

## **Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad**

**Cabezas Preciado José Rodolfo**

*Psicólogo – Especialista en Gerencia Educativa – Magister en Educación e Innovación  
Corporación Universitaria Minuto de Dios*

**Programa de psicología**

**Eliecer Montero Ojeda**

*Ingeniero de Sistemas – Especialista en Docencia Universitaria – Magister en Administración de Empresas –  
Doctor en Educación*

---

### **Resumen**

Algunas Instituciones de Educación Superior olvidan que el talento humano, sus docentes, evidencian ciertos comportamientos como resultado de sus propias motivaciones, afectando su desempeño. Se pretende determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de docentes medio tiempo en modalidad a distancia con la interacción virtual con sus estudiantes en una institución universitaria. Se recurre al Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) y la revisión de documentación institucional. Se encuentra que la motivación incide directamente en el desempeño de los docentes, lo que repercute en el cumplimiento de objetivos institucionales, calidad académica y clima laboral.

Palabras claves: interacción docente-estudiante, modalidad virtual, motivación.

### **Abstract**

Some Institutions of Higher Education, forget that human talent, its teachers, show certain behaviors as a result of their own motivations; affecting its performance. It is intended to determine the incidence of motivation in the work performance of teachers part time in distance mode with virtual interaction with their students in a university institution. The questionnaire on quality of life at work (CVT) and the review of institutional documentation are used. It is found that motivation directly affects the performance of teachers, which affects the fulfillment of institutional objectives, academic quality and work environment.

**Keywords:** teacher-student interaction, virtual modality, motivation.

-----  
Date of Submission: 11-07-2020

Date of Acceptance: 27-07-2020  
-----

## **I. INTRODUCCIÓN**

El componente humano sigue siendo de gran importancia para las organizaciones en el cumplimiento de objetivos, donde la calidad prima para evidenciar el desarrollo de estrategias idóneas en cada una de las tareas y/o funciones de cada persona; más cuando se habla del sector educativo, teniendo en cuenta los parámetros de formar y desarrollar competencias en los futuros profesionales que finalmente se convierten en el recurso humano de un país.

Para las instituciones de educación superior, el desempeño docente está directamente ligado a la experticia en el área, años de experiencia y aspectos motivacionales. Por lo anterior, se identifica esa gran necesidad de evaluar e identificar condiciones que generen desequilibrio en términos laborales

Se debe considerar que un docente virtual debe poseer características que lo hacen competente para la virtualidad, como la experiencia didáctica, que le permite seleccionar aquellos contenidos para el diseño de las actividades que se consideran pertinentes para la consecución de los objetivos propuestos. Por otro lado, las habilidades comunicativas que le ayudan a estar de forma permanente relacionándose con los estudiantes y transmitiendo mensajes concretos, que sirvan en la mediación para la elaboración de las tareas asignadas, con especial importancia en motivar el seguimiento de instrucciones, acción que se combina con la importancia de escuchar a los estudiantes y hacer un acompañamiento real desde la virtualidad. Todo esto sumado a la habilidad con la tecnología, como herramienta base para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje y su disponibilidad para adaptar nuevos instrumentos y conceptos.

En este estudio se describe la motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de medio tiempo en modalidad a distancia en una institución universitaria; para lograr lo antes dicho, se relacionan los antecedentes más relevantes.

### **Antecedentes**

Para abordar este estudio se hace necesario establecer una revisión literaria sobre las investigaciones relacionadas con el tema de interés en este estudio como lo son los factores motivacionales, de igual manera las problemáticas asociadas a la eficacia y eficiencia de los docentes, también la calidad de vida y la satisfacción laboral; dichas categorías teóricas componen y estructuran en gran medida los antecedentes, puesto que se considera importante para esta investigación esclarecer los modos bajo los cuales puede ser abordada la problemática de interés.

Chirinos, Padrón & Añez (2010), en su investigación *La eficiencia docente en la práctica educativa*, muestran cómo a partir de la observación de elementos descriptivos, se puede comprender el perfil del docente eficiente, llevando a la reflexión que contribuye a la autoevaluación para identificar los elementos de una práctica docente eficaz. Los autores realizaron un estudio etnográfico, con técnicas cualitativas y cuantitativas, que permitieron recolectar datos descriptivos, así mismo usaron la triangulación como un método confiable de análisis. Los resultados fueron que los docentes, aunque dentro de su contexto laboral tengan limitaciones sean estas físicas, espaciales u organizacionales, buscan generar condiciones óptimas para promover el aprendizaje en los educandos, a través de acciones creativas e ingeniosas para construir sus propios recursos. Las falencias motivan al docente a ser autogestor a promover nuevas estrategias de acción. El análisis de la información refiere que la tendencia de que un profesor sea eficiente hace alusión a su reflexión sobre su práctica desde su responsabilidad y compromiso con los estudiantes, siendo la creatividad un elemento fundamental en la eficiencia. Estas acciones, que son emprendidas por las personas involucradas se dirigen a cumplir con el objetivo “educación del hombre” y apunta con el logro de conseguir la calidad educativa, a diferencia del concepto que se maneja en el área administrativa, la cual hace referencia a la administración de recursos relacionados humanos para optimizar tiempo y dinero.

Siguiendo con los procesos motivacionales, el autor Alves (2013) muestra cómo medir las variables de la motivación, satisfacción en el trabajo, relaciones con colegas y la calidad de vida profesional. Todo esto, con el fin de reflexionar en las posibles modificaciones en el contexto educacional que aporte a la mejora de la calidad de vida, tanto personal como profesional. En el estudio participaron un total de 785 docentes de todos los niveles en la región de Madeira (Portugal). Las conclusiones a las cuales llegó este estudio estuvieron relacionadas con la satisfacción, la motivación y la calidad de vida se relacionan con el nivel en que los docentes enseñan, además de las condiciones y materiales con los que cuentan, siendo éstos predictores en la satisfacción de la calidad de vida laboral.

Las problemáticas asociadas a la labor de la enseñanza están ligadas a factores tales como los procesos de inserción al campo educativo, por tal razón es indispensable mencionar la investigación de Fondón, Madero, & Sarmiento, (2010), denominada *Principales Problemas de los Profesores Principiantes en la Enseñanza Universitaria*, y cuyo objetivo fue identificar las principales problemáticas que se pueden presentar cuando un profesor inicia una actividad por primera vez, aspecto que se encuentra ligado al interés y la motivación, de igual forma los autores tuvieron como referentes de análisis tres ámbitos: el de la enseñanza, el de las relaciones interpersonales y el de la gestión o el contexto institucional. Las autoras generan la información partiendo desde su experiencia y reflexión como docentes principiantes en el programa de Formación de Profesores Noveles de la Universidad de Sevilla (España). Lo dicho anteriormente indica que algunos docentes que inician su desempeño por primera vez, muestran una actitud de interés y motivación hacia el desarrollo de sus funciones.

También se es evidente que la falta de formación pedagógica y la experiencia son dificultades con las que se encuentran los docentes, lo que se ve reflejado en la limitación del conocimiento de técnicas que permitan motivar a sus estudiantes. Es así como se afecta la efectividad en la planeación de contenidos y actividades para las clases.

Por otra parte, Espinoza, Tous, & Vigil. (2015), en su estudio sobre el *Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes*, plantea como objetivo evaluar las relaciones de la percepción del clima psicosocial y de la personalidad con el Síndrome de Quemado en el Trabajo (SQT) o Burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria.

Para el desarrollo del anterior estudio se contó con una muestra de 386 docentes de todos los niveles en cinco centros educativos de Tarragona y cuyas herramientas o instrumentos metodológicos fueron la Escala de Clima Psicosocial en el Trabajo (ECPT), OPERAS (OverallPersonalityAssessmentScale) para evaluar la personalidad, y el CESQT (Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemado en el trabajo). Evidencio que, al realizar el análisis de las variables de estudio, presentan como resultado que el clima psicosocial cuyo componente es la personalidad influye en el Burnout, puesto que las medidas de esta ayudan a predecir la aparición del síndrome a pesar de que los factores del clima parecían ser mejores predictores, siendo ciertas

dimensiones de personalidad las que actúan como factores protectores, tales como la estabilidad emocional, la extraversión y la amabilidad. Los autores determinaron que aquellos docentes que perciben desorganización en la institución son quienes manifiestan actitudes distantes hacia el trabajo, sintiéndose menos competentes en su desempeño, lo que influye en el desgaste psicológico; este elemento del clima psicosocial de mayor incidencia negativa en docentes, es el que genera con mayor facilidad la aparición del SQT y es uno de los principales predictores.

Dentro de las recomendaciones más significativas de los autores se encontró que para próximas investigaciones se deben tener en cuenta otros aspectos individuales o grupales que pueden influir en el SQT, que permitan generar un modelo más completo para mejorar la predicción del síndrome.

Para finalizar esta exploración investigativa se encontró que el autor Richard, (2000) en su teoría sobre *la Autodeterminación y la facilitación de la motivación Intrínseca, el Desarrollo Social y el Bienestar*, expone a la motivación como un elemento importante en la aparición de necesidades como las relaciones sociales, como la autonomía y la competencia. En términos generales se evidencia que situaciones como amenazas, presiones, cumplimiento de metas, entre otros pueden influir en la reducción de la motivación intrínseca.

## II. METODOLOGÍA

Esta investigación se enmarcó en el enfoque cualitativo, según Izcarra, (2014) se por medio de este se pueden comprender más ampliamente los fenómenos sociales, teniendo en cuenta los actores involucrados con sus creencias y/o valores.

El método implementado fue de corte inductivo, ya que, según Rodríguez (2017), permite que se tomen casos particulares, para llegar a una argumentación general de los hechos. En su desarrollo se utilizan 2 instrumentos: el cuestionario CVT-GOHISALO y el análisis documental y se desarrollan 3 fases; en la primera se establece contacto con la población, en la segunda se socializo el instrumento y se efectuó la aplicación, donde se exploran las categorías motivación y desempeño, y finalmente se realizó la interpretación y análisis de resultados.

### **Población y muestra**

La Institución Universitaria en cuenta con docentes contratados en modalidad tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial; se realizó el muestreo de corte intencional donde se eligieron 41 docentes de medio tiempo, que fueron reportados con los más bajos promedios de rendimiento e interacción en las plataformas virtuales (este último como criterio de inclusión para la investigación).

En la actualidad la institución objeto de estudio cuenta con docentes contratados en modalidad tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, están distribuidos como se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1.**

*Total Docentes Medio Tiempo y Tiempo Completo*

Total Docentes	100
Total Docentes Tiempo Completo	31
Total Docentes Medio Tiempo	69

En este caso se escogió la población constituida por docentes medio tiempo, los cuales son quienes aparecen reportados con los más bajos promedios de rendimiento e interacción en las plataformas virtuales.

Para este estudio se toma una muestra no probalística, según Hernández S. (2014) la forma como se seleccionan los componentes no necesariamente está relacionado la con la posibilidad, sino con algunas propiedades escogidas por el investigador. Este tipo de muestra se conoce como muestreo intencional o por conveniencia. De este modo se escoge una muestra de 41 docentes medio tiempo, generando un nivel confianza del 95%.

### *Categorización de variables*

Se identificaron 3 categorías y 8 subcategorías, de acuerdo a la tabla 2; las cuales conllevan al desarrollo y/o cumplimiento de indicadores que a su vez se conectan con los instrumentos.

**Tabla 2.**

*Categorización de variables*

<b>Objetivos (específicos)</b>	<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>
Identificar las principales manifestaciones motivacionales en docentes medio tiempo en una Institución Universitaria en modalidad a distancia para relacionarlas con las tareas exigidas en su cargo	Motivación y satisfacción de docentes	<b>Bienestar individual</b>	Calidad de vida	<b>Cuestionario CVT-GOHISALO</b>
		<b>Condiciones de trabajo</b>	Incremento de productividad	
		<b>Organización</b>	Cumplimiento de objetivos	
		<b>Bienestar laboral</b>	Estado de satisfacción	
Examinar el nivel de interacción docente-estudiante, mediante el uso de las aulas virtuales para la verificación de tiempos mínimos requeridos.	Desempeño del docente	Evaluación	Nivel de cumplimiento en el diseño de los cursos asignados	Informe de Medición Interacción en Aulas Virtuales
	Plataformas virtuales	% de interacción en el aula	Cumplimiento del tiempo exigido en plataforma	

**Instrumentos**

Se aplicó a través de la web de forma individual el cuestionario CVT-GOHISALO instrumento validado en varios países entre esos México y Colombia, según García (2014) este instrumento cuenta con una confiabilidad de 0,9527 evalúa aspectos como la motivación y la percepción de la calidad de vida, consta de 74 ítems. Para la recolección de información de este instrumento se validó por expertos, quienes determinaron la confiabilidad en la medición de la motivación y calidad de vida en el trabajo. Se presentan opciones de respuesta como: nada satisfecho (0) y máximo de satisfacción (4). La ponderación de la información la arrojo el sistema automáticamente con las respuestas registradas en el sistema. También se utilizó el formato de registro de evaluación de plataformas virtuales, el cual permitió consignar y analizar información de la institución universitaria objeto de estudio.

En segundo lugar, se realiza el análisis de datos asociados con el desempeño en las aulas virtuales de los docentes, por medio de un formato que describe las exigencias requeridas, donde se registra el tiempo de interacción en el aula, construcción adecuada de los cursos, utilización de plantillas y recursos, entre otros.

**Procedimiento**

La investigación se desarrolla en 3 fases:

En la fase 1, se presenta el contacto con los participantes, quienes son docentes en modalidad de contratación medio tiempo de una Institución Universitaria, correspondiente a diferentes programas de formación profesional. Luego se les indica que por medio de sus correos se les enviará un cuestionario el cual debe ser contestado en su totalidad.

En la fase 2, se explica a los docentes la forma para contestar el cuestionario, el cual es socializado a través de la web con un enlace de Google. Inicialmente deben llenar el encabezado de la encuesta, seguido de las 74 preguntas que tiene el instrumento.

Por otro lado, se traslada información de la evaluación de plataformas al formato diseñado para verificar y/o comparar los NRC que están presentando dificultad para el logro de objetivos propuestos por la institución.

Se termina con la fase 3, donde se elabora la conclusión sobre los hallazgos encontrados. Esta se realizó a través del análisis de las categorías (Bienestar individual, condiciones de trabajo, organización y bienestar laboral), al mismo tiempo se constató con el marco teórico y por ende, los objetivos propuestos en esta investigación.

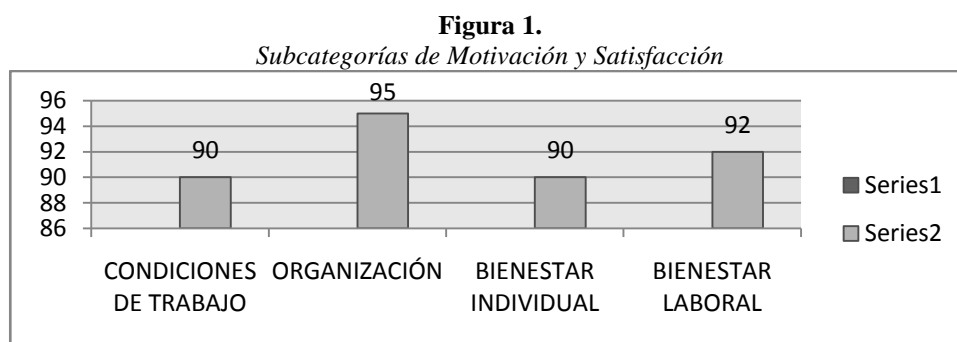
### III. RESULTADOS

Teniendo en cuenta los objetivos trazados en esta investigación se plantean las siguientes subcategorías (condiciones de trabajo, organización, bienestar individual y bienestar laboral), las cuales permitieron identificar condiciones óptimas de satisfacción, sin embargo; en menor proporción se visualizan docentes medio tiempo con bajo nivel de satisfacción laboral.

El análisis de las diferentes categorías se presenta de manera jerarquizada así:

#### *Categoría 1. Motivación y satisfacción de docentes*

El análisis de resultados de esta categoría (motivación y desempeño docente) muestra que existe un nivel adecuado de satisfacción con un 90% respecto a la subcategoría condiciones de trabajo (Ver figura 1), en la subcategoría organización se obtiene un 95% de satisfacción (Ver figura 2), en la subcategoría bienestar individual el nivel de satisfacción es de un 90% (Ver figura 3) y en la subcategoría bienestar laboral se obtiene un 92% en el nivel de satisfacción (Ver figura 4).



Por lo anterior el cuestionario permite evidenciar aspectos relevantes para este estudio.

#### *Categoría 2. Desempeño Docente.*

Teniendo en cuenta el último reporte obtenido de la evaluación de docentes con contratación medio tiempo, se elabora la tabla número 3, que contiene los porcentajes de evaluación inferiores con respecto al manejo de plataformas virtuales, en aspectos tales como: estado del curso, presentación con plantilla, foros exigidos, elementos de unidades, tiempo de permanecía, entre otros.

**Tabla 3.**  
*Evaluación plataformas virtuales*

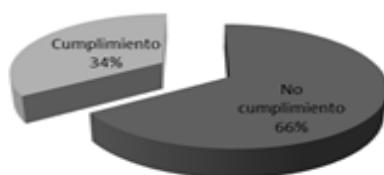
Docente	Tipo de contrato	Porcentaje de construcción e interacción en el aula
2	Medio Tiempo	66
3	Medio Tiempo	65
15	Medio Tiempo	60
16	Medio Tiempo	49
17	Medio Tiempo	52
18	Medio Tiempo	69
19	Medio Tiempo	48
20	Medio Tiempo	29
21	Medio Tiempo	13
22	Medio Tiempo	11
23	Medio Tiempo	21
24	Medio Tiempo	21
25	Medio Tiempo	25
26	Medio Tiempo	28
27	Medio Tiempo	38
28	Medio Tiempo	51
29	Medio Tiempo	63
30	Medio Tiempo	44
31	Medio Tiempo	68
33	Medio Tiempo	64

35	Medio Tiempo	65
36	Medio Tiempo	67
37	Medio Tiempo	65
38	Medio Tiempo	53
39	Medio Tiempo	29
40	Medio Tiempo	25
41	Medio Tiempo	60

Por medio de la prueba no paramétrica *Chi Cuadrado*, se establecen correlaciones entre las subcategorías de análisis y se evidencia que, con respecto a las condiciones de trabajo en el tema salarial y el bienestar laboral, los docentes no se sienten satisfechos. Por otro lado, con respecto a organización y bienestar individual manifiestan satisfacción. Lo anterior con un nivel de confianza del 95%.

Analizando la información obtenida sobre el desempeño de los docentes en la plataforma se obtuvo como resultado que el 66% de los docentes incumple con las metas propuestas para el desempeño adecuado y eficaz en las aulas virtuales, mientras que apenas un 34% dan cumplimiento a los objetivos propuestos en el área de campus virtual.

**Figura 2.**  
*Porcentaje de Cumplimiento en plataformas virtuales*

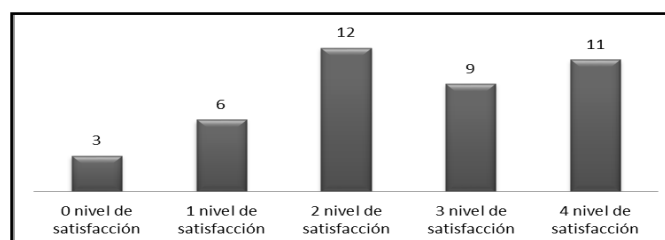


*Correlación Entre Resultados de la Categoría 1 (Motivación Docente) y Categoría 2 (Desempeño).*

Según el análisis correlacional hecho entre las variables motivación y desempeño docente se encuentra que el 31% de la muestra escogida refiere insatisfacción en aspectos ligados a las condiciones de trabajo y el bienestar laboral, es decir, aspectos como: grado de satisfacción salarial, condiciones higiénicas, formación, entre otros están generando malestar en un porcentaje significativo de los docentes. A su vez, presentan un bajo nivel de desempeño en las aulas virtuales dejando visible una escasa motivación, con porcentajes por debajo a lo esperado por la institución.

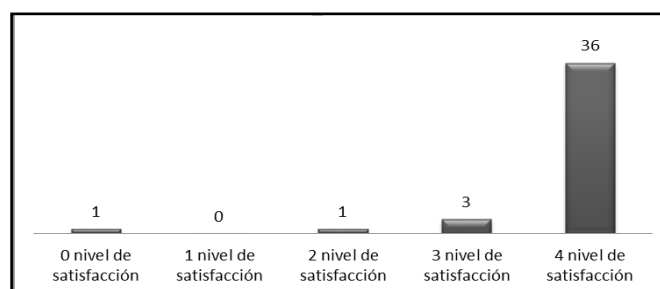
De igual modo, se relacionan los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento los cuales se muestran en las siguientes graficas:

**Figura 3**  
*Respuesta Menor Grado de Satisfacción Subcategoría Condiciones de Trabajo*



La figura 3 representa el menor grado de satisfacción en los items que conforman la subcategoría condiciones de trabajo en la pregunta ¿Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento

**Figura 4**  
*Respuesta Mayor Grado de Satisfacción Subcategoría Organización*



La figura 4 representa el mayor grado de satisfacción en los ítem que conforman la subcategoría organización. En la pregunta: ¿Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo?

Según el análisis correlacional hecho entre las variables motivación y desempeño docente, se encuentra que el 31% de la muestra escogida refiere insatisfacción en aspectos ligados a las condiciones de trabajo y el bienestar laboral es decir aspectos como: grado de satisfacción salarial, condiciones higiénicas, formación, entre otros están generando malestar en un porcentaje significativo de los docentes. A su vez, presentan un bajo nivel de desempeño en las aulas virtuales dejando visible una escasa motivación, con porcentajes por debajo a lo esperado por la institución.

Finalmente, al contrastar los objetivos 1 y 2 se encuentra que la relación entre baja motivación y el bajo nivel de desempeño presenta un 70%, de acuerdo a la población docente identificada en cada una de las categorías. Lo anterior lleva a concluir que la motivación si incide directamente en el desempeño de los docentes medio tiempo en modalidad distancia con la interacción virtual sostenida con estudiantes en una institución Universitaria, debido a esto el cumplimiento de objetivos institucionales, calidad académica y clima laboral pueden verse afectados directamente.

Este estudio puede ser consultado por profesionales del campo educativo y del comportamiento ya que afianza teorías como la de Maslow y su jerarquía de necesidades y la de Herzberg con los factores higiénicos o extrínsecos, al igual que aporta a la edición para la visualización de nuevas relaciones o interrogantes que pueden surgir de la relación motivación, desempeño docente y calidad académica.

Se recomienda el desarrollo de programas orientados a incrementar la satisfacción laboral, para garantizar el empoderamiento del docente en el desempeño requerido, el cual permitirá responder a objetivos de calidad que, en últimas, debe favorecer al estudiante en la adquisición de conocimiento, para que así lo pedagógico y lo tecnológico desde la interacción virtual con estudiantes por las plataformas, tenga un sentido y un beneficio recíproco.

Ciertamente, el cumplimiento de estándares de calidad genera conflictos a nivel organizacional, el cual hacer alusión a una dificultad que se presenta, oposición o barrera frente al cumplimiento de ciertos objetivos. De esta manera, lo que se pretende es ampliar el panorama frente a la capacidad o motivación de los docentes frente al uso de alternativas o herramientas TIC.

Cada persona tiene objetivos, propósitos e intereses diferentes que giran en torno a sus habilidades y gustos; de este modo, la fuente principal de dificultad que se observa en una persona adulta frente a un joven no es solo el manejo adecuado y las habilidades para comprender instrucciones por medio de las TIC, sino que tiene gran peso la forma que ven el mundo ambas personas. Es posible aclarar que atraviesan puntos decisivos en el aspecto psicológico donde es necesario que se fortalezca la etapa de la toma de decisiones frente a diversas situaciones que pueden ocurrir en el desempeño docente y en el momento del uso de herramientas tecnológicas en su desarrollo pedagógico.

#### **IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

En el desarrollo de la presente investigación se pretendió encontrar la relación de la motivación en los docentes con la interacción virtual con sus estudiantes en la modalidad a distancia. Se resalta cómo el desempeño docente proporciona elementos que visualizan o enneguecen el verdadero cumplimiento de objetivos de la calidad académica, dejando una brecha en lo que se conoce como evaluación. Por lo tanto, teniendo en cuenta los hallazgos encontrados se hace evidente que:

Aunque se encontró un buen nivel de satisfacción en los docentes respecto a las variables relacionadas con la motivación intrínseca, en cuanto a la motivación extrínseca, se pudieron apreciar temas que no fueron satisfactorios, cabe aclarar que éstos, son de gran influencia en el desempeño de los docentes. Es así como la evaluación docente se desarrolla de forma integral y dentro del proceso de la educación a distancia es una de las

razones de ser para el cumplimiento de objetivos. Un ejemplo de ello es, la baja aceptación del sistema salarial, la inconformidad con alguno de los procesos administrativos, muchos ligados al desempeño, como es la revisión de las asignaturas en la plataforma y la toma de los “tiempos de conexión”, así como la comunicación virtual con los estudiantes, se ven afectados en los docentes evaluados, siendo un factor importante que afecta la misión institucional debido al énfasis que se ofrece.

Es así como la mayoría de los docentes necesitan sentirse satisfechos con su trabajo por cuanto sienten que se debe a sí mismos, a lo que ellos llevan a cabo y realizan. Esto no sucede, cuando se trata de insatisfacción, lo que indicaría que se asimilan de manera diferente, y se relaciona con causas diferentes.

Cuando los docentes se sienten insatisfechos con la labor que desempeñan, por ende disminuyen sus tiempos de ejecución y la calidad de su trabajo, entonces se encuentra que las causalidades se relacionan con los factores extrínsecos de la motivación, es decir, que es entonces cuando se relaciona esa insatisfacción como políticas institucionales, tipo de líder directo, la relación con los coordinadores, las condiciones laborales, como el salario, ganancias adicionales, la relación con los compañeros y el nivel de estatus.

Dentro de estos aspectos es conveniente revisar por qué los docentes expresan que dedican más tiempo del acordado al desarrollo de sus tareas; una vez verificada la razón de este fenómeno, se debe plantear a modo correctivo un equilibrio entre el tiempo invertido y los resultados obtenidos en cuanto al desempeño profesional, la calidad de la interacción con los estudiantes en la educación a distancia.

Lo anterior permite considerar que se necesita analizar cada uno de los aspectos que afectan al docente con el fin de analizar y crear estrategias que permitan alcanzar mejores resultados impactando la labor docente desde el propio sentido de pertenencia y responsabilidad.

En el proceso de la educación a distancia, el docente debería tener en cuenta aspectos como la necesidad de cultivar una buena relación con los estudiantes, guiar y dirigir los procesos con el fin de que el estudiante logre adquirir las competencias, resaltando la importancia de establecer metas claras. Debe ser una persona creativa, que brinde diversas posibilidades y didácticas con el fin de motivar al estudiante a disfrutar de su proceso de aprendizaje. Sin embargo, si el docente no tiene planteado y definido su rol como tutor y permite que diferentes factores influyan en su motivación hacia el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, se va a ver afectado su desempeño y así mismo el de sus estudiantes que dependen de su ejecución. Se observa que los docentes de medio tiempo, le dieron prioridad a la motivación.

## REFERENCIAS

- [1]. Alves, C. (2013) Motivación, calidad de vida y satisfacción del profesional docente. Universidad de Cádiz (España). Recuperado de:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51378>
- [2]. Camargo-Mayorga, D Andrés (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. Cuadernos de Contabilidad, 17 (44), 421-448. Recuperado de:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc17-44.mlde>
- [3]. Chirinos, N. & Padrón, E. (2010). La eficiencia docente en la práctica educativa. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 16 (3), 481-492. Recuperado de:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320009>
- [4]. Espinoza, I. M., Tous, J., & Vigil, A. (2015). Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. Anales de Psicología, 31(2), 651-657. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.174371>
- [5]. Fondón, I., Madero, M. J. & Sarmiento, A. (2010). Principales Problemas de los Profesores Principiantes en la Enseñanza Universitaria. Formación universitaria, 3(2), 21-28. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062010000200004>
- [6]. Rodríguez, A., & Pérez, A.O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN, (82), 179-200. <https://dx.doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- [7]. Rodríguez, S., Núñez, J. C., Valle, A., Blas, R., & Rosario, P. (2009). Auto-eficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza. Escritos de Psicología, 3(1), 1-7. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1989-3](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-3)
- [8]. García Pazmiño, Mercedes Angélica, González Baltazar, Raquel, Aldrete Rodríguez, María Guadalupe, Acosta Fernández, Martín, & León Cortés, Silvia Graciela. (2014). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 97-102. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200007>
- [9]. Hernández S, Hernández C, Batista M. (2014) Metodología de la Investigación. México. P37
- [10]. Izcará, S., P. (2014). Manual de Investigación Cualitativa. Ministerio de educación de Perú. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4613>
- [11]. Ollarves, Y. (2006). Cultura Organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una Institución de Educación Superior. Investigación y Postgrado, 21(1), 125-151. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872006000100006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872006000100006&lng=es&tlng=es)
- [12]. Peña, L. F. Cárdenas, J., & Cedillo, M. (2016). Percepción de la Calidad de Vida Laboral de los Docentes Universitarios. Universidad Ciencia y Tecnología, 19(77).