estos factores también pueden derivar en trastornos del sueño, malos hábitos de alimentación y consumo excesivo de algunas sustancias (café, tabaco, alcohol, carbohidratos, grasas etc.) para calmar la ansiedad.

Sin embargo, cabe mencionar que el grado de estrés de las docentes y los docentes y la forma de afrontarlo depende de la percepción de cada individuo, en este sentido Iriarte *et al.* (2020) menciona el termino inteligencia espiritual el cual define como la manera en que “afrontamos y resolvemos problemas de significado [...], la inteligencia con la que podemos poner nuestros actos y nuestras vidas en un contexto más amplio [...], la inteligencia con la que podemos determinar que un curso de acción o un camino [...] es más valioso que otro” (p.4), es importante añadir que la reacción del individuo también depende de los recursos y el apoyo ya sea familiar o de la institución con los que cuenta para solucionar la problemática.

Por otra parte Bakker y Demerouti, (2013) citados por Luceño *et al.* (2017) señalan que “los empleados que trabajan en entornos laborales con recursos tienen los medios para lograr las metas relacionadas con su trabajo y, [...], se encuentran más motivados y comprometidos dentro de la organización” (p. 67), ahora bien, todo esto se asocia con el bienestar laboral y están íntimamente relacionados con la satisfacción laboral, el estrés y la motivación, si todo lo mencionado está en equilibrio, los factores de riesgo psicosocial cambian de manera positiva.

Como ya se mencionó el estrés es la principal respuesta del organismo ante los factores de riesgo psicosocial en el trabajo pero, ¿qué es el estrés y cómo afrontarlo?. Martínez (2009) citado por Carranco (2019) menciona que “se podría entender el estrés laboral como el desequilibrio entre las demandas profesionales que le son planteadas al trabajador en la ejecución de su labor y la capacidad que el individuo percibe para llevarlas a cabo” (p. 8).

En cambio Ortiz (2020) menciona que se debe especificar cuando éste sea ocasionado por lo laboral y en este contexto señala que hay varios tipos, el primero es el esporádico y aparece cuando se tiene la presión por resolver o entregar algo importante, pero desaparece y no causa mayores problemas, el segundo es el crónico, como su nombre lo indica no desaparece y se va acumulando conforme se añaden más problemas, el siguiente es el positivo, éste más que afectar estimula la creatividad y la motivación del individuo, también existe el negativo y la principal característica es que afecta el estado emocional aun estando en periodos de descanso.

Para retomar los factores de riesgo psicosocial de las profesoras y los profesores, se puede decir que es inevitable que se presenten en el ámbito laboral, ya que de manera cotidiana están expuestos a nuevos conocimientos y nuevas herramientas tecnológicas, además de la convivencia continua con nuevas personas, para enfrentar estos factores y disminuir el estrés, el profesorado opta por evitar los problemas y crea estrategias para afrontarlos (Rodríguez, *et al.*, 2018).

Sin embargo, aunque el estrés sea la principal respuesta ante los factores de riesgo psicosociales no es el único a lo que se debe prestar atención, existen los

conceptos de Burnout y el mobbing que también son factores para tomar en cuenta, para efecto de esto Villagrán (2022) menciona que el mobbing es:

El acto dañino intencional emitido por un miembro o varios miembros de una organización, acto que va dirigido en contra de otra persona(s) cuya finalidad es la eliminación del(os) compañeros de trabajo; estos actos pueden ser físico, económico, psicosociales, y/o sexuales presentándose de manera horizontal, vertical o combinado, siendo este último la representación de un ambiente laboral patológico, repercutiendo en la salud del receptor” (p 16).

Cabe mencionar que en la escuela de medicina de la UAD-CZ las docentes y los docentes nunca han señalado sentirse acosadas o acosados por parte de administrativos, compañeras, compañeros o el alumnado, en cambio la institución es estricta para cumplir las metas en cuanto a las fechas establecidas es decir, la exigencia por entregar calificaciones y terminar la planeación didáctica en tiempo y forma además, del monitoreo constante en las clases tanto presenciales como virtuales.

Ahora bien, algunos síntomas que se pueden identificar en una persona que sufre acoso laboral son colitis, gastritis, problemas psicológicos como estrés, sueño intranquilo, pérdida de la concentración y algunos aspectos psicosomáticos como dolores de cabeza, agotamiento físico y mental (Villagrán, Rodríguez & Aldaba 2017)

Para seguir con el concepto de Burnout, definido por Villagrán (2022) menciona que “es cuando se observa en el empleado agotamiento emocional, despersonalización y baja realización persona en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas cotidianas se circunscriben al servicio personal” (p16).

Villamar, Juárez, González & Osnaya, (2019) citando a Gil-Monte (2003) mencionan que “es un indicador de estrés crónico, y el punto medio entre los

estresores y sus consecuencias” (p.114) y se manifiesta con la “falta de motivación, interés y responsabilidad en las personas respecto al desempeño de su trabajo” (Carlin y Ruiz, 2010 citados por Villamar *et al.*, 2019, p. 114). El Burnout o también conocido como síndrome de desgaste laboral se presenta cuando existen múltiples exigencias por parte del empleador o bien por una insatisfacción laboral por parte del empleado, ya sea que el trabajo no cumple con las expectativas o la remuneración económica no sea la adecuada, ahora bien en el caso de la escuela de medicina de la UAD-CZ se podría decir el profesorado se encuentra bajo presión constante para realizar actividades escolares y atender de manera correcta a las alumnas y los alumnos.

La función de las docentes y los docentes universitarios tiene gran relevancia en la formación profesional de las alumnas y los alumnos, además de transmitir conocimientos específicos sobre alguna área, transmiten actitudes y motivación que le ayuda al alumnado a enfrentar y solucionar situaciones que se le presenten en su vida diaria, el profesorado es una gran influencia para el aprendizaje significativo, por ello se tiene que tomar en cuenta los factores que afectan el desempeño de esta actividad.

2.3. Definición de desempeño académico

Las estudiantes y los estudiantes de nivel superior se enfrentan a muchos desafíos al ingresar a la Universidad, durante su primer año de estudios tienen cambios significativos en su estilo de vida, así como en la distribución del tiempo en sus labores cotidianas ahora bien, si se habla de la licenciatura en medicina, es una de las que demanda más inversión en tiempo para su estudio, si las jóvenes y los

jóvenes no se adaptan a estas circunstancias de manera rápida su motivación y su desempeño académico no serán satisfactorios. La vida del estudiantado universitario requiere de las estudiantes y los estudiantes un

Conjunto de habilidades cognitivas [...] que les permita la regulación consciente de su conducta, pensamientos y emociones para el establecimiento de metas, el diseño de estrategias y la toma de decisiones que posibilite la autogestión de sus propios procesos de aprendizaje (Besserra, Lepe & Ramos 2018, p. 52).

Para que se logre el aprendizaje de las y los universitarios además de las habilidades cognitivas, influyen otros factores como el nivel socioeconómico familiar, el grado de estudio de la madre y el padre, problemas familiares, la metodología empleada de las docentes y los docentes para impartir sus clases, la frecuencia y los horarios de las mismas, la motivación por parte del profesorado para que aprendan las alumnas y los alumnos, la infraestructura de las Universidades y por su puesto los conocimientos previos de nivel medio superior. Todos los factores mencionados modifican de manera positiva o negativa el rendimiento académico del alumnado. Pero, ¿Qué es el rendimiento académico y cómo se mide?, Salazar & Heredia (2019) mencionan:

Es un término utilizado para describir el nivel de desarrollo de las estructuras cognitivas y comportamentales del estudiante dentro de un proceso educativo determinado y la forma en que los plasma en su cotidianidad asimismo demuestra la capacidad del alumno de expresar lo aprendido, se muestra en formas diversas, tales como: la capacidad de resolver problemas, en niveles de dominio que se alcanzan en pruebas externas e internas, y que determina las posibilidades laborales y sociales de los jóvenes que realizan el proceso académico (p. 257).

En cambio Besserra *et al.* (2018) lo define como “el resultado del proceso de enseñanza aprendizaje en donde los estudiantes en conjunto con su familia, docentes, e institución educacional; intentan que sus esfuerzos académicos apunten hacia el logro fructífero de las metas académicas que tienen en común” (p.

53). Ahora bien, cada estudiante tiene la responsabilidad de crear sus propias estrategias de aprendizaje para mejorar su rendimiento académico, en la actualidad se cuenta con múltiples herramientas que facilitan el aprendizaje y que ayudan a aumentar la motivación por adquirir nuevos conocimientos y ponerlos en práctica.

Las destrezas cognitivas son imprescindibles para las estudiantes y los estudiantes, además del aprendizaje académico, la habilidad de buscar soluciones, regular conductas y tomar decisiones que ayuden a facilitar el cumplimiento de las metas establecidas por el estudiantado pero, lo que más influencia tiene es el deseo propio por conseguir altos estándares de excelencia académica (Besserra *et al.*, 2018).

Ahora bien, en cuanto a medir el desempeño académico, Zapico & Zapico (2018) mencionan que la evaluación tiene dos propósitos: “la función formativa (..) es una instancia más de aprendizaje donde tanto docentes como estudiantes tienen algo que aprender y la función certificadora cuyo propósito es dar cuenta de que un sujeto está en conocimiento de un saber particular y definido” (p. 227). Evaluar al alumnado no es un proceso aislado, abarca los trabajos diarios realizados fuera de la escuela y los que se realizan dentro de ella, la evaluación particular y las actividades realizadas durante la clase, es importante mencionar que las docentes y los docentes deben evaluar de forma adecuada, consiente, constante y sobre todo, que exista coherencia con lo que se enseña y lo que se pretende evaluar (Zapico & Zapico, 2018).

CAPÍTULO III

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DOCENTE, DESEMPEÑO ACADÉMICO Y ANÁLISIS DEL ALUMNADO DE LA LICENCIATURA EN MEDICINA GENERAL DE LA UAD-CZ

En este capítulo se describirá la metodología empleada para la recolección de datos en los grupos de estudio, así como su análisis e interpretación, con el objetivo de determinar si existe motivación intrínseca en el profesorado de la Escuela de Medicina de la UAD-CZ a la hora de impartir clases y de qué manera puede afectar el desempeño académico del alumnado

La implementación de nuevas herramientas que se han desarrollado para el aprendizaje significativo en la formación médica, genera la necesidad de adaptarse y evolucionar en la forma de enseñanza. El papel principal de las profesoras y los profesores que formaban futuros médicos y médicas generales o especialistas ha cambiado. Ahora la enseñanza se centra en el aprendiz, buscando formar profesionales que posean la capacidad de solucionar problemáticas de salud y que se adapten al entorno en el que ejercerán su profesión, ya sea en la interacción médico-paciente o bien dedicados a la investigación científica.

Ser docente universitario implica reunir varias características, que en conjunto le ayudan a seguir actualizando sus competencias de enseñanza-aprendizaje. Además, de ser un excelente profesional y dedicarse a la investigación, se requiere otros factores. Entre ellos están: las estrategias didácticas, facilidad de comunicación, empatía por el alumnado, humildad para aprender del estudiantado,

capacidad de síntesis, facilidad para motivar a las alumnas y los alumnos pero, sobre todo, interés por compartir experiencias y conocimientos aprendidos con la práctica profesional y lo que se traduce en la motivación intrínseca del profesorado.

3.1 Metodología aplicada para la recolección de datos de la motivación intrínseca docente y el desempeño académico del alumnado

La presente investigación fue de carácter cualitativo, cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Para la obtención de la información se utilizaron dos encuestas con escala tipo Likert. El objetivo de la primera encuesta fue conocer las principales motivaciones del personal docente y el de la segunda fue determinar a qué factores se le atribuye el desempeño académico del alumnado. La recolección de los datos se llevó a cabo en dos grupos de estudio: el profesorado y el alumnado, aplicando como criterio de inclusión a las alumnas y los alumnos que pertenecen a los semestres de 1ro a 4to y, de igual manera, al colectivo docente que imparten clases en los semestres de 1ro a 4to.

Para conocer las principales motivaciones del personal docente se aplicó el cuestionario motivación de personal 2012 (MOTIPE, 2012), realizado por Villagrán en 2012, validado por un expertis metodológico de la UAQ (Carrillo, 2012) dicho instrumento analiza 5 dimensiones: 1.- Sueldos y prestaciones, 2.- Condiciones físicas del trabajo, 3.- Seguridad laboral. 4.- Ambiente de trabajo y 5.- expectativas y/o aspiraciones personales. Tal cuestionario consta de 28 reactivos y se aplicó por medio de Google Forms, debido a las medidas de seguridad que se implementaron por la pandemia de COVID-19. La duración fue de un tiempo aproximado de 15 minutos.

El número de muestra para el alumnado como para el profesorado se calculó con la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

	Alumnos	Docentes
N=	325	50
Z=	1.96	1.96
p=	0.5	0.5
q=	0.5	0.5
e=	0.05	0.05

Utilizando un nivel de confianza del 95%, margen de error de 5%, probabilidad de que ocurra el evento 50% y probabilidad de que no ocurra 50%. Obteniendo como resultado 45 profesores y profesoras del total de 50 docentes que imparten clases en los semestres de 1ro a 4to. La población del alumnado inscrito de 1ro a 4to semestre es de 325 y la muestra representativa calculada fue de 177 alumnos y alumnas estudiantes de la Escuela de Medicina de la UAD-CZ.

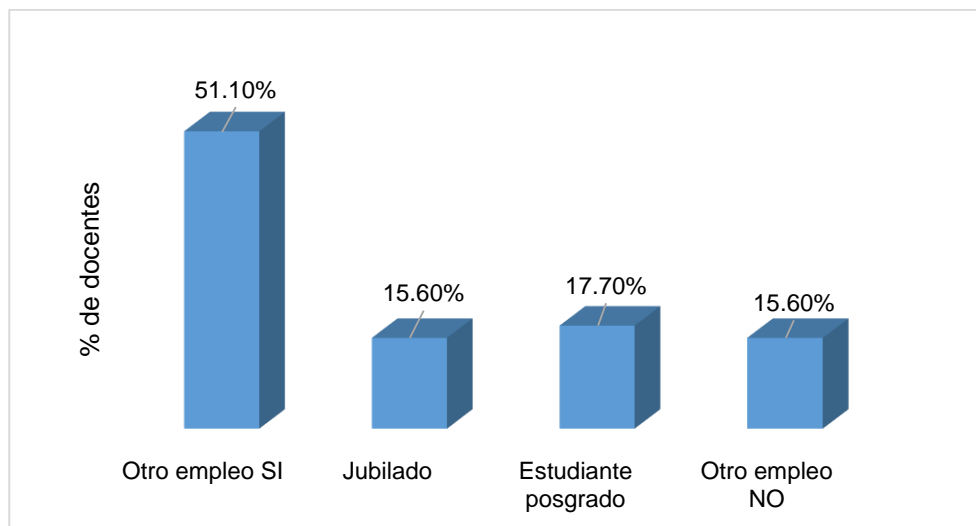
3.2 Evaluación de la motivación intrínseca del profesorado en el aula de clase

El desempeño de las docentes y los docentes en el aula de clases depende de varios factores, los cuales influyen de manera positiva o negativa en la motivación intrínseca. Para que las clases sean productivas y logren su objetivo, el docente o la docente debe contar con las herramientas necesarias y las condiciones físicas adecuadas del aula. Es por ello, que las instituciones educativas tienen la

responsabilidad de proveer todo lo necesario para que se lleven a cabo las labores del profesorado, en especial las universidades privadas, puesto que se cobra por un servicio, en este caso la educación superior.

Esta investigación evaluó cinco dimensiones que pueden influir en la motivación intrínseca o extrínseca del profesorado: sueldos y prestaciones, condiciones físicas de trabajo, seguridad laboral, ambiente de trabajo y expectativas y/o aspiraciones. Tomando como apoyo una hoja de cálculo para simplificar y facilitar la presentación del análisis de las respuestas, se elaboraron gráficas de barras, agrupando las preguntas que integran cada dimensión y porcentaje de docentes que respondieron a las frecuencias: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Además, se resalta el tipo de contrato que tienen, ya que las condiciones laborales y el sueldo percibido varían de acuerdo a las funciones que desempeñan las y los docentes, factores que también pueden influir en la motivación del profesorado. Sin dejar de mencionar cuántos cuentan con alguna otra actividad laboral que les ayude a obtener otro ingreso económico. Los resultados obtenidos se observan en la gráfica 1.

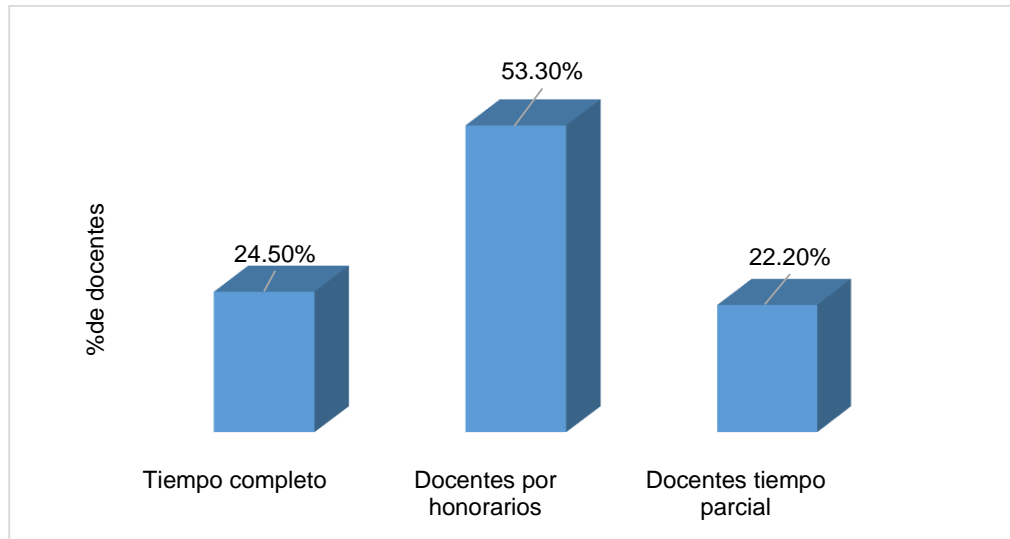
Gráfica 2. Actividad laboral extra de las y los docentes



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al profesorado que imparten clase en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la UAD-CZ

La gráfica 2 muestra que la docencia, en la mayoría de los casos, no es la principal actividad laboral que realizan las maestras y los maestros de la UAD-CZ; solo 15.6% de las y los encuestados mencionan no realizar ninguna otra actividad; cabe mencionar que algunos de estos docentes son los que laboran como tiempo completo, es decir, trabajan 8 horas continuas de lunes a viernes y el tipo de contrato es indefinido. Otro 15.6 % señalaron estar jubilados, por lo tanto cuentan con el ingreso económico de la jubilación por su trabajo previo a esta institución, en cambio el 51.1% tienen otro trabajo que les genera otra remuneración económica y el 17.7% restante están estudiando un posgrado.

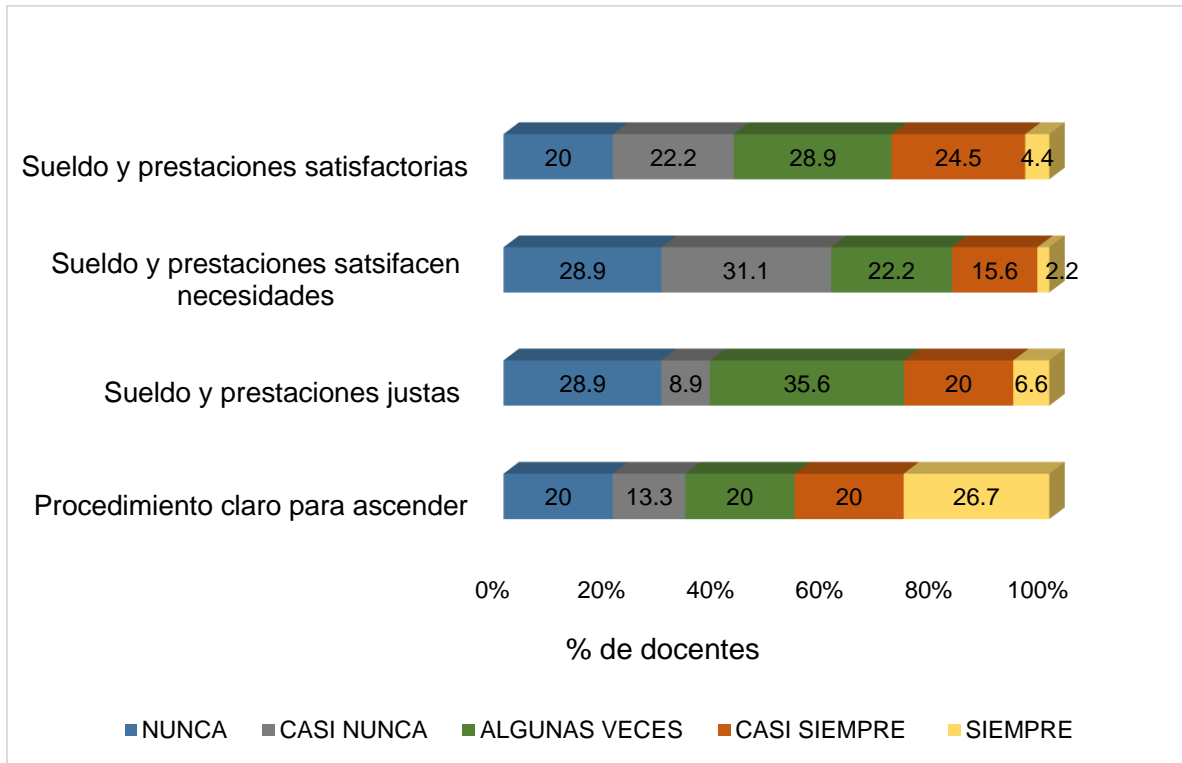
Gráfica 3. Cargo que desempeñan las y los docentes en la institución



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al profesorado que imparten clase en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la UAD-CZ

La gráfica 3 muestra el cargo que desempeña el profesorado en la institución. De los 45 docentes encuestados el 24.5% labora como tiempo completo, es decir, 8 horas continuas y tiene un cargo administrativo. Lo que implica funciones como: coordinar clases, horarios y asignaturas, además estar frente a grupo por lo menos en una materia. 53.3% desempeñan funciones como docentes por honorarios, lo cual significa que puede tener una asignatura a su cargo en uno o varios grupos, o bien varias asignaturas en diferentes grupos. En cuanto al profesorado con tiempo parcial son el 22.2%; estos además de estar frente al grupo en el aula de clases, tienen la función de dar asesorías académicas y ser tutores para apoyar al alumnado en cualquier situación académica o administrativa que se presente.

Gráfica 4. Sueldos y prestaciones



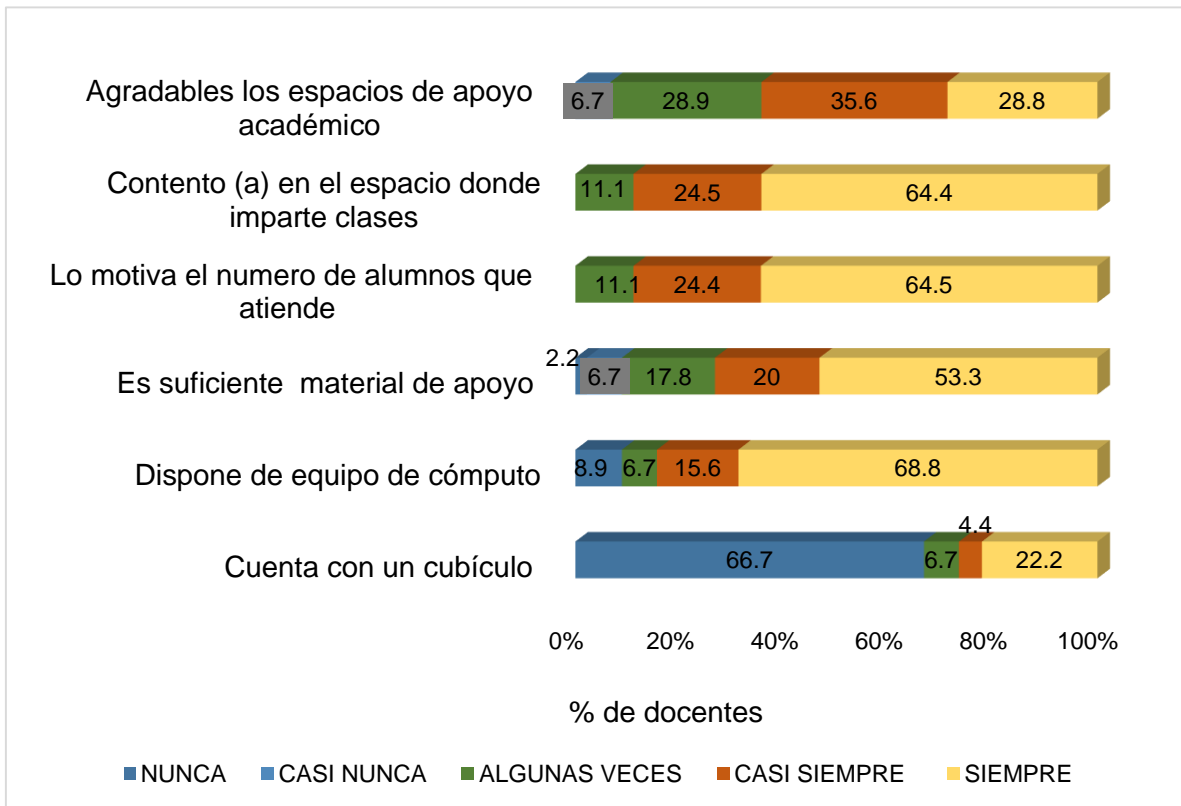
Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al profesorado que imparten clase en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la UAD-CZ

Para analizar esta dimensión se cuestionó a las y los docentes sobre el ingreso económico y las prestaciones que reciben por parte de la institución, en estas preguntas se consideró si el procedimiento para acceder a un mayor sueldo y prestaciones es claro; de acuerdo a la carga de trabajo consideran que el salario es justo y satisface las necesidades básicas y, por último si están conformes con la remuneración económica que perciben producto de su desempeño como docentes. En la escala de Likert, la percepción de las y los docentes muestran los siguientes resultados.

No todos los docentes tienen claro el procedimiento que deben seguir para acceder a un mayor sueldo o prestaciones, solo 26.7% marcaron siempre y 20% mencionan nunca, lo que indica que existe poca información sobre procedimientos administrativos; sin embargo, es responsabilidad tanto de la institución como del y la docente preguntar e informar cualquier detalle respecto al contrato y las condiciones laborales. Un porcentaje alto de maestros y maestras no están conformes con el sueldo que perciben ya que el 20% marca nunca y 22.2% casi nunca. Además consideran que no es justo y no retribuye el trabajo que realizan con la institución y con el alumnado.

Satisfacer las necesidades básicas, ya sean económicas o sociales, es uno de los motivos para trabajar pero, si el sueldo que se percibe no es suficiente, se puede perder la motivación por realizar la actividad laboral. Respecto a esto 28% de las y los docentes señalan nunca y 31.1% casi nunca satisfacen estas necesidades con la remuneración económica que les brinda la UAD-CZ por su labor como docentes de esta institución, por tanto, no están satisfechos con el sueldo que perciben. Cabe recalcar que de acuerdo a las gráfica 1 la mayoría de las y los docentes cuentan con otro ingreso económico que les ayuda a equilibrar esta situación.

Gráfica 5. Condiciones físicas de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al profesorado que imparten clase en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la UAD-CZ

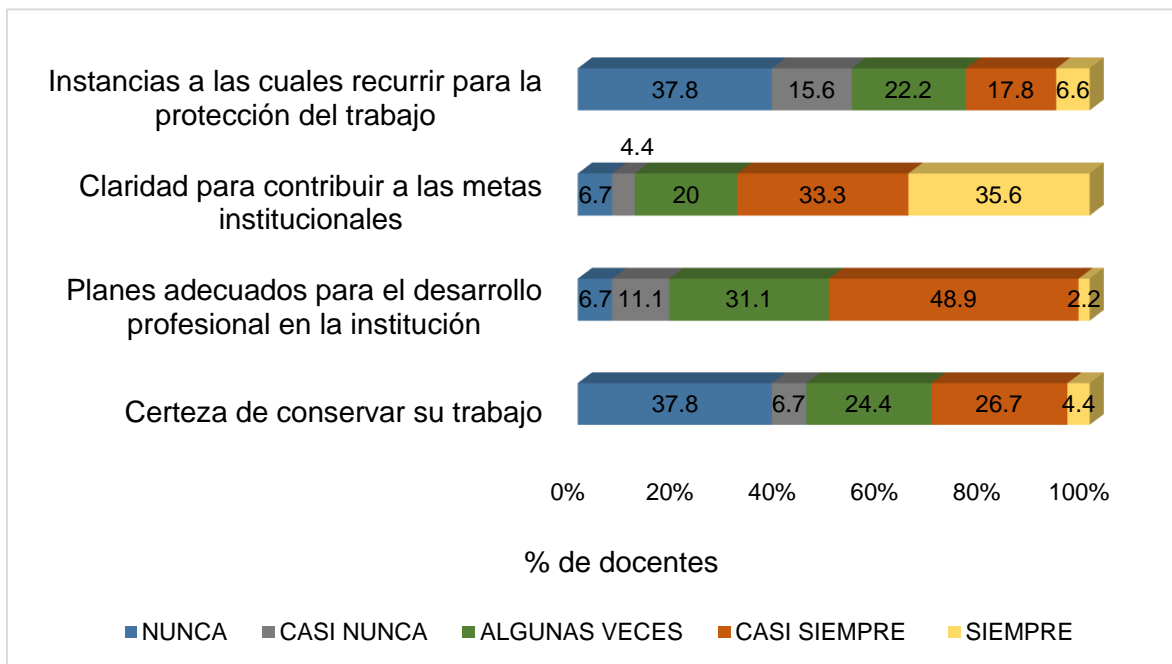
La gráfica 5 muestra las condiciones físicas del área de trabajo, factores que ayudan o perjudican al momento en que se lleven a cabo las clases. Para analizar el efecto de esto, se les preguntó a las y los docentes si contaban con un cubículo para preparar sus clases o dar asesorías; 66.7 % de los 45 encuestados no cuenta con un espacio asignado, solo 22% tienen un lugar fijo en donde atienden necesidades de las alumnas y los alumnos como asesorías académicas y espacio para preparar clases, los otros 6.7% de maestros y maestras restantes no cuentan con cubículo propio pero, pueden acceder a un espacio compartido.

En cuanto al equipo de cómputo asignado a las y los docentes por la institución, 68.8% menciona que siempre pueden acceder a una computadora para realizar actividades propias de la escuela, en cambio 15.6% dice que no siempre están disponibles y solo 8.9% de los 45 docentes señalan nunca tener acceso a un equipo de cómputo. También, se cuestionó sobre el material de apoyo didáctico-pedagógico como el proyector, televisión y material de laboratorio, 53.3% de las y los docentes señalaron que siempre y 15.6% casi siempre es suficiente para realizar las actividades escolares.

Otro factor importante para motivar al profesorado a seguir impartiendo determinada asignatura, es el número de alumnos y alumnas a las cuales tiene que atender; al respecto respondieron: 64.5% dice que siempre los motiva, 20% casi siempre y 17.8 algunas veces, con lo cual se puede deducir que la mayor parte del tiempo se encuentran conformes y motivados con el alumnado que está a su cargo en cualquier asignatura que impartan.

En cuanto al espacio donde laboran 64.4 % de los 45 encuestados señalaron que están contentos y contentas con el lugar asignado, ninguno dio una respuesta negativa, es decir, se sienten cómodos y cómodas y es suficiente para desempeñar su labor como docentes. Además de contar con un cubículo es necesario el apoyo de otras áreas como la biblioteca, cafetería, auditorios, espacios de recreación personal y descanso, por tal motivo también se cuestionó sobre qué tan agradables les resultan estos espacios; al respecto contestaron lo siguiente: 28.8% están conformes pues señalaron que siempre, 35.6% casi siempre y 28.9% dicen que algunas veces, las respuestas son favorables.

Gráfica 6. Seguridad laboral



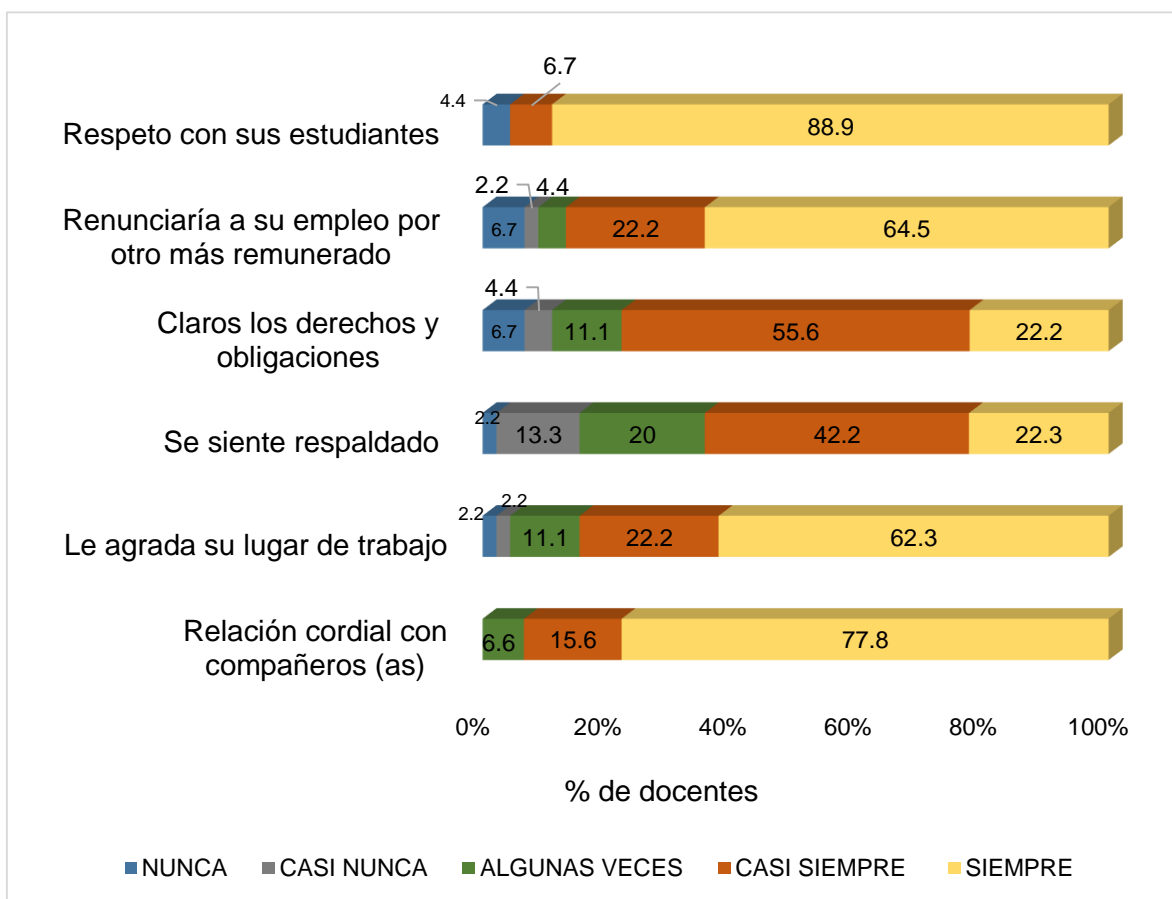
Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al profesorado que imparten clase en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la UAD-CZ

Tener certeza de que se va a conservar el trabajo hasta que llegue el punto de jubilarse o bien hasta que desee cambiar de empleo no es nada sencillo, sobre todo en instituciones educativas privadas. Por el periodo al año que laboran las y los docentes, para la institución no es factible un contrato continuo, de ahí la incertidumbre por la estabilidad laboral de algunos maestros y maestras. La gráfica 5 muestra las respuestas analizadas en la dimensión de seguridad laboral, en la cual se incluyeron en la encuesta preguntas sobre: claridad en cuanto al cumplimiento de metas de la institución, 35.6% de las y los docentes contestaron siempre, 22.2% casi siempre, lo que indica que el profesorado está informado sobre las actividades que deben realizar para contribuir a lograr las metas institucionales.

Las instituciones a las que pueden recurrir para proteger su trabajo, no están del todo claras para las maestras y los maestros, puesto que, 37.8% de las y los 45 docentes contestaron nunca y solo 6.6% mencionan siempre; falta información sobre las instancias en las que se pueden apoyar para sentirse más seguros laboralmente. En cuanto a la seguridad laboral, 37.8% encuestados y encuestadas mencionan no tener certeza de conservar su empleo y 26.7% señalaron que casi siempre están seguros de continuar laborando en la institución.

Como se mencionó en la gráfica 2, el tipo de contrato y las actividades para cada docente no son iguales, ahí radica la diferencia de opiniones respecto a la seguridad laboral, puesto que, las y los docentes contratados por honorarios dependen de la cantidad de alumnos y alumnas inscritos en cada semestre. La demanda de personal docente varía en cada ciclo escolar por lo tanto la carga de trabajo también es cambiante.

Gráfica 7. Ambiente de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al profesorado que imparten clase en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la UAD-CZ

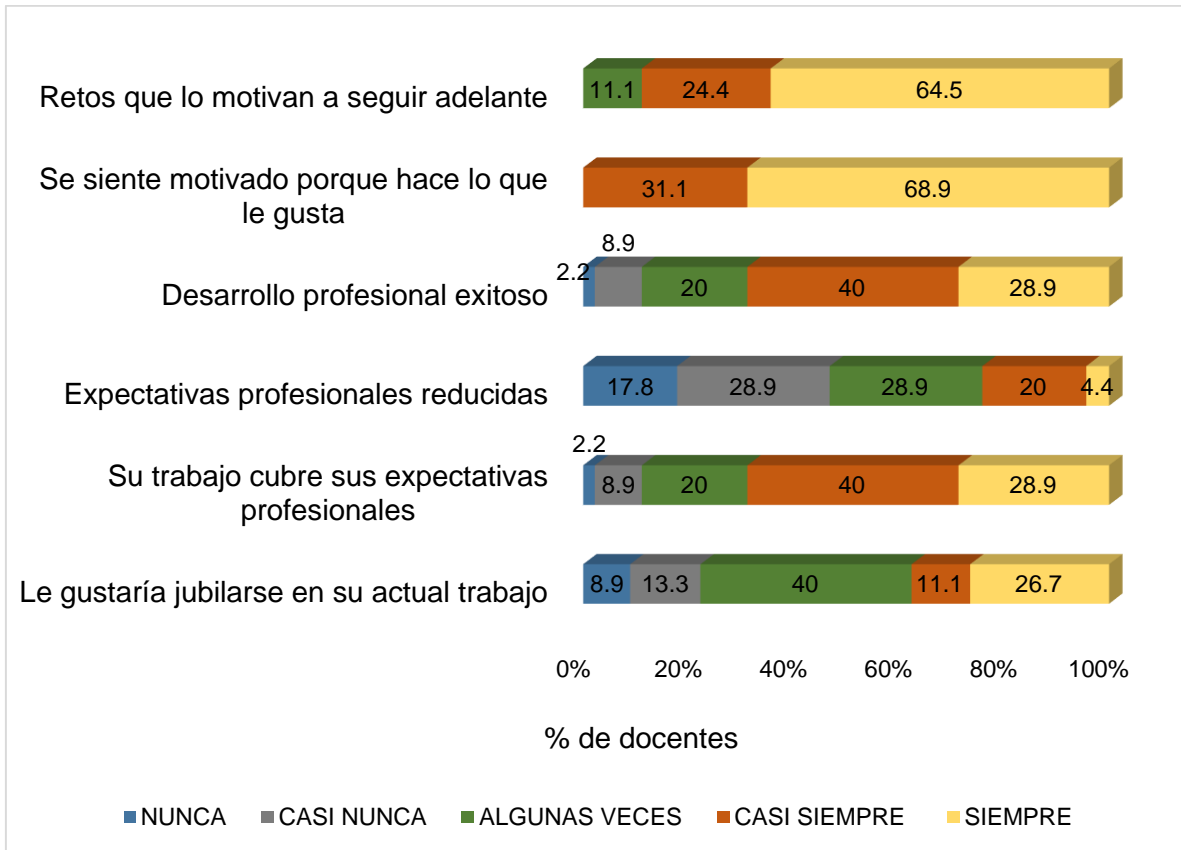
Las relaciones interpersonales se basan principalmente en emociones, sentimientos e intereses por algunas actividades, en este sentido, en el ambiente laboral de las y los docentes ayuda que la convivencia entre pares, alumnos y alumnas y autoridades educativas sea favorable, puesto que determina si existe o no sentido de pertenencia hacia la institución educativa. Para valorar esta dimensión se cuestionó al profesorado sobre la relación que mantiene con sus compañeros, sus jefes y con el alumnado, además la claridad sobre sus derechos y obligaciones laborales.

La gráfica 7 muestra resultados favorables, 77.8% de las y los docentes mencionan tener una relación cordial con sus compañeros y compañeras, al igual que con el alumnado existe respeto entre ambas partes; sin embargo, renunciarían si tienen la oportunidad de encontrar otro empleo con mayor remuneración económica; también, mencionan tener claros sus derechos y las obligaciones con la institución. En cambio, existe una área de oportunidad en cuanto al respaldo que sienten por parte de sus superiores, ya que las opiniones están divididas entre algunas veces 20%, casi siempre 42.2% y siempre 22.3%; lo ideal sería que todos opinaran sentirse respaldados en todo momento.

Castagnola *et al.* (2020) realizaron una recopilación de información sobre diferentes trabajos racionados con las y los docentes y su compromiso organizacional desde la motivación intrínseca; en una de las investigaciones destacan que “la atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso de los docentes, ya que éstos otorgan mayor importancia a los beneficios laborales que obtiene en la institución más allá que el clima laboral existente” (p. 11).

Miraflores, (2013) citado por Castagnola *et al.* (2020) “Existe una relación directa alta entre la percepción del clima organizacional y el nivel de compromiso docente en la Institución Educativa” (p14). A manera de reflexión se puede mencionar que el ambiente laboral puede influir o no en la motivación del personal, todo depende de la percepción de cada individuo, sin embargo, la institución educativa tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente sano, basado en el respeto y compromiso para que sus docentes cumplan las metas y se sientan comprometidos y comprometidas y que tengan sentido de pertenencia con la empresa.

Gráfica 8. Expectativas y/o aspiraciones



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al profesorado que imparten clase en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la UAD-CZ

Las expectativas y aspiraciones del profesorado están muy ligadas con la motivación, ya sea intrínseca o extrínseca; todo depende de las metas que quieran cumplir o el motivo por el cual estén dando clases. Las preguntas realizadas para este dominio trataron sobre las expectativas cumplidas en el trabajo, el desarrollo profesional, la motivación por hacer lo que les gusta y los retos que se le presentan día a día en su labor docente.

Este dominio ayudó para determinar qué tanta motivación intrínseca existe en el profesorado de la UAD-CZ, a pesar de las condiciones bajo las cuales se

encuentran laborando. La gráfica 8 muestra las respuestas que en su mayoría fueron favorables; a un porcentaje alto 26.7% les gustaría jubilarse como docentes, aunque no en el actual trabajo, puesto que, por ser una institución privada y por el tipo de contratos que se manejan no es factible en algunos casos también, 28.9% mencionan que el trabajo que realizan cubre las expectativas profesionales de las maestras y los maestros y no se han visto reducidas por situaciones ajenas a su desempeño, al mismo tiempo, 28.9% consideran que su desarrollo profesional ha sido exitoso y el 68.9% se sienten motivados por realizar lo que les gusta y generarles retos que ayudan a la motivación, para seguir adelante con su labor como facilitadores del conocimiento.

Con esto se reafirma que la motivación intrínseca del profesorado por el trabajo está presente y existe satisfacción por compartir conocimientos y experiencias al alumnado y finalmente se puede concluir que, los dominios analizados anteriormente determinan que existe mayor motivación intrínseca que extrínseca, por parte del profesorado que imparte clases en la Escuela de Medicina de la UAD-CZ en los semestres de 1ro a 4to. El pago económico de las y los docentes por impartir clases es un plus y ayuda a satisfacer necesidades personales; sin embargo, no es lo que los motiva a trabajar como profesores universitarios. Stover, Bruno, Uriel & Liporace (2017) dice que “la motivación intrínseca representa el prototipo de manifestación de la tendencia humana hacia el aprendizaje, la creatividad y la exploración, cuestión esencial para el desarrollo cognitivo y social” (p.109).

El profesorado motivado siempre buscará aprender nuevas técnicas didácticas, el uso de herramientas digitales y estar actualizado en los nuevos

descubrimientos médicos, todo con la finalidad de brindar un mejor servicio en la educación de las y los futuros médicos y médicas “la enseñanza va de la mano con el método que utilice el maestro para que el conocimiento fluya en el estudiante y, debe ir ligado con cuan motivado este el profesor y que esa motivación sea transmitida a sus estudiantes” (Alemán, Navarro, Suarez, Izquierdo & Encino, 2018).

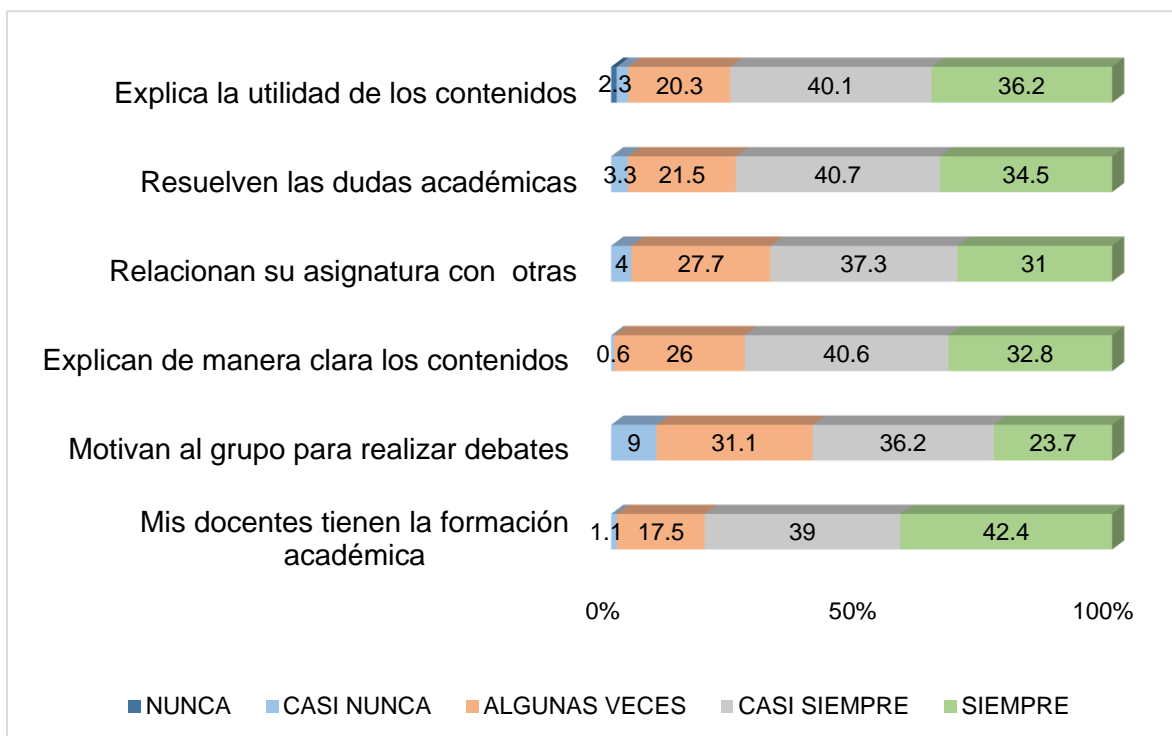
3.3 Factores relacionados con el desempeño académico del alumnado

Existen varios factores que determinan el desempeño académico de las alumnas y los alumnos en nivel superior; estudios relacionados al tema como el de Rebolledo, Fasce, Narváez, & Arellano (2019), mencionan que la motivación es la principal fuente para lograr los objetivos planteados al ingreso de la carrera, e influye de manera satisfactoria en el rendimiento académico, puesto que este es de suma importancia durante el ciclo universitario; además, las estrategias de aprendizaje que tenga cada alumno o alumna siempre serán consecuencia de la motivación por lograr sus metas.

Para analizar si el profesorado de la escuela de la UAD-CZ contribuye a aumentar la motivación y, por consecuencia, mejorar el desempeño académico del alumnado de los semestres de 1ro a 4to, se aplicó a las alumnas y los alumnos la encuesta mencionada anteriormente, en el apartado de la metodología utilizada para la recolección de datos. Para el análisis y presentación de los resultados se manejó la misma técnica que la encuesta de las y los docentes

El primer dominio analizado es el conocimiento sobre la asignatura que tienen las y los docentes según la opinión del alumnado, obteniendo los siguientes resultados:

Gráfica 9. Dominio de la asignatura



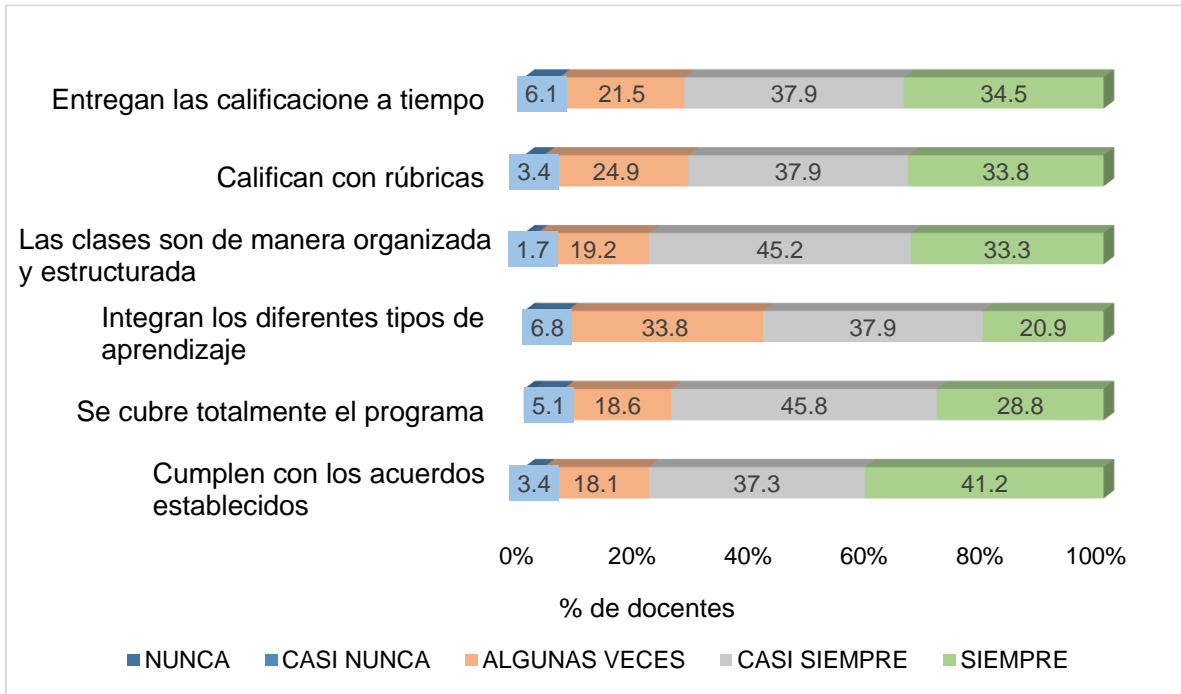
Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al alumnado que se encuentran inscritos en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la-UAD-CZ

En la gráfica 9 se analiza si él o la docente tiene dominio sobre la asignatura que imparte, para tal fin se les pregunto si consideraba que el profesorado tenía la formación académica adecuada para impartir clases de determinada materia, si explicaba de manera clara los contenidos, resolvía dudas que surgían en clases, relacionaba los contenidos teóricos y prácticos con casos clínicos y propiciaba el debate sobre el tema.

Los porcentajes más altos estuvieron entre las respuestas: algunas veces, casi siempre y siempre. Es decir, están satisfechos con lo que él o la docente les imparte en clases, 42.4% consideran suficiente el conocimiento de las y los docentes sobre los temas del contenido del programa académico. Al respecto, Benites, Ramírez & Fuentes (2018) realizaron una investigación sobre el dominio de los contenidos de enseñanza y en su reporte expresan que “el dominio de los contenidos aparece ligado a una competencia relacionada con su enseñanza-aprendizaje [...] y es frecuente escuchar la sentencia: No se puede enseñar lo que no se sabe” (p. 2).

En cuanto a resolver dudas académicas, 34.5% mencionan siempre y 40.7% casi siempre, les ayudan y orientan cuando tienen dudas sobre casos en específico. Para generar interés en la clase las alumnas y los alumnos señalaron que el profesorado los motiva a realizar debates académicos entre los integrantes del grupo y explica la utilidad de los contenidos en el programa, además relaciona los temas con otras asignaturas.

Gráfica 10: Planeación del curso



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al alumnado que se encuentran inscritos en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la-UAD-CZ

Planear lo que se realizará durante todo el curso, es una actividad que se le pide al profesorado al inicio de cada semestre, esto con el objetivo de realizar y terminar a tiempo el programa académico. Para analizar esta dimensión se cuestionó sobre el cumplimiento de lo establecido al inicio del curso, presentación de actividades para incluir los diferentes estilos de aprendizaje, organizar y estructurar las clases, la calificación de actividades y pruebas en tiempo y forma.

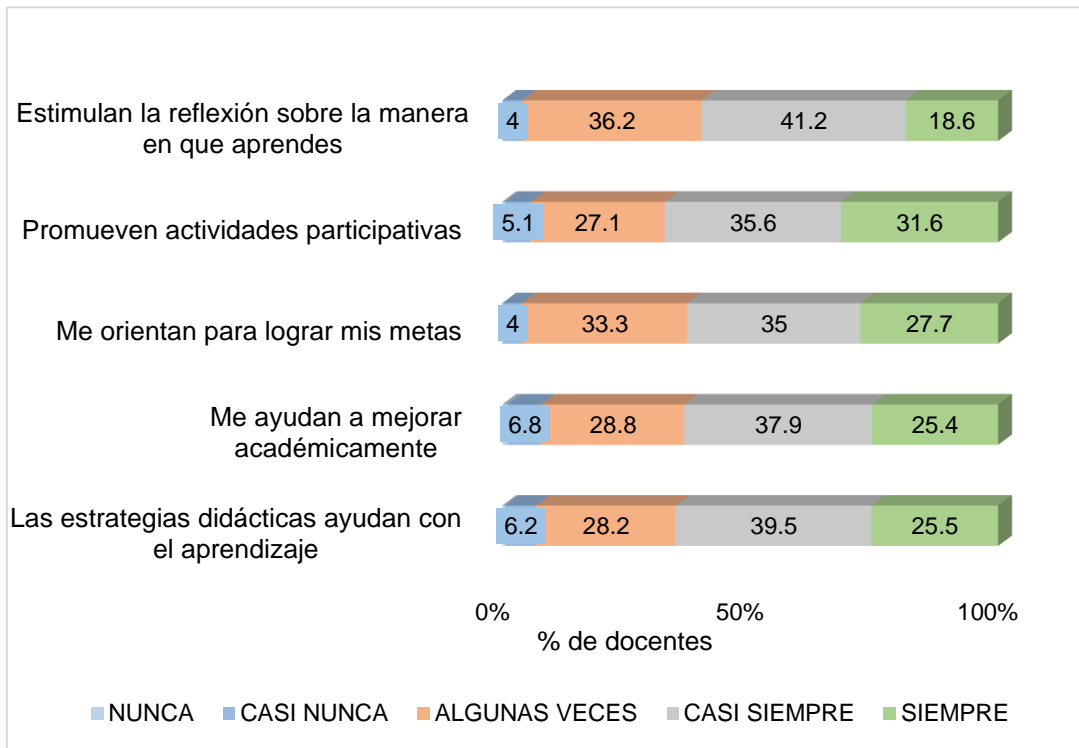
En la gráfica 10, se muestra que las y los docentes cumplen con la planeación que entregan al inicio del curso, ya que el 41.2% de las alumnas y los alumnos encuestados menciona siempre, el 37.3% señala casi siempre y solo un porcentaje mínimo el 3,4% dicen que el profesorado se atrasa en el cumplimiento de esto. En cuanto a la planeación de las actividades, el alumnado considera que sus docentes

integran diferentes tipos de aprendizaje y las clases que presentan son de manera organizada y estructurada, respetando a la hora de calificar las rúbricas establecidas al inicio del curso.

Desde luego, establecer rúbricas desde un inicio es de suma importancia tanto para el alumnado como para el profesorado, evitando conflictos y dejando claro el objetivo de la asignatura y de los trabajos solicitados durante el semestre; sin embargo, existe la otra cara de la moneda en donde las alumnas y los alumnos deben calificar el desempeño de las maestras y los maestros; al respecto Rueda (2018) hizo una investigación sobre los retos de la evaluación docente en la universidad, en donde explica que las universidades además de evaluar a las alumnas y los alumnos, también tienen el reto de crear herramientas para la evaluación docente, esto con el fin de mejorar la enseñanza y brindar un mejor servicio académico. En los resultados obtenidos destacó que el profesorado señala tener dificultades para llevar a cabo la planeación académica y reconocer la importancia y la necesidad de tener conocimiento sobre herramientas didácticas.

Bajo el mismo contexto Morales (2018) realizó un artículo de la planeación de la enseñanza aprendizaje, como competencia para fortalecer el perfil docente, llegando a la conclusión que la planeación se debe realizar a conciencia identificando “lo que va a realizar para enseñar y lo que va a realizar el alumno para aprender [...] tomando en cuenta contenidos, recursos, tiempos y el contexto donde se lleva a cabo la práctica docente” (p. 332).

Gráfica 11: Estrategias, métodos y técnicas utilizadas por el profesorado



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al alumnado que se encuentran inscritos en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la-UAD-CZ

Conocer estrategias didácticas que mejoren y ayuden en el aprendizaje del alumnado es una de las tareas que debe realizar e implementar el docente universitario. En la gráfica 11, se muestra el resultado de las respuestas a la dimensión estrategias utilizadas por el profesorado, en donde se cuestionó al alumnado si las estrategias, los métodos o técnicas aplicadas por las y los docentes, les ayudaba a obtener mejores resultados en cuanto a conocimiento adquirido durante el curso. El resultado fue favorable, 25.5% de las alumnas y los alumnos encuestados dicen que siempre y el 39.5% casi siempre aplican métodos para que sus alumnos y alumnas adquieran el aprendizaje deseado.

Es importante recalcar la importancia de ayudar al alumnado universitario a crear competencias para desarrollarse profesionalmente en cualquier ámbito que desee desempeñar, además de fomentar su pensamiento crítico y reflexivo. Por tal motivo es relevante mencionar la motivación del profesorado, puesto que, en su mayoría, no cuentan con posgrados en educación, sino en otra área, eso los deja en desventaja en cuanto al conocimiento pedagógico; sin embargo, buscan aplicar métodos o técnicas que ayuden en el aprendizaje de las alumnas y los alumnos.

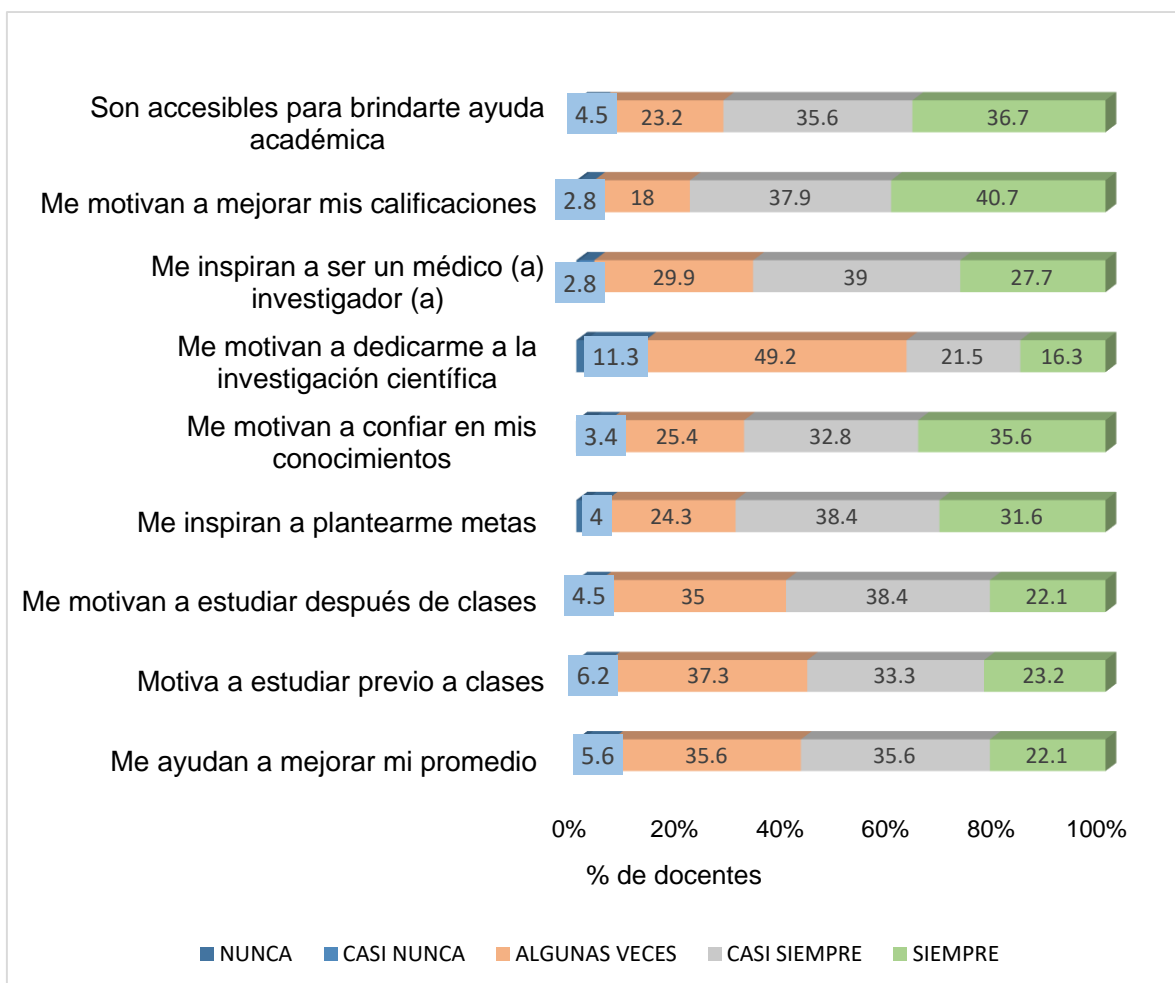
Al respecto, Pérez (2018) describió la importancia del aprendizaje basado en problemas como una estrategia en la enseñanza-aprendizaje en nivel superior, las y los estudiantes concluyeron que esta herramienta les ayudaría a mejorar su desarrollo profesional; además esta técnica ayuda a crear interés y motivar al estudiantado a ser autodidactas. Por lo cual es importante que las y los docentes incluyan diferentes estrategias de enseñanza que ayuden al estudiantado a reflexionar sobre problemas reales a los que se enfrentarán una vez que estén ejerciendo la profesión para la que se estén preparando.

Otra investigación respecto a las estrategias didácticas es el de Rondan, Saavedra, De la Cruz & Menacho (2020) en donde mencionan, basándose en sus resultados, que para ayudar a que el alumnado desarrolle un pensamiento crítico y tengan un aprendizaje significativo, el profesorado debe aplicar estrategias didácticas específicas que les ayude a la resolución de problemas mediante la reflexión y el análisis.

Además, las y los alumnos consideran que el profesorado los ayuda a la reflexión y a analizar sobre la manera que en aprenden y promueven actividades donde participan todas y todos, el 27.7% mencionan que siempre las y los orientan

a lograr sus metas y el 25.4% dice los motivan y orientan para que logren sus metas académicas.

Gráfica 12. Motivación del profesorado hacia el alumnado



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al alumnado que se encuentran inscritos en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la-UAD-CZ

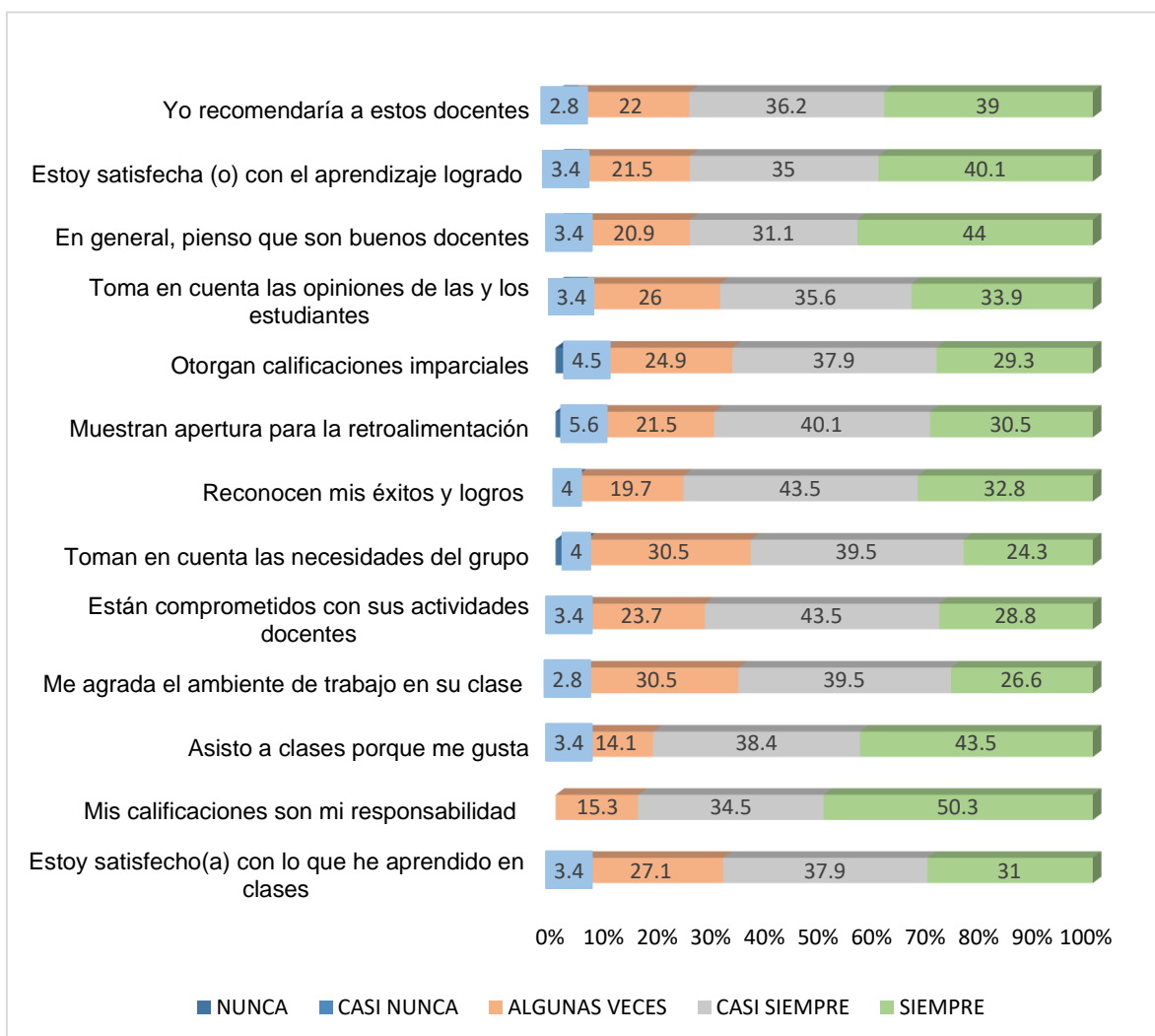
La motivación es la parte fundamental para realizar cualquier tarea, independientemente si se trata de intrínseca o extrínseca, el alumnado por si solo ya presenta alguna de estas motivaciones al ingreso de la carrera de medicina pero, si el profesorado los ayuda más, los resultados siempre serán alumnos y alumnas

destacados en cualquier área. Para conocer si es el caso en esta investigación, se presenta la gráfica 12 en donde se muestra las respuestas que se plantearon las alumnas y los alumnos.

Se destaca lo siguiente: el 36.7% menciona que el profesorado siempre es accesible para brindarles ayuda en los temas académicos, el 40.7% dice que siempre las y los motivan para mejorar las calificaciones, la motivación con la que imparten clases hace que aumente el interés por la asignatura, además, las y los ayuda para que confíen en ellas y ellos mismos, deduciendo con esto que el alumnado está conforme con la motivación que reciben por parte del profesorado; sin embargo, existen áreas de oportunidad para mejorar el interés por la investigación científica puesto que, 11.3% mencionan casi nunca las y los motivan.

Como lo mencionan Jiménez, Molina & Lara (2019) en su trabajo sobre la asociación entre la motivación y los hábitos de estudio en educación superior, el rendimiento académico cambia favorablemente cuando existe motivación intrínseca y extrínseca para realizar trabajos como resúmenes y lecturas, que a su vez ayudarán a mejorar las calificaciones y la comprensión de los temas de estudio.

Gráfica 13. Satisfacción general del alumnado hacia el profesorado



Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la encuesta aplicada al alumnado que se encuentran inscritos en los semestres de 1ro a 4to de la escuela de medicina de la-UAD-CZ

Como última dimensión se presenta la gráfica 13, en donde se analizó el grado de satisfacción que tienen las alumnas y los alumnos hacia el profesorado y hacia ellos y ellas respecto al desempeño académico, haciéndoles preguntas como: la satisfacción por lo aprendido en clases, el ambiente de trabajo con las compañeras y los compañeros y el o la docente, las calificaciones recibidas por parte del profesorado, actividades integrando las necesidades el grupo y el gusto por asistir

a clases. El mayor puntaje de respuestas es siempre, lo que significa que la mayoría de las alumnas y los alumnos se muestran satisfechos con ellos y con las maestras y los maestros.

Cabe mencionar que las otras dos respuestas que obtuvieron puntajes altos son algunas veces y casi siempre, lo que se interpreta como satisfactorio el desempeño en clases del profesorado según la percepción del alumnado; en cuanto a la motivación que ellos presentan también se interpreta como satisfactoria pues en cada pregunta; independientemente de lo que se les cuestionara, marcaron las opciones ya mencionadas. A las alumnas y los alumnos les gusta asistir a clases y la relación que mantienen con sus maestros y maestras son basadas en el respeto y la confianza.

Como análisis final de las encuestas realizadas tanto al profesorado como al alumnado, se puede recalcar que existen varias áreas de oportunidad para la institución como para las profesoras, los profesores, las alumnas y los alumnos ; en cuanto a la Escuela de Medicina, las y los docentes muestran compromiso y motivación por impartir clases, a pesar de las condiciones laborales, por ejemplo, la incertidumbre laboral por el tipo de contrato, los espacios para planear clases y descansar o simplemente tomar alimentos en horario de descanso.

En cuanto al profesorado, el área de oportunidad que más se podría explotar es la investigación científica, es decir, inculcar a las alumnas y los alumnos la lectura de artículos científicos que estén en otro idioma (inglés), pues a pesar que se lleva a cabo, existen aún algunos vacíos que pueden ser llenados en todos los aspectos. Respecto al alumnado muestra interés por aprender y mejorar. Están conscientes de la responsabilidad que les toca en cuanto a su rendimiento académico. La

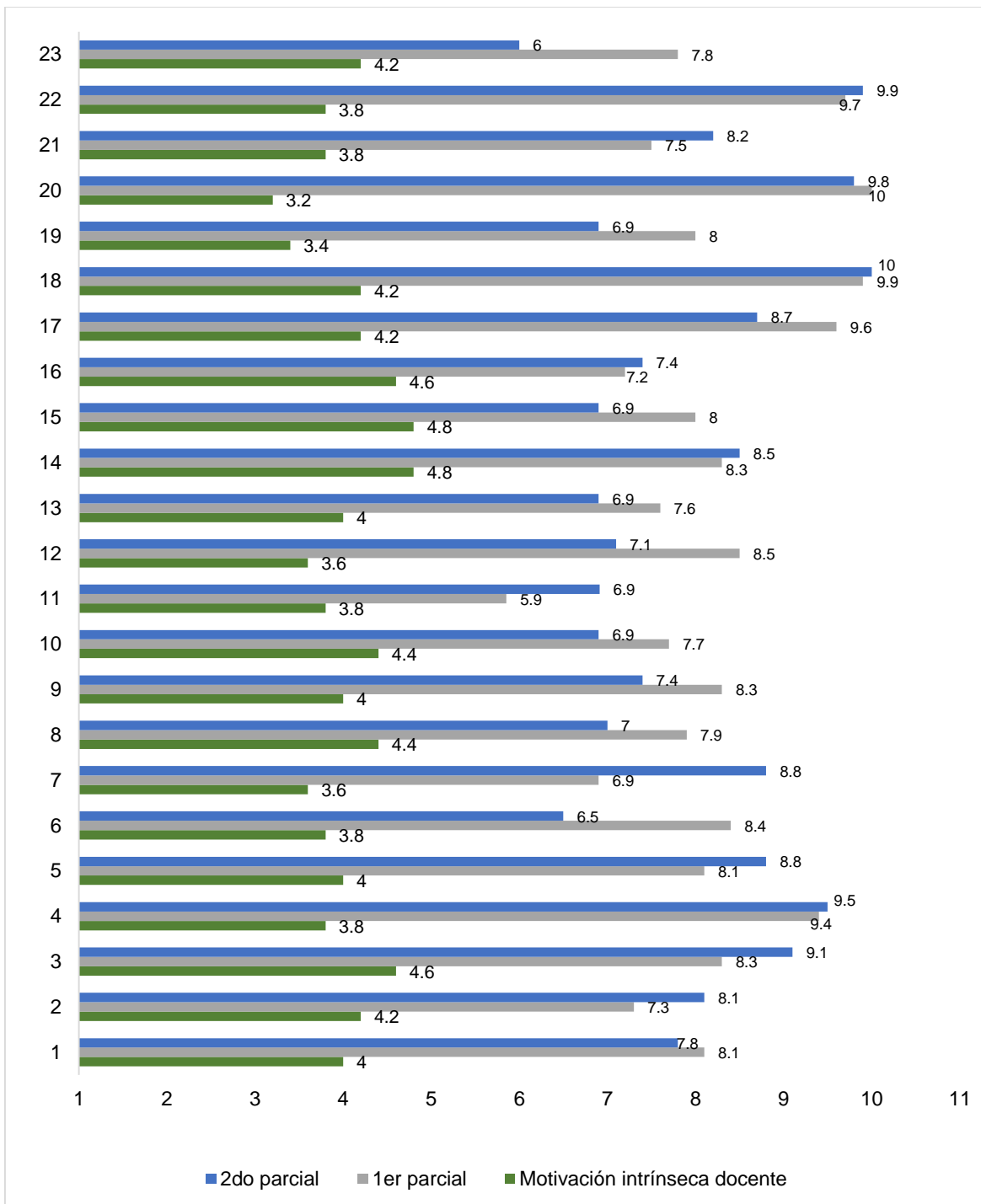
comunicación abierta con las y los docentes es la mejor opción para optimizar resultados.

3.4 Relación entre la motivación intrínseca docente y el desempeño académico del alumnado

Para tener una visión más clara sobre la relación entre la motivación intrínseca del docente y el desempeño académico del alumnado, se tomaron las respuestas de la dimensión expectativas y/o aspiraciones de la encuesta realizada a las y los docentes, ya que en esta se les cuestionaba si presentaban o no motivación intrínseca al momento de impartir clases en el aula. Como todas y todos los docentes mencionaron tener este tipo de motivación, lo último fue analizar el promedio general por asignatura y parcial (1er y 2do) de cada grupo de 1ro a 4to semestres y compararlo con las respuestas de las y los docentes

Las materias analizadas fueron: fisiología I y II, bioquímica I y II, parasitología, microbiología, metodología de la investigación e histología I y II, neuroanatomía I y II, anatomía I y II, aprendizaje por competencias, epidemiología historia y filosofía, farmacología I y II, inglés y medicina humanística. Para representar los datos se realizó una gráfica de barras, tomando las respuestas más representativas para el estudio; se observó la relación entre el promedio general del grupo de cada una de las asignaturas con lo que las y los docentes expresaron en sus respuestas respecto a la motivación intrínseca; el resultado es el siguiente:

Gráfica 14. Relación entre motivación intrínseca docente y desempeño académico del alumnado



Fuente: elaboración propia con base en la calificación del alumnado de 1ro- 4to semestre de la escuela de medicina de la UAD-CZ y la motivación intrínseca del profesorado .

Según la escala tipo Likert que se aplicó en las encuestas, el máximo puntaje que se puede obtener en las respuestas es un 5 para la motivación intrínseca del profesorado, el análisis de los datos muestra que no hay una relación entre la motivación intrínseca del docente y el desempeño académico del alumnado, puesto que, los resultado son variables del primer parcial al segundo, a pesar que las y los docentes mencionan tener motivación intrínseca para dar clases, en la gráfica no se demuestra que esto ayude a mejorar el desempeño académico del alumnado, ya que las calificaciones del primero parcial en algunos casos son mayores que las del segundo parcial contrario a lo que se esperaría según la hipótesis planteada en esta investigación.

Es importante señalar que en algunos casos la calificación grupal aumenta del primer parcial respecto al segundo, sin embargo el aumento es por algunas décimas y son escasas las asignaturas que se eleva el promedio con un punto en calificación. La motivación intrínseca por parte de las y los docentes existe pero, hay otros factores que intervienen para que esta influya de manera positiva en el alumnado, dejando como área de oportunidad para futuras investigaciones, cómo orientar al profesorado para que mejore sus técnicas didácticas, puesto que, como se mencionó no todos y todas cuentan con posgrados en educación, además de investigar qué otros factores influyen en el desempeño académico de las alumnas y los alumnos.

CONCLUSIONES

Tras el análisis de datos se concluye que los factores de riesgo psicosocial que se presentan en la EM-UAD-CZ, no afectan a la motivación intrínseca del profesorado al momento de impartir clases con el alumnado, así mismo no hay impacto significativo de la motivación intrínseca del profesorado en el desempeño académico del alumnado, a pesar de que las alumnas y los alumnos mencionan sentirse apoyados y motivados en el aula de clases no es suficiente para que mejoren sus calificaciones, existen otros factores que pueden influir en el rendimiento escolar como: el ámbito social en el que se desenvuelva el alumnado, los problemas familiares y personales a los que se enfrentan al momento de cambiar de residencia, el factor económico y por su puesto la propia motivación que presenten las estudiantes y los estudiantes por ser futuros médicos y medicas; esto responde a la pregunta de investigación planteada al inicio; ¿De qué manera los factores de riesgos psicosociales influyen en la motivación intrínseca docente y a su vez en el desempeño académico del alumnado de la licenciatura en medicina, de una Universidad privada en Zacatecas en el periodo 2021-2022?. Así mismo, se rechaza la hipótesis planteada como: los factores de riesgos psicosociales que envuelven al trabajo docente tienen una relación en la motivación intrínseca del profesorado que a su vez repercute favorablemente en el desempeño académico del estudiantado de medicina humana de la Universidad Autónoma de Durango Campus Zacatecas. De acuerdo a los resultados obtenidos existe motivación intrínseca en las maestras y los maestros, sin embargo, no hay impacto favorable en el alumnado para que mejore su rendimiento académico, como se vio reflejado

al momento de analizar las calificaciones de las alumnas y los alumnos, en su mayoría la calificación es menor conforme avanzan las clases durante el semestre.

Las alumnas y los alumnos mejoran su desempeño académico cuando encuentran una motivación por aprender, y el profesorado influye de manera positiva para conseguirla con las herramientas didácticas que utiliza al momento de impartir su clase; además, genera satisfacción a las alumnas y los alumnos el hecho de que los considere como parte de la planeación y los incluya en diferentes actividades integrando las necesidades básicas que requieren para el aprendizaje. Sin duda alguna, el binomio alumno-profesor, alumna- profesora deben trabajar en conjunto dialogando y expresado cada aspecto requerido de ambas partes para mejora de la educación, sin dejar de lado el rol que cada uno de ellos representa en esta fórmula. Para llegar a los resultados mencionados se establecieron objetivos; el general fue: demostrar si los riesgos psicosociales afectan la motivación intrínseca del profesorado en el aula de clases e identificar si existe relación con el desempeño académico del estudiantado de los semestres de 1ro a 4to de la Licenciatura Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango campus Zacatecas. Analizando cada una de las partes involucradas, en este caso alumnas, alumnos, profesores y profesoras, incorporando factores que pudieran alterar tanto la motivación intrínseca como el desempeño académico.

Como primer objetivo específico se analizaron las condiciones laborales y la estructura organizativa de la institución para correlacionar con la motivación intrínseca del profesorado de la Licenciatura Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango campus Zacatecas Al respecto se menciona que la

institución cuenta con una estructura bien fundamentada y organizada, lo que permite cumplir con las necesidades administrativas y educativas del estudiantado y de los padres y madres de familia. Dejando claro el papel que juega cada uno de ellos en la educación del alumnado. Sin embargo, las condiciones laborales para algunos docentes no son del todo favorables puesto que, es incierta la permanencia en la institución.

A pesar de ello, esto no tiene mayor influencia en la motivación intrínseca del profesorado, pues retomando los resultados de la encuesta todos y todas mencionan tener este tipo de motivación y estar en la mejor disposición para ayudar a las jóvenes y los jóvenes a enriquecer sus conocimientos sobre medicina, tanto en la práctica como en la teoría. Se recalca que se sienten inconformes con la retribución económica percibida por su trabajo y la incertidumbre de la conservación de este.

El segundo objetivo específico fue identificar los tipos de factores de riesgo que afectan el desempeño académico en la práctica docente con el estudiantado a su cargo de la Licenciatura Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango campus Zacatecas, y el principal es el estrés por las múltiples tareas que realizan, ya que el ambiente laboral con las compañeras y los compañeros es agradable y en ocasiones hasta de amistad, sobrepasando los límites laborales. En cuanto a la relación que se establece con las autoridades escolares es cordial, no presentan problemas que puedan ocasionar un factor de riesgo psicosocial, pues la resolución de problemas siempre está basada en el diálogo y el respeto.

En el desempeño académico de las alumnas y los alumnos influyen muchos factores, no solo la motivación que pudiera presentar el profesorado en el aula de clases. La vocación por estudiar medicina también es un punto determinante a la hora de adquirir habilidades en la práctica médica y formarse hábitos de estudio que les permita mejorar sus calificaciones y, por ende, sus conocimientos. Algunos otros puntos son externos a la escuela: las condiciones familiares, económicas y sociales por las que estén pasando las alumnas y los alumnos también influyen de manera significativa en el rendimiento académico.

El tercer y último objetivo fue la aplicación de las herramientas para la recolección de datos, y de esta manera determinar si existe motivación intrínseca del profesorado en el aula de clases y qué efecto produce en el desempeño académico del alumnado de la Licenciatura en Medicina General de la Universidad Autónoma de Durango Campus Zacatecas. Con base en las respuestas obtenidas con las encuestas, se reafirma la presencia de la motivación intrínseca del profesorado al momento de compartir experiencias y conocimientos, tanto en la práctica médica como en la enseñanza de conceptos básicos aplicados en medicina.

La dedicación que presenta el profesorado al momento de preparar clases teóricas o prácticas no está retribuido económicamente, es decir, es una actividad extra al horario laboral; sin embargo, siempre existe el esfuerzo por llegar con las herramientas necesarias para impartir conocimientos, buscando el aprendizaje significativo de cada uno de las alumnas y los alumnos que están a su cargo, respondiendo a sus obligaciones como docentes universitarios. A pesar del escaso

o nulo conocimiento sobre didáctica buscan integrar actividades aprendidas con la experiencia, o en cursos tomados por su cuenta, que les permita triunfar como maestros y maestras preparando a profesionales en la salud.

Y esto habla sobre la buena disposición y la motivación intrínseca de cada profesor o profesora que labora en la EM-UAD-CZ lo que es reflejado en las respuestas brindadas por las estudiantes y los estudiantes en el cuestionario aplicado a este grupo de estudio, mostrando aceptación y respeto a las docentes y los docentes, viéndolos como autoridades y poseedores del conocimiento necesario en el área o materia a la cual están asignados o asignadas. A pesar de los resultados favorables y esperados en esta investigación, aún existen bastantes áreas de oportunidad, tanto para la institución como para el profesorado y el alumnado, siempre buscando la mejora en todos los aspectos educativos, para formar médicos y médicas humanistas que se integren a una sociedad y produzcan cambios significativos, mediante la propuesta y desarrollo de actividades enfocadas a erradicar problemas de salud presentes en la sociedad zacatecana y mexicana.

Este estudio servirá como precedente para darle mayor importancia a la presencia de la docente y el docente universitario y a tomar en cuenta no solo las necesidades económicas, políticas o sociales que este requiere, también, las carencias emocionales a las que se pudiera enfrentar si no existe el apoyo adecuado de las instituciones educativas. En el caso de la motivación intrínseca del profesorado, no se le ha dado la importancia que tiene en el desarrollo de cualquier actividad, ya que, es más fácil que se pierda a que se gane con el transcurso de la práctica docente. No se debe olvidar que el comportamiento del ser humano está

regido por un conjunto de emociones que son cambiantes de acuerdo al entorno en el que se desenvuelve

Como se puede observar en los resultados obtenidos en esta investigación, los factores de riesgo psicosocial que se pudieran presentar en la institución, no modifican a la motivación intrínseca del profesorado a la hora de ejercer su labor como docentes universitarios, de igual manera no existe relación significativa con el desempeño académico del alumnado, a pesar de lo expresado por las estudiantes y los estudiantes, en donde mencionan que el profesorado los motiva y los apoya para mejorar constantemente, se deben tomar en cuenta los múltiples factores que intervienen en el desempeño académico del alumnado, factores como: aspectos familiares, económicos, motivación intrínseca del estudiantado por estudiar la carrera de medicina, entre otros, son situaciones que también pueden afectar el desempeño académico, reflejado en las calificaciones.

Sin duda, existen múltiples áreas de oportunidad para seguir mejorando en estos aspectos, tanto para la institución como para el profesorado pues, recalcando el resultado, la motivación intrínseca está presente en el profesorado, pero hay que ayudarlos y ayudarlas a saber transmitirla a las y los estudiantes y de esta manera, ayudar también a que mejoren sus calificaciones.

REFERENCIAS

- Alemán, B., Navarro, O., Suárez, R., Izquierdo Y., & Encinas T. (2018) La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. *Revista Médica electrónica*, Vol. 40, Núm. 4, pp. 1257-1270. Recuperado el 10 de febrero de 2021, de http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/2307/html_497
- Benítez, L., Ramírez, M., & Fuentes, L. (2018). Dominio de los contenidos de enseñanza. una competencia profesional en la formación inicial de docentes. Recuperado de [:http://www.conisen.mx/memorias2018/memorias/1/P610.pdf](http://www.conisen.mx/memorias2018/memorias/1/P610.pdf). Fecha de consulta 10 de marzo de 2022
- Besserra, D., Lepe, N., & Ramos, C. (2018). Las Funciones Ejecutivas del Lóbulo Frontal y su Asociación con el Desempeño Académico de Estudiantes de Nivel Superior. *Revista Ecuatoriana de Neurología*, Vol. 27, Núm. 3, pp. 51-56
- Carranco, S., Pando, M., & Aranda, C. (2019). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento*. Vol. 4, Núm. 1 pp. 316-331. Recuperado el 20 de agosto de 2021, de <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/81>
- Castagnola, G., Castagnola, V., Castagnola, A., & Castagnola, C. (2020). *Los docentes y su compromiso organizacional desde la motivación intrínseca*. Ecuador. Compás grupo de capacitación e investigación pedagógica. Recuperado el 20 de febrero de 2021 de. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/519>
- Cázares, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. *Cambios y permanencias*, Vol. 11, Núm. 1, pp. 602-624.
- Cedillo, V., & Molina, G. (2019). *Factores que generan motivación intrínseca en la práctica docente de la universidad de Azuay* (Tesis de licenciatura). Cuenca Ecuador Universidad de Azuay
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (20 de mayo de 2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Gobierno de la República. México

- Diario Oficial de la Federación (DOF) (23 de octubre de 2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. México.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (28 de mayo de 2021). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917. Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. México.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (30 de noviembre de 2012). Ley Federal del Trabajo del 1º de abril de 1970. Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. México
- Diario Oficial del Trabajo (DOF) (13 de noviembre de 2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Presidencia de la Republica. México
- Duarte, S., & Vega, M. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, Núm. 1, Vol. 17, pp 48-86. DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101>
- Fernández, L., Martín, C., Lorite, G., & Granados, P. (2018). Rendimiento, motivación y satisfacción académica, ¿una relación de tres?. *Reidocrea*, Vol. 7. Núm. 9 pp. 92-97.
- Ferreira, A. (2017). *Motivación académica: su relación con el estilo motivacional del docente y el compromiso del estudiante hacia el aprendizaje*. (Tesis de Maestría). Lima Perú: Escuela de Posgrado PUCP.
- García, M., Torrano, F., & García, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro Interdisciplinaria. Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines Argentina Vol. 37, Núm. 1, pp. 1-31 DOI: <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., & Buendía, K. (2021) Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima Perú. *Revista de investigación Apuntes Universitarios*, Vol. 11, Núm. 1, pp. 157-179. DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.56>.
- Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, de Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984 . Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo. Núm. 56.
- Iriarte, J., Barreto, A., Campo, K., & Domínguez, E. (2021). La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral

docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, Vol. 24, Núm. 1, pp. 101-113. DOI: <https://doi.org/10.6018/reifop.435581>

Jasso, D., Villagrán, S., & Rodríguez, M. (2022). Práctica docente y ciudadanía en educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*. Vol. 12, Núm. 24. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1134>

Jiménez, A., Molina, L., & Lara, M. (2019). Asociación entre motivación y hábitos de estudio en Educación Superior. *Revista de Psicología y Educación*, Vol.14, Núm.1, pp. 50-62. DOI: <https://doi.org/10.23923/rpye2019.01.171>

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. & Román, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Perspectivas en Psicología*, Vol.15, Núm.1, pp.1-12. Recuperado el 21 de agosto de 2021 de. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67958346007>

López, L. (2018). Motivo de la motivación. *Aularia: Revista digital de comunicación*, Vol. 7, Núm. 2 pp. 21-24. Recuperada 19 de febrero de 2021, de <https://www.aularia.org/>

Luceño, L., Talavera, B., García, J., & Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y Estrés*, Vol. 23, Núm. 1 pp. 66–70 DOI: 10.1016/j.anyes.2017.09.001

Mireles, A., Ríos, M., Almanza, P., Carrillo, F., Montes, J., & García, J. (2017). *Uso de objetos digitales en aprendizaje con realidad aumentada que apoya en proceso de enseñanza- aprendizaje en educación a nivel superior*. Memorias del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Fresnillo, Estado de Zacatecas México. Recuperado el 02 de marzo de 2022 de. <https://www.researchgate.net/publication/328160112>

Morales, R. (2018). La planeación de la enseñanza-aprendizaje, competencia que fortalece el perfil docente *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, Vol. 8, Núm.16, pp. 311-334. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.343>

Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educación*, Vol. 2, Núm. 1, pp. 75-93. DOI: <http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>

Ortiz, A. (2020) El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *International Journal of Good Conscience*, Vol. 15, Núm. 3 pp. 1-19.

- Patlán, J. (2019). Claroscuros de las NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. *RIST Revista Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, Vol. 2 Núm. 2, pp. 15-16. Recuperado el 28 de septiembre de 2021. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/202>
- Peniche, R., & Ramón, C. (2018). Desempeño académico y experiencias de estudiantes universitarios mayas en Yucatán, México. *Alteridad Revista de Educación*. Vol. 13, Núm. 1 pp. 120- 131. DOI: <https://doi.org/10.17163/alt.v13n1.2018.09>
- Peñaguirre, M., & Maldonado, J. (2017). Motivación como acción transformadora en la terapia positiva. *Revista de Psicología*, Vol. 1, Núm. 2, pp. 155-162. DOI: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n2.v1.868>
- Pérez, J., & Franco, A. (2019). Motivación y rendimiento académico en formación profesional. Un estudio preliminar en el ciclo formativo de grado medio auxiliar de Enfermería. *International Journal for 21st Century Education*, Vol. 6, Núm. 1 pp. 16-28). DOI: 10.21071/ij21ce.v6i1.12154
- Pérez, L. (2018). El aprendizaje basado en problemas como estrategia didáctica en educación superior. *Voces De La Educación*, Vol. 3, Núm. 6, pp. 155-167. Recuperado el 30 de marzo de 2022 de. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6521975>
- Perret, R. (2016). El secreto de la motivación. (2 ed.). México, pp.133.
- Pinos, L. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, Vol. 2, Núm. 1, pp. 79-104.
- Rebolledo, J., Fasce, E., Narváez, C., & Arellano, J. (2020). Tipos y Niveles de Motivación Académica, Estrategias de Aprendizaje y Rendimiento Académico en estudiantes de plan común de carreras de salud de una Universidad Privada. *Revista Educación Ciencias y Salud*. Vol.17, Núm.1, pp.18-25.
- Rodríguez, M., Orozco, M., Aguilar, M., Baez, M., Herrera, M., & Méndez, A. (2018). Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociadas al estrés en profesores universitarios. *Rev Asoc Esp Med Trab*, Vol. 27, Núm. 4, pp. 189-262.
- Rondan, D., Saavedra, D., De la Cruz, A., & Menacho, A. (2020). Estrategias didácticas, desarrollo del pensamiento crítico y su incidencia en el aprendizaje significativo. *Revista internacional multidisciplinaria*, Núm. 1, pp. 432-444. Recuperado el 30 de marzo de 2022 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528326>

- Rueda, M. (2018). Los retos de la evaluación docente en la universidad. *Publicaciones*, Vol. 48, Núm. 1, pp.143–159. Doi:10.30827/publicaciones.v48i1.7334
- Salamanca, R., Pérez, M., Infante, F., & Olarte, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista TEMAS*, Vol. 3, Núm. 13, pp. 39-45. DOI: org/10.15332/rt.v0i13.2332
- Salazar, I., & Heredia, Y. (2019). Estrategias de aprendizaje y desempeño académico en estudiantes de Medicina. *Educación médica*, Vol. 20, Núm. 4 pp. 256-262. Recuperado el 21 de septiembre de 2021 de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318303498>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). Guía Informativa NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención. México.
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F. & Fernández, M. (2017) Teoría de la autodeterminación. *Perspectivas en Psicología*. Vol. 14, Núm. 2, pp. 105-115. Recuperado el 30 de marzo de 2022 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6224835>
- Taroco, P. (2018). *El rol del docente como promotor de la motivación en los estudiantes a través de la autorregulación*. (Trabajo final de grado monografía). Montevideo Uruguay. Facultad de Psicología Universidad de la Republica Uruguay.
- Universidad Autónoma de Durango Campus Zacatecas (2015). Modelo Educativo de la UAD-UD-UDS. Universidad Autónoma de Durango. México.
- Universidad Autónoma de Durango (2017). Manual de organización de Escuelas y Facultades de Medicina UAD-UD-UDS . Universidad Autónoma de Durango. México.
- Universidades de México. Recuperado de: <https://universidadesdemexico.mx/universidades/universidad-autonoma-de-durango#:~:text=La%20Universidad%20Aut%C3%B3noma%20de%20Durango,ubican%20en%20las%20ciudades%20de>. Fecha de consulta 17 de febrero de 2021
- Velázquez, J., & Hernández, G. (2020). Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios International *Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, Vol.13, pp.1-16. Recuperado el 26 de agosto de 2020 de. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7250797>
- Villagrán, S. (2013). *Mobbing y su impacto en la motivación, desempeño y permanencia laboral (estudio de caso, Zacatecas, México)*. (Tesis de Doctorado). Zacatecas , México: Universidad Autónoma de Querétaro.

- Villagrán, S. (2022): NOM-035 –STPS. En Villagrán, S., Vasconcelos, M., & Espinoza, J. (Ed.), Factores de riesgo psicosocial, (pp.13-25). México: Editorial LEED del Laboratorio de Evaluación y Educación Digital
- Villagrán, S., Rodríguez, M., & Aldaba, M., (2017). Factores de riesgo psicosociales en detrimento a la salud ocupacional. Somatizaciones en víctimas de mobbing. *Investigación Científica*, Vol. 11, Núm. 2, pp. 1-17. Recuperado el 24 de agosto de 2021 de. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/82/69>
- Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una Universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, Vol. 7, Núm. 3, pp. 111-140. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- Mintrop & Órdenes (2017). Motivación laboral de los docentes: Un desafío directivo de alto impacto. En Weinstein, J. & Muñoz, G. *Mejoramiento y Liderazgo en la Escuela. Once Miradas.*(pp. 295-332). Santiago Chile. Ediciones Universal Diego Portales. Recuperado el 13 de marzo de 2021. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/17524?show=full>
- Zapico, M., & Zapico, M. (2018). La competencia léxico-productiva como predictor del desempeño académico. *Revista Ensayos Pedagógicos* Vol. 8, Núm. 1, pp. 223-243. DOI: <http://dx.doi.org/10.15359/rep.13-1.10>
- Zavala, M., Teran, K., Castro L., Rodríguez, A., & González, I. (2017). Determinantes motivacionales asociados con el desempeño académico en estudiantes universitarios. *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, Vol. 5 Núm. 2, pp. 164-174. Recuperado el 31 de agosto de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6879055>

ANEXOS

Anexo A: Cuestionario motivación de personal 2012 (MOTIPE, Villagrán, 2012)



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

"Francisco García Salinas"

UNIDAD ACADÉMICA DOCENCIA SUPERIOR

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
DOCENTE**



Datos personales

Cargo que desempeña _____ sexo _____ edad _____
Tiempo que labora en esta institución _____
Formación profesional _____
Número de veces que ha impartido la asignatura _____
¿Cuenta usted con otro empleo? _____

(Motivación de Personal)

El presente cuestionario tiene la finalidad de medir qué tanto le agrada su profesión y si se encuentra motivado en su ejercicio como Docente Universitario, otorgándole una serie de preguntas que permitirá medir dicha motivación, en una escala con respuestas del 1 al 5, en donde

- | | |
|----|---------------|
| 1= | Nunca |
| 2= | Casi nunca |
| 3= | Algunas veces |
| 4= | Casi Siempre |
| 5= | Siempre |

Marca con una **X** la respuesta que considere. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que conteste de acuerdo a lo que Usted Piense, no a lo que debería pensar

1	Es claro, sistemático y equitativo el procedimiento a seguir para poder acceder a un mayor sueldo y prestaciones.	1	2	3	4	5
2	De acuerdo a su carga de trabajo, considera que su sueldo y prestaciones son justos	1	2	3	4	5
3	El sueldo y prestaciones que obtiene, son suficientes para satisfacer sus necesidades económicas y sociales.	1	2	3	4	5
4	El sueldo y prestaciones que recibe producto de su trabajo son satisfactorios.	1	2	3	4	5
5	Cuenta con un cubículo para la preparación de sus clases y otorgar asesorías a sus alumnos.	1	2	3	4	5
6	Dispone del equipo de cómputo necesario para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
7	Considera suficiente el equipo de material de apoyo didáctico-pedagógico (cañón, televisión) para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
8	El número de alumnos que tiene que atender lo motiva.	1	2	3	4	5
9	Está contento o contenta en el espacio donde imparte clases.	1	2	3	4	5
10	Le resulta agradable los espacios de apoyo académico (cafetería, centro de cómputo, biblioteca, jardines auditorios, sala de maestros, etc.)	1	2	3	4	5
11	Tiene la certeza de que va a conservar su trabajo.	1	2	3	4	5
12	Está de acuerdo con los planes existentes para su desarrollo profesional dentro de la institución.	1	2	3	4	5
13	Tiene claridad de qué es lo que tiene que hacer para contribuir a las metas institucionales.	1	2	3	4	5
14	Existen instancias a la que pueda recurrir para la protección de su trabajo.	1	2	3	4	5
15	Se siente contento o contenta con la relación que mantiene con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
16	Le agrada su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
17	Se siente apoyado, respaldado por los mandos superiores.	1	2	3	4	5
18	Tiene claro cuáles son sus derechos y obligaciones en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Si pudiera, cambiaría su actual trabajo por otro.	1	2	3	4	5
20	Si en otro espacio le ofrecieran un mejor salario al que tiene, renunciaría a su empleo actual.	1	2	3	4	5
21	Se siente orgulloso e identificado con la institución donde labora.	1	2	3	4	5

22	La relación con sus estudiantes está basada en el respeto y el aprendizaje	1	2	3	4	5
23	Le gustaría poder llegar a jubilarse en su actual trabajo	1	2	3	4	5
24	Su trabajo cubre sus expectativas profesionales	1	2	3	4	5
25	Sus expectativas profesionales, se han visto reducidas a través del tiempo, por variables ajenas a su desempeño.	1	2	3	4	5
26	Su actual trabajo le ha permitido desarrollarse profesionalmente	1	2	3	4	5
27	Se siente motivado porque hace lo que le gusta	1	2	3	4	5
28	Su trabajo le representa retos que lo motivan a seguir adelante.	1	2	3	4	5

Anexo B: Cuestionario evaluación docente



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

“Francisco García Salinas”

UNIDAD ACADÉMICA DOCENCIA SUPERIOR

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
DOCENTE**



Datos personales

Grupo y grado _____ Sexo _____ Edad _____
bachillerato _____

El presente cuestionario tiene la finalidad de evaluar al docente de nivel superior tomando en cuenta varios aspectos que influyen en el desempeño académico del alumnado. Dicho cuestionario consta de varias preguntas que permitirán analizar los diferentes procesos que se efectúan en el aula de clases con respuestas de 1 al 5 donde:

1= Nunca
2= Casi nunca

3= Algunas veces

4= Casi Siempre

5= Siempre

1	Mis docentes me ayudan a mejorar mi promedio	1	2	3	4	5
2	La forma en que imparten sus clase me motiva a estudiar previo a ellas	1	2	3	4	5
3	Me motivan a profundizar sobre el tema visto después de clases	1	2	3	4	5
4	Me inspiran a practicar lo aprendido en clases	1	2	3	4	5
5	Me inspiran a plantearme metas de estudio y aprendizaje	1	2	3	4	5
6	Me motivan a confiar en mis conocimientos	1	2	3	4	5
7	Me motivan a dedicarme a la investigación científica	1	2	3	4	5
8	Estoy satisfecho(a) con lo que he aprendido en clases	1	2	3	4	5
9	La motivación con la que imparte la clase hace que aumente mi interés por la materia	1	2	3	4	5
10	Me inspiran a ser un médico o investigador como él o ella	1	2	3	4	5
11	Mis calificaciones son mi responsabilidad no del profesor	1	2	3	4	5
12	Considero que mis docentes tienen la formación académica adecuada para impartir mis clases	1	2	3	4	5
13	Me motivan a prepararme para obtener mejor calificación en los exámenes	1	2	3	4	5
14	Asisto a clases porque me gusta, no por obligación	1	2	3	4	5
15	Me motivan a dedicar más tiempo para realizar mis tareas	1	2	3	4	5
16	Las estrategias didácticas que aplica en clases nos ayudan tener mayor aprendizaje sobre temas determinados	1	2	3	4	5
17	Motivan al grupo para realizar debates sobre temas actuales de salud	1	2	3	4	5
18	Me motivan a realizar actividades de investigación relacionados con los temas vistos en clases	1	2	3	4	5
19	Me ayudan a mejorar cuando me está yendo mal en su asignatura	1	2	3	4	5
20	Me orientan para lograr más rápido mis metas académicas	1	2	3	4	5

21	Me agrada el ambiente de trabajo que se forma cuando están impartiendo su clase	1	2	3	4	5
22	Explican de manera clara los contenidos de la asignatura	1	2	3	4	5
23	Relacionan los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras	1	2	3	4	5
24	Resuelven las dudas relacionadas con los contenidos de la asignatura	1	2	3	4	5
25	Proponen ejemplos y explica la utilidad de los contenidos teóricos y prácticos para la interacción médico - paciente	1	2	3	4	5
26	Cumplen con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura	1	2	3	4	5
27	Las estrategias y actividades que implementan durante el curso me permiten lograr el aprendizaje deseado	1	2	3	4	5
28	El programa presentado al principio de la asignatura se cubre totalmente	1	2	3	4	5
29	Adaptan las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los y las estudiantes	1	2	3	4	5
30	Promueven actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros(as) con una actitud positiva	1	2	3	4	5
31	Estimulan la reflexión sobre la manera en que aprendes	1	2	3	4	5
32	Presentan y expone las clases de manera organizada y estructurada	1	2	3	4	5
33	Muestran compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes	1	2	3	4	5
34	Toman en cuenta las necesidades, intereses y expectativas del grupo	1	2	3	4	5
35	Reconocen los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje	1	2	3	4	5
36	Toman en cuenta las actividades realizadas, las actitudes y aptitudes como evidencias para la calificación de la asignatura	1	2	3	4	5
37	en el aprendizaje	1	2	3	4	5
38	Dan a conocer las calificaciones en el plazo establecido y proporciona retroalimentación para ayudar a mejorar mi desempeño en clases	1	2	3	4	5
39	Muestran apertura para la corrección de errores en las evaluaciones	1	2	3	4	5

40	Otorgan calificaciones imparciales	1	2	3	4	5
41	Escuchan y toma en cuenta las opiniones de las y los estudiantes	1	2	3	4	5
42	Son accesibles y están dispuesto a brindarte ayuda académica	1	2	3	4	5
43	En general, pienso que son buenos docentes	1	2	3	4	5
44	Estoy satisfecha o satisfecho por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del o la docente	1	2	3	4	5
45	Yo recomendaría a estos docentes	1	2	3	4	5

Anexo C: Autorización para realizar las encuestas en la UAD-CZ

16 de agosto, 2021

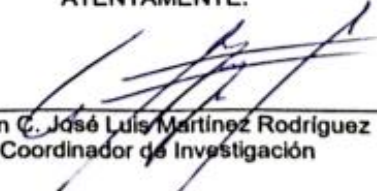
Dra. Sonia Villagrán Rueda
Docente-investigadora
Universidad Autónoma de Zacatecas
Presente

Por medio de la presente le envío un cordial saludo, y así mismo le notifico que el proyecto de investigación de la Q.F.B. Erendida Cruz Cruz, titulado **"FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DOCENTE Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL ALUMNADO. CASO: LICENCIATURA DE MEDICINA, UNIVERSIDAD PRIVADA EN ZACATECAS, 2021-2022"**, fue evaluado por la Coordinación de Investigación de esta institución educativa; siendo aprobado para su realización, en apoyo a las actividades de líneas de investigación de la Escuela de Medicina de la Universidad Autónoma de Durango Campus Zacatecas (EMUAD-CZ), fortalecimiento académico de nuestro estudiantado y con el fin de fortalecer el conocimiento en el área de la educación de la Q.F.B. Cruz.

Por lo tanto, que sea de su conocimiento, que se autorizó llevar a cabo el protocolo propuesto por la Q.F.B. Cruz bajo los reglamentos de esta institución educativa.

Sin más por el momento y sin otro particular, le saludo cordialmente.

ATENTAMENTE:



Dr. en C. José Luis Martínez Rodríguez
Coordinador de Investigación



MEDICINA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE DURANGO
CAMPUS ZACATECAS
INVESTIGACIÓN