



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**¿Qué motiva a un profesor? Un estudio exploratorio  
con docentes de la Facultad de Psicología de la  
UNAM**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**Licenciada En Psicología**

**PRESENTA**

**Alejandra Castillo Méndez**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**Dr. Marco Antonio Rigo Lemini**

**REVISORA DE TESIS:**

**Dra. Martha Romay Morales**



**Ciudad Universitaria, Ciudad de México, 2021**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*A mis maestros:*

A todos los maestros que me hicieron crecer, que con su pasión por la enseñanza me inspiraron y ayudaron a convertirme en quien soy ahora.

A todos ellos por compartirme su amor por la literatura y la escritura, por mostrarme la belleza de la geometría analítica, por sorprenderme con maravillosas historias sobre nuestro pasado y el mundo, por enseñarme que las neurocosas no tienen que ser aburridas. A ustedes por hacer crecer mi amor por la educación.

### *A mi familia*

Mamá:

Gracias por no dejar que me diera por vencida. Gracias por abrazarme una noche y decirme que soy muy valiente por haber decidido hacer una tesis. Te agradezco el apoyo y te agradezco por cada una de las locuras con las que me animabas. Agradezco tu presencia y compañía en momentos difíciles, por estar ahí cuando no entendía las fracciones, por recordar cómo hacer una raíz cuadrada para ayudarme a resolverlas y por estar ahí cada vez que sentía que se me rompía el corazón. Gracias por ser mi mamá Gorila.

Papá:

Gracias por estar siempre al pendiente de mí, por cuidarme tanto y consentirme. Gracias por procurar que nunca me faltara nada y motivarme a esforzarme para cumplir mis metas. Gracias por no dejarme solar, por darte el tiempo de construir recuerdos conmigo y por de vez en cuando tontear juntos.

Abuelita Tina:

Me ha costado mucho trabajo entenderte, a veces no me es fácil tenerte paciencia, pero tu la has tenido conmigo y no me has dejado sola. Me has mostrado tu fortaleza y tus ganas tan grandes de vivir y disfrutar la vida. No voy a olvidar que te emocionaste el día que supimos que me quedé en Prepa 5, tampoco voy a olvidar que tú te alegraste, quizá mucho más que yo el día que entré a la Facultad. Gracias por acompañarme durante este camino.

A mis fieles, amorosos y peludos compañeros. 

### *A quienes ya no están:*

A mis abuelos Pancho y Poncho, por su cariño, ternura y enseñanzas.

A mi abuela Beta por el tiempo que me acompañó y por su cariño.

A mi tío Paco, por cada pelea, desacuerdo, recuerdos y experiencias compartidas.

A mi amigo Oscar, por cada regaño, risa, sorpresa y tanto apoyo, por seguir acompañándome desde donde estés.

A cada uno de ellos les agradezco infinitamente y los llevo conmigo.

## *A mis amigos*

Recuerdo que antes de entrar a la prepa, me decían que esta era el purgatorio porque es difícil saber quién sale y quien se queda; también me decían que era la etapa más bonita que podía vivir, afortunadamente, fue una etapa maravillosa que siempre recordaré con cariño, pues ahí conocí a personas que me han regalado risas, sorpresas, tiempo, paciencia y crecimiento.

*Queridos Dulce, Vicky, Viviz, Leo, Jorge, David, Charly, Johnny y Chucho:*

Les agradezco infinitamente el que sean parte de mis mejores recuerdos. Quiero a cada uno de ustedes en mi vida para seguir compartiendo tanto aventuras como nuestro crecimiento. Quiero poder seguir admirándolos por sus logros y por quienes son.

Originalmente pensaba dedicar un párrafo extenso a cada uno de ustedes, pero esto me fue bastante difícil porque no sé cómo podría expresarles lo agradecida que estoy por su tiempo, cariño y paciencia. Cada uno, a su manera, me ha apoyado en distintas situaciones, me han hecho reír, quizá me han hecho enojar, y aún más importante, me han ayudado a crecer.

Jorge y David, a los dos los quiero como hermanos y admiro la manera en que sonríen día a día. Les tengo una confianza muy grande y ustedes nunca dejan de sorprenderme (o traumarme), les agradezco infinitamente por su paciencia, cariño y compañía.

Dulce, tu eres mi persona, no sé cómo podría agradecerte por estar siempre conmigo, no sé cómo podría resumir todo lo que hemos vivido juntas, pero sé que quiero verte triunfar en cada aspecto de tu vida y el día de hoy te agradezco por el apoyo, por el cariño, por cada una de las palabras de aliento y sobre todo por tu sincera y bella amistad.

Vicky, juro que tengo una sonrisa al escribir esto, amo que estés mi vida, que me permitas ser parte de tu vida, y te agradezco por la enorme paciencia que me tienes y por tu forma tan divertida, sincera e inocente de animarme.

Mi Viviz, eres mi veterinaria favorita, y sin duda alguna te volviste una persona importante en mi vida. Gracias por todo el apoyo que me brindas, por las tardecitas en las que comíamos en Copilquito, por las tardes de chisme y por seguir cuidando mi constancia.

Leo, gracias por ser conmigo una rockola andante, de una manera peculiar me animas mucho y me haces reír. Nunca pensé que te convertirías en este gran amigo y desde el

día en que descubrimos que casi somos vecinos te quedaste en mi vida. Gracias, por tanto.

Charly y Johnny, ustedes también me han demostrado su cariño y sinceridad, los considero buenos amigos y aprecio la apertura que en distintas ocasiones me han mostrado para platicar, les agradezco también por cruzarse en mi camino y estar conmigo.

Chucho, recuerdo mucho la manera en que te molestábamos por no salir nunca con nosotros una vez que iniciamos nuestras respectivas licenciaturas, creo que éramos unos adolescentes un poco bobos y no supimos entender todo el esfuerzo que estabas poniendo en tu desarrollo académico y profesional. Hoy admiro la paciencia que nos tuviste y el esfuerzo que invertiste, te agradezco porque de alguna forma me enseñaste a valorar esto y aplicarlo conmigo.

A cada uno de ustedes, solo puedo darles las gracias por todas las experiencias compartidas.

Los amo.

*A mis amigos de la facultad:*

No podría resumir lo que aprendí de cada uno de ustedes. Me regalaron muchas risas, apoyo y aprendizaje. De algunos de ustedes aprendí a ser más disciplinada, de otros a no ser tan aprehensiva. Gracias por permitirme disfrutar momentos de la vida con ustedes.

Pau Gómez, Ana Pau, Aarón, Judith, Alan, Dani Peña, Daniel G, Lili, Kike 😊 , Maya, Mauricio, Mariana, Dehui, Mayra, Sebastián, Amairany.

Les quiero y admiro.

*Querida Ixchel:*

Sé que estudiamos en la misma preparatoria, pero no he querido incluirte en ese apartado por la historia que nos une. Nos conocemos desde los 9 o 10 años y hemos tenido la fortuna de compartir una buena parte de nuestra vida, a distancia, en la prepa y en la facultad.

Recuerdo muy bien que cuando me estresaba en la secundaria por todas las expectativas que algunos profesores tenían sobre mí, muchas no se acercaban a mis intereses, me

estresaba, me enojaba y sentía que todo me rebasaba, pero tu estuviste ahí. Y eso es solo uno de las situaciones en que me has apoyado, sabemos que hay muchas otras en las que has estado presente.

Recuerdo también que en la prepa esperábamos los miércoles para ir a comer papitas y platicar un rato, tiempo después lo repetimos estando las dos en la facultad y muero por ir a comer papitas contigo otra vez.

Muchísimas gracias por tu apoyo, tu cariño, tu amistad, tus palabras. Te amo.

*Agradecimientos especiales:*

Dr. Marco Rigo:

Muchas gracias por ser mi guía en esta aventura llamada tesis. Le agradezco por todos los conocimientos y risas compartidas, por su paciencia y apoyo. Gracias por haber generado un impacto positivo en mí y sobre todo, por motivarme con su entusiasmo a continuar creciendo académica y profesionalmente.

Dra. Martha Romay:

Quiero agradecerle por su paciencia y por el entusiasmo que me mostró desde el momento en que se le invitó a ser revisora de esta tesis. Le agradezco también por las observaciones que me hizo a lo largo de este trabajo, ya que me permitieron darle orden y claridad a esta tesis.

A mis sínodos:

A los tres les agradezco por todas sus observaciones, cada una de ellas me ayudó a reflexionar sobre aspectos teóricos y metodológicos de esta tesis, a su vez me ayudaron a pensar en mi trabajo cómo psicóloga y los aspectos en los que puedo y debo mejorar. También les doy las gracias por los conocimientos compartidos y su gran paciencia.

Mtra. Gaby Lugo:

Gaby, con usted inicié la carrera y con usted la terminé, en cierta forma, usted se convirtió en mi mamá académica. Fue mi maestra desde mi primer semestre y me quedé hasta el servicio social, con usted no solo aprendí sobre orientación psicoeducativa, aprendí a desempeñarme con empatía. Le agradezco mucho por todas sus enseñanzas, porras y en especial por su cariño.

*Al equipo de UNIVERSUM y al equipo AV:*

Todo inició con una plática informativa. Días después tuve mi entrevista con Gaby y ella me dijo que me veía más como una maestra que como psicóloga, a un amigo mío no le agradó esto, pero a mí me llenó de alegría ese comentario. Soy psicóloga, pero desde los 3 años quiero ser maestra.

Durante mis primeras capacitaciones, el equipo de curaduría nos dijo en repetidas ocasiones que UNIVERSUM nos iba a cambiar la vida, y tenían razón. Conocí personas maravillosas, que nunca dejaron de impulsarme y animarme, personas que me hicieron reír y aprender. Me topé con experiencias que me marcaron y me hicieron crecer, el cariño que los anfitriones y algunos visitantes me brindaron, lo llevaré conmigo siempre.

Gracias a Emilio, Sofi, Lalo, Dante, Carlos Cubi, Anahí, Gerardo, Rebe, Andy, Pao, Rodrigo, Karla, Vale. Les agradezco a cada uno de ustedes por los momentos compartidos, las porras y en algunos casos el apoyo en mis dudas metodológicas.

Eduardo N: Gracias por echarme porras y evitar que me diera por vencida cuando me abrumaba, gracias por escucharme y ayudarme a poner los pies en la tierra nuevamente. Te quiero mucho.

*Equipo AV 2019-1:*

No creo tener las palabras para expresar todo lo que significan en mi vida. El semestre 2019-1 fue mi primer semestre y uno muy especial para mí. Mis queridos Avengers, ustedes se convirtieron en mi segunda familia.

Gaby: Desde el día de mi entrevista creíste en mí, y jamás olvidaré ese comentario por toda la motivación que me inyectó. También gracias a ti pude integrarme al maravilloso equipo de Atención al visitante y es de las mejores experiencias que he tenido.

Loli, Toño y Atenas: Los tres me han enseñado muchísimo, me han ayudado a alzar mi voz, me ayudaron a ser parte de un equipo y me impulsaron a trabajar duro para conseguir mis metas. No solo me ayudaron a fortalecer habilidades laborales, me apoyaron en momentos complicados en los que creí que todo era un caos.

Carlita, Liz, Greta, Andy, César, Angie, Itzel, Ámbar, Maya, Gaby, Aline, Aranza, Dani, Dana, Kenia, Fer, Jackie, Edith, Kris, Lucy y Atziri:

Gracias por su cariño y sus risas, por cada una de sus enseñanzas, por los momentos divertidos y por ayudarme a ser fuerte. Gracias por esos domingos de cierre en los que platicábamos de la vida y pensábamos en hacer tandas. Gracias por esos días locos en los que llegaban escuelas grandes y como equipo salíamos adelante. A cada uno de ustedes los llevaré siempre en mi corazón y mis recuerdos.

*A mí:*

A muchas personas les parecerá raro o incluso un acto egocéntrico el destinar un espacio para agradecerme a mí, sin embargo, este trabajo me ha hecho crecer en formas que no imaginé. Tuve mucho miedo de hacer una tesis y estuve a punto de rendirme en repetidas ocasiones, ahora veo este trabajo terminado y reconozco que mi esfuerzo no fue en vano, puedo ver que he crecido como persona y profesionista. Hoy me agradezco por que decidí ser valiente y aprender.

# Índice general de contenido

Resumen.....	12
Abstract:.....	13
Introducción .....	14
Capítulo 1. ¿Qué es la docencia?.....	19
Concepciones de la docencia.....	19
Competencias de los docentes .....	20
Etapas de la vida profesional docente .....	22
Valores del profesorado .....	25
Identidad profesional.....	27
Capítulo 2. Docencia universitaria .....	29
La enseñanza en la educación superior en México.....	30
Problemas y retos de la docencia en educación superior .....	30
Expectativas sobre los docentes universitarios .....	32
La enseñanza de la Psicología .....	35
Métodos de enseñanza de la Psicología .....	36
Retos de la docencia en Psicología .....	37
Capítulo 3. Motivación docente .....	39
Motivación para la docencia .....	40
Factores que influyen en la motivación docente .....	41
Incidentes críticos motivacionales .....	41
Investigaciones sobre motivación con docentes .....	43
México .....	43
América Latina .....	46
Estados Unidos.....	48
Europa.....	49
Asia .....	51
Capítulo 4. Bienestar y malestar docente.....	58
¿Qué es el bienestar docente? .....	58
Malestar docente .....	59
Propuestas para el bienestar docente .....	61
Capítulo 5. Antecedentes contextuales .....	63
Características generales de la Facultad de Psicología .....	63

Docencia en la UNAM .....	64
Planta docente de la Facultad de Psicología.....	66
Desafíos de las docentes de la Facultad de Psicología.....	68
Investigaciones previas con los docentes de la Facultad de Psicología .....	69
Capítulo 6. Método .....	72
Consideraciones previas .....	72
Preguntas de investigación.....	72
Constructos principales .....	74
Esquema metodológico general.....	74
Participantes.....	75
Profesores .....	75
Alumnos .....	75
Coordinadores.....	76
Datos de docentes, Coordinadores y alumnos participantes .....	76
Escenario.....	79
Lugar de aplicación para profesores .....	80
Lugar de aplicación para alumnos.....	80
Lugar de aplicación para Coordinadores.....	80
Procedimiento .....	80
Recopilación de datos para profesores .....	80
Recopilación de datos para alumnos .....	81
Recopilación de datos para Coordinadores .....	81
Instrumentos.....	82
Instrumentos para profesores.....	82
Instrumentos para estudiantes .....	82
Instrumento para Coordinadores .....	82
Capítulo 7. Análisis de datos .....	83
Análisis de datos de profesores .....	83
Análisis de datos de Coordinadores.....	123
Análisis de datos de alumnos.....	138
Balance global.....	175
Conclusiones.....	179
Referencias .....	185

Anexos .....	193
Anexo 1 – Entrevista para profesores.....	193
Anexo 2 - Instrumento aplicado a estudiantes.....	194
Anexo 3 - Guion de entrevista a Coordinadores .....	197
Anexo 4 – Guion de entrevista a estudiantes .....	198
Anexo 5 - Cronograma .....	199

## Resumen

Este proyecto tuvo como objetivo indagar el tema de motivación docente y conocer las razones que llevan a profesores universitarios de la carrera de Psicología a ejercer esta profesión. Se hace un recorrido sobre lo que es la docencia, las concepciones que se tienen sobre ella y lo que implica, posteriormente se incluye de manera breve la situación de la docencia universitaria en México y los problemas que afronta hoy en día.

Se aborda el tema de la motivación, entendida como un estado interno que activa y dirige una conducta hacia ciertas metas (Woolfolk, 1999, citado por Díaz-Barriga y Hernández, 2006), y se enfocará hacia la docencia. Para complementar el contenido se incluyen los temas de bienestar y malestar docente y se describen las características generales de la Facultad de Psicología de la UNAM y de su planta académica; asimismo se muestran algunos antecedentes de investigaciones realizadas en esta institución.

Para alcanzar el objetivo, se trabajó con profesores, alumnos y coordinadores de campo de conocimiento de la mencionada Facultad. La metodología se dividió en dos fases: para los docentes y alumnos, a los primeros se les hizo un par de entrevistas y a los alumnos se les aplicó un cuestionario y posteriormente se entrevistó a algunos de ellos que accedieron a continuar con su participación; mientras que a los coordinadores se les abordó en una única fase en la que se realizaron entrevistas a profundidad.

Logró observarse que la mayoría de los docentes entrevistados tuvieron como modelo a otros profesores, asimismo se identificó que su principal motivación radica en el crecimiento de los alumnos. En lo que respecta a lo reportado por los alumnos, reconocieron que aprecian ver que los profesores, no solo son buenos en su labor, sino que demuestran pasión al enseñar, asimismo aceptaron que la actitud que muestran en clase puede actuar como motivador o desmotivador con los docentes. Las respuestas obtenidas de los tres grupos, permitieron identificar los principales problemas, relacionados a la docencia, que se enfrentan en la Facultad, destacan la falta de reconocimiento, necesidad de actualización, falta de empatía hacia los alumnos y aunado a esto, discriminación.

**Palabras clave:** Docencia, Docencia universitaria, Psicología, Motivación, Satisfacción, Involucramiento

## Abstract:

The objective of this study was to investigate the topic of teacher motivation and to find out the reasons that lead college professors from the career of Psychology to practice this profession. The topic of teaching includes, the conceptions that are had about it and its implications, later the situation of university teaching in Mexico and the problems it faces today are briefly included.

The issue of motivation is addressed, understood as an internal state that activates and directs a behavior towards certain goals (Woolfolk, 1999, cited by Díaz-Barríga and Hernández, 2006), and it will focus on teaching. To complement the content, the topics of well-being and teacher discomfort are included and the general characteristics of the Faculty of Psychology of UNAM and its academic plant are described; also some antecedents of investigations carried out in this institution are shown.

To achieve the objective, we worked with professors, students and coordinators of the field of knowledge of the aforementioned Faculty. The methodology was divided in two phases for teachers and students, a couple of interviews were carried out on the first ones and a questionnaire was applied to the students and later some of them, who agreed to continue their participation, were interviewed; in other hand, the coordinators were approached in a single phase in which in-depth interviews were conducted.

It was observed that most of the interviewed teachers had other teachers as a role model, and it was also identified that their main motivation lies in the growth of the students. Regarding what is reported by students, they recognized that they appreciate seeing that teachers are not only good at their work, but also show passion at teaching, they also accepted that the attitude they show in class can act as a motivator or demotivator with the teachers. The responses obtained from the three groups allowed to identify the main problems, related to teaching, that are faced in the Faculty, highlighting the lack of recognition, need for actualizing, lack of empathy towards students and discrimination.

**Keywords:** Teaching, University teaching, Psychology, Motivation, Satisfaction, Engagement

## Introducción

La docencia es una actividad que no ha sido fácil de definir, regularmente se asocia únicamente a la enseñanza, no obstante implica mucho más ya que se espera que los docentes sean capaces de dar tutorías a sus estudiantes, que puedan mejorar modelos educativos, apoyar en la investigación y participar en cuestiones administrativas (SEP, 2007) como lo son el documentar procesos de planeación didáctica, el cumplimiento en tiempo y forma de programas de estudios, el manejo de la saturación de contenidos, la cantidad excesiva de alumnos e insuficiencias de infraestructura (Castro, 2015).

La formación que tienen los profesores de nivel superior no es propiamente una formación docente, Villalobos y Melo (2008) mencionan que uno de los obstáculos que enfrentan los profesores es la falta de una formación especializada. La docencia requiere de una formación sólida y compleja en la que se brinden conocimientos y herramientas, además necesita de vocación y valores, que si bien son necesarios para el resto de las profesiones, en la docencia no siempre están presentes, puesto que ésta suele tomarse como una profesión de respaldo debido a que una gran cantidad de profesionistas optan por desempeñarse como profesores tras no lograr ejercer la profesión para la que se formaron inicialmente; sin embargo, esta última puede no tener como principal objetivo una formación docente.

Durante el ejercicio de la profesión docente pueden darse situaciones que influyan en la identidad del profesor, estas pueden considerarse favorecedoras o desestabilizadoras para la profesión (Monereo, 2010), el impacto de estos eventos suele observarse en el interés y desempeño de los profesores, no obstante, este impacto es comúnmente atribuido a otros factores como el mantenerse actualizado tanto en el área de conocimiento como en las estrategias pedagógicas que utiliza; dejando a un lado la huella que estas situaciones tienen en el aspecto emocional.

En países como España, Chile y Colombia se han realizado estudios con docentes de distintos niveles acerca del burning-out o desgaste laboral, habilidades socioemocionales y motivación, entre otros; sin embargo, una población poco explorada es la de los docentes universitarios, a quienes se les exige contar con determinadas competencias, tanto teóricas y procedimentales, como actitudinales, para las que no todos se encuentran preparados.

En el caso de los docentes mexicanos, se ha encontrado que la multiplicidad de roles que asumen los del nivel universitario genera un desgaste laboral como comentan Magaña y Sánchez en 2007 (citados en Romero, 2017), además de esto Martínez, Méndez y Murata (2011) encontraron que los académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana de Xochimilco manifestaban síntomas de estrés ante las distintas exigencias laborales que enfrentaban, mismas que llevaban a los académicos a situaciones como el deterioro de la vida familiar, social y laboral.

Los docentes universitarios deben contar con ciertas competencias generales, independientemente del área en que se desempeñen, por ejemplo, el conocimiento de estrategias de enseñanza; no obstante, el área de conocimiento en que laboran les exigirá contar con competencias específicas para ejercer de manera exitosa su trabajo. Cabe mencionar que para cada área se deberán adecuar las estrategias pedagógicas y didácticas, lo que implica que el docente deberá mantenerse abierto a un cambio de concepciones.

En el caso de la docencia en Psicología, ésta se enfrenta a distintos problemas como disciplina, tanto por la percepción que tiene la sociedad sobre ella como las expectativas que se tienen de la Psicología en la educación superior. Preciado y Rojas (1989) mencionan que algunos de los problemas que enfrenta la enseñanza de la Psicología son los siguientes: el creciente número de escuelas en que se imparte como licenciatura, los objetivos profesionales vagos, instalaciones inadecuadas, docentes poco capacitados y la carencia en programas de formación. Lo anterior puede ocasionar que la motivación de los docentes se vea afectada al no contar con el apoyo adecuado o bien, algunos de estos puntos pueden provocar un sentimiento de falta de reconocimiento y a su vez afectar el desempeño docente.

Las expectativas que se tienen en torno a los docentes y las condiciones a las que éstos se enfrentan en el campo laboral, como un ambiente de trabajo insatisfactorio (Camargo, 2016) en el que la comunicación y toma de decisiones son excluyentes (Palma, 2000), han provocado un estado de malestar en el profesorado, dando pie a investigaciones sobre estrés laboral docente, que de acuerdo a lo planteado por Kyriacou y Sutcliffe en 1978 (citados por Ruíz, 2010) como una experiencia de emociones negativas y desagradables mismas que surgen de algún aspecto de su trabajo.

Como se mencionó anteriormente, la motivación del profesorado universitario no ha sido del todo explorada, lo que permite abrir la siguiente pregunta: ¿Qué motiva o desmotiva a un docente universitario a ejercer su profesión?

A lo largo de los años se han realizado algunas investigaciones con profesores de la Facultad de Psicología de la UNAM, estas se han centrado en temas como pensamiento didáctico y estrategias de enseñanza, pero no se han estudiado los aspectos motivacionales, por lo que no se cuenta con información al respecto. Cabe mencionar que se tienen razones para creer que existe malestar docente en el personal de la Facultad, como el promedio de antigüedad del profesorado en dicha institución, sin embargo, esto no se ha comprobado.

Es por ello que la pregunta planteada anteriormente se enfocará en los docentes que laboran en dicha Facultad.

Por lo antes mencionado, se considera importante realizar una exploración sobre el nivel de motivación de los docentes de la Facultad de Psicología de la UNAM, con el fin de:

- Identificar las razones que llevaron a los profesores a desempeñarse en esta profesión y saber si ha cambiado su inspiración.
- Identificar la percepción que tienen los alumnos de la Facultad sobre la motivación que han observado en sus profesores.
- Indagar la opinión de los coordinadores de los distintos campos de la Psicología en esta Facultad, en torno a qué tan motivados consideran que están los docentes y comparar dicha información con los datos referentes a las experiencias de los docentes y estudiantes.
- Indagar sobre la percepción que tienen los coordinadores de las distintas áreas psicológicas acerca de las situaciones principales que afectan negativamente el nivel de motivación docente.
- Concientizar a la comunidad universitaria sobre la importancia que tiene la motivación docente en la calidad de la enseñanza que reciben los alumnos y en el bienestar percibido por los profesores como individuos.

Lo anterior pretende lograrse a través de entrevistas semiestructuradas y a profundidad que se realizarán a los docentes y coordinadores participantes para darles voz, mientras que a los alumnos se les aplicará un cuestionario para conocer la percepción que tienen

acerca de este tema en la Facultad de Psicología de la UNAM. Dado que el tema no ha sido del todo explorado, se espera que este proyecto pueda enriquecer la literatura, las actividades institucionales de apoyo al profesorado y servir de soporte para futuros trabajos.

La presente tesis se dividió en 7 capítulos, en ellos se abordan los antecedentes teóricos y contextuales, así como la metodología empleada y la descripción del análisis de los datos obtenidos. Finalmente, se integran las conclusiones del trabajo y anexos con los instrumentos empleados y el cronograma de la investigación.

En el capítulo 1 se aborda el concepto de docencia y las competencias con las que deben contar los profesores; posteriormente se hace un recorrido sobre las etapas de la vida profesional docente, retomando las aportaciones tanto de Huberman (1992; citado en Marchesi, 2010) como por Marchesi (2010). Después de esto, se habla de manera breve sobre los valores que conlleva la actividad docente para finalizar tocando el tema de identidad profesional, misma que se enfoca en la docencia.

En el segundo capítulo se profundiza en el tema de docencia, sin embargo, se centrará en el nivel superior y posteriormente se enfocará en la enseñanza de la Psicología.

A lo largo del capítulo se explica lo que se espera de un profesor universitario; asimismo se describen los principales retos y problemas que enfrenta esta profesión, como lo son la resistencia a la actualización y la escasa formación con la que muchos cuentan.

Más adelante se incluyen las habilidades con las que debe contar un docente en este nivel educativo para lo que se retomarán las competencias planteadas por Zabalza en 2003 (citado en Barrón, 2009) y se menciona la disposición ante el uso de TIC por parte del profesorado. Este capítulo cierra con el subtema de “Enseñanza de la Psicología”, en el que se abordan los métodos de enseñanza empleados en esta disciplina y se mencionan los retos principales que se han identificado en esta labor.

Durante el tercer capítulo se trata el tema de “Motivación docente”, se retoma la definición de Anita Woolfolk y seguido de esto se presentan el tipo de factores que pueden afectar positiva o negativamente la motivación de los profesores, en este apartado se ahonda en los incidentes críticos. Posteriormente se reportan investigaciones nacionales e internacionales relacionadas con este tema, se incluyen trabajos llevados a cabo en Latinoamérica, Norteamérica, Europa y Asia.

El tema de “Bienestar y malestar docente” corresponde al capítulo 4, en el que se describe lo que es el bienestar y malestar, así como sus características y componentes. Finalmente se presentan algunas propuestas para cuidar del bienestar docente, para este último apartado se retoman algunas de las investigaciones presentadas en el capítulo 3.

Los antecedentes contextuales son abordados en el capítulo 5. A lo largo de este apartado se describen características de la Facultad de Psicología, como su historia y su oferta educativa. De igual forma, se retoma lo planteado en el Marco Institucional de la Docencia de la UNAM (1998) y se hace un recorrido sobre la formación docente que se ha implementado en esta institución a lo largo del tiempo. A continuación, se describen las características de la planta docente, así como las propuestas que realiza esta institución para apoyar la actualización de sus profesores. Se cierra este capítulo presentando algunas investigaciones que se han realizado con los docentes de esta Facultad.

En el capítulo 6 se describe el método empleado en esta investigación. En un inicio se presentan exponen las preguntas de investigación que se plantearon para cada grupo, posteriormente se definen los constructos principales que guiaron esta tesis, seguido de esto se incluye un esquema metodológico general en el que se resume el método aplicado. Después de esto, se describen las características de cada grupo y de los lugares de aplicación, finalmente se explica qué tipo de instrumentos se aplicaron, detallando la elaboración y adaptación tanto de los guiones de entrevistas como del cuestionario utilizado.

A lo largo del séptimo capítulo se describirá el análisis de los datos obtenidos tras las entrevistas de los tres grupos y la aplicación del cuestionario. En primer lugar, se presentarán los resultados de las entrevistas realizadas a los profesores, seguido de la información obtenida de los coordinadores y finalmente se presentan los datos correspondientes a los alumnos. Para cada grupo se incluye una síntesis sobre el análisis llevado a cabo. El capítulo cierra con un balance general sobre este análisis, en él se abordan los resultados principales de la investigación.

## Capítulo 1. ¿Qué es la docencia?

La docencia es una actividad que se ha visto en la disyuntiva de ser considerada o no como una profesión y el encontrar una definición de esta no es fácil, ya que, aunque se han hecho muchas investigaciones sobre lo que implica ejercerla, ésta no se ha definido como tal. Esteve (2009; citado en Larrosa, 2010) menciona que la actividad docente es una profesión con valores, no obstante, esta definición sólo toma uno de los puntos que forman parte de ella, sin considerar que quien realice esta actividad deberá contar con ciertas competencias, vivirá distintas etapas y se caracterizará en parte por la manera en la que se desempeñe, en lo que se reflejarán sus valores e identidad. Por otro lado, Aja (1999) ofrece una definición más completa, en la que menciona que la carrera docente es un proceso que pasa por distintos estadios y combina el papel docente con otras actividades, además, aclara que en este estado la persona reconoce que las decisiones que tome afectarán su futuro profesional.

### Concepciones de la docencia

Un docente debe ser una persona que tenga tanto dominio de la disciplina en que se desempeña, como conocimientos y herramientas psicopedagógicas; además de esto, debe demostrar que mediante la reflexión y un pensamiento crítico puede hacer frente a los distintos problemas que enfrenta. Actualmente en ciertos niveles educativos también se espera que el docente se desempeñe como un investigador. Al respecto Aja (1999) menciona que un profesor tiene derecho a desempeñarse como investigador, así como reflexionar sobre los procesos educativos y tener una visión crítica sobre los sucesos que se presentan en el mundo de la educación.

A continuación, se explican brevemente estos tres aspectos del ejercicio docente:

- *El profesor reflexivo.* Aja retoma a Kemmis (s/f) quien habla de la reflexión como un proceso de transformación a través del cual se puede lograr un aprendizaje significativo. En esta transformación el docente toma en cuenta la importancia de las relaciones sociales y de poder tomar parte en la toma de decisiones y en la acción social.

- *El profesor reflexivo y crítico.* Esta concepción va más allá de que los docentes mediten sobre su práctica, implica que podrá formar una crítica con la que cuestione la estructura educativa que impera en la institución en que trabaja y tomar una postura. Según el autor, lo anterior permitirá que el docente pueda tomar conciencia sobre lo que conlleva su labor.
- *El profesor investigador.* Un docente investigador debe ser reflexivo y crítico para ser capaz de identificar, comprender y explicar las dificultades que se presenten en la práctica; así el docente podrá formar sus propias teorías. Esto se asemeja a la investigación – acción, pues el docente deberá conocer su práctica, ejercerla e investigarla, esto con el fin de mejorarla.

Los papeles propuestos por Aja nos permiten recordar el trabajo de Schön (1982), quien plantea que debe existir una reflexión en y sobre la acción. Al aplicar la investigación a la labor docente se puede concebir a esta profesión como una actividad que requiere de constante atención por parte de quien la realiza, además de que puede pensarse que al pasar por estas concepciones es posible detectar las situaciones que aquejan al profesorado y buscar mejoras, tanto para su desempeño en el aula como para el clima laboral en que se encuentra.

### Competencias de los docentes

Los docentes se enfrentan a expectativas diversas, se espera que cumplan con demandas pedagógicas, administrativas y emocionales, entre otras. Existen algunas competencias que los profesores deben adquirir a lo largo de su carrera para tener un buen desempeño docente y que este se vea reflejado en el aprendizaje y la motivación de sus estudiantes.

En términos generales, Marchesi (2010) menciona que las competencias profesionales de los docentes deben ser las siguientes:

- Utilizar estrategias para favorecer el deseo de saber de los alumnos y para ampliar sus conocimientos; el docente debe ser capaz de comprometerlos en sus aprendizajes y poder responder a la diversidad que exista entre ellos.

- Estar preparado para velar por el desarrollo afectivo de los alumnos y por la convivencia escolar; el docente debe buscar un buen desarrollo emocional de los alumnos promoviendo la amistad y la autoestima, al fomentar la convivencia escolar.
- Ser capaz de favorecer la autonomía moral de los alumnos por medio de la educación en valores y la promoción de la ciudadanía.
- Ser capaz de desarrollar una educación multicultural al proporcionar las mismas oportunidades de aprendizaje a los alumnos, valorando su cultura.
- Estar preparado para cooperar con la familia; el docente debe mostrarse dispuesto y capacitado para trabajar con los padres de sus alumnos en caso necesario.
- Poder trabajar en la colaboración y en equipo con los compañeros; el docente deberá estar preparado para la acción colegiada con otros profesores en la elaboración de un proyecto, la dirección de grupos de trabajo, análisis de situaciones complejas y la gestión de conflictos interpersonales.

Los docentes deben cumplir con las competencias mencionadas, así como contar con un buen manejo de información y estrategias didácticas con las que puedan impartir su asignatura de manera exitosa y a la vez motivar a los estudiantes a involucrarse en su proceso de aprendizaje. Asimismo, se espera que promuevan un ambiente en el que los alumnos logren convivir adecuadamente dentro del aula para llevar este aprendizaje a la vida en sociedad.

Sin embargo, como se mencionará posteriormente, los profesores universitarios se desempeñan en un contexto particular. Por un lado ya no se centran como tal en una educación en valores, estos los pueden promover como parte de la identidad profesional de la disciplina en que se desempeñen; por otro lado, las personas con que trabajan son consideradas ya como adultos y con cierto grado de independencia, por lo que en este nivel educativo no es una prioridad que estén capacitados para trabajar con las familias de sus estudiantes; no obstante, es necesario que trabajen en colaboración con sus compañeros de trabajo para buscar la mejora en su profesión y fortalecer relaciones interpersonales, pues con ello se puede promover un clima laboral productivo y beneficioso para los docentes.

Finalmente, es importante mencionar que un profesor puede ser también un líder educativo, entendiendo que el liderazgo implica la transformación interna de un ser

humano, lo cual lo llevará a influenciar a otras personas a largo plazo con sus acciones y actitudes (Covey, 1998; citado en Sierra, 2016). En el ámbito pedagógico el liderazgo toma un sentido formativo y de proyección en las instituciones escolares, por lo que un líder educativo será aquel que oriente a estudiantes, docentes, padres de familia y otras personas responsables de los procesos implicados (Sierra, 2016). Un profesor como líder educativo es un ejemplo a seguir para los estudiantes, pues en el liderazgo podrán observarse los valores que el docente pone en acción al realizar su labor. Según Dimas, Torres, Palomares y Treviño (2016), el docente como líder deberá estar dispuesto a colaborar en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos de la institución, asimismo en el aspecto académico irá elevando paulatinamente el nivel de dificultad de los contenidos y actividades de sus clases, con el fin de motivar a los alumnos y plantear situaciones que les permitan mejorar en habilidades tales como el autocontrol. En otras palabras, el profesor como líder educativo debe impulsar al cambio.

Como podemos ver, las expectativas que se tienen de un docente son altas, no solo en el aspecto académico, también se busca que pueda preparar a sus alumnos para la vida; de igual modo, se espera que los profesores sean capaces de motivar a sus compañeros a ser mejores, dicho con otras palabras, sean agentes de cambio.

### Etapas de la vida profesional docente

A lo largo de los años pueden observarse similitudes entre los profesores al igual que cambios en el ejercicio de la docencia, como el uso de nuevas estrategias, la búsqueda de actualización y/o el ánimo con que se ejerce; estos pueden darse por variables como el sexo, la edad, los años de ejercicio docente o la etapa de su vida profesional.

Según Marchesi (2010) la mayoría de los estudios indican que los docentes pasan por seis etapas principales: formación inicial, iniciación, estabilización, nuevas preocupaciones, alejamiento o responsabilidad y declive profesional. Esta clasificación puede verse también como el ciclo vital, puesto que conlleva periodos de adaptación en cada etapa y en la transición de una a otra. Cabe mencionar que los docentes ante todo son individuos, por lo que responderán de manera distinta en cada una de estas fases.

Por su parte Huberman en 1992 (citado en Marchesi, 2010), propuso un modelo de desarrollo profesional en el que se relaciona la trayectoria profesional de los docentes con las experiencias educativas que éstos viven a lo largo de los años, haciendo énfasis en los incidentes críticos que pueden influir en las futuras decisiones que tomen durante su vida profesional. Las etapas propuestas en este modelo son las siguientes:

- Supervivencia y descubrimiento: el profesor se enfrenta a la experiencia de enseñar a un grupo y atender nuevas exigencias. Hay preocupaciones, pero también ilusión por su profesión.
- Estabilización: hay un compromiso personal con la actividad docente, las propuestas se ajustan a la realidad educativa en que se desempeña.
- Experimentación y actividad: el docente replantea su compromiso profesional, desarrolla nuevas estrategias y se plantea iniciativas diversas.
- Serenidad: hay un mayor dominio del ejercicio docente y riesgo de caer en el conservadurismo.
- Descompromiso: es la fase final, puede darse un distanciamiento con lo que sucede en la escuela. En esta etapa, la actitud de los docentes depende de cómo fue su experiencia a lo largo de su profesión.

Este modelo permite recordar la teoría de Erikson, en la que se presenta un conflicto entre dos polos, en el que el individuo deberá orientarse a uno de ellos. En este caso esta confusión se puede destacar en la etapa de experimentación, mencionada por Huberman, en la que se puede reafirmar la vocación docente o fortalecer el compromiso, no obstante, también puede darse un periodo de dudas en el que el compromiso con la docencia se reconsidera; serenidad, en la que el docente puede sentirse a gusto con su desempeño y los resultados que este tiene, de manera que llega un periodo de tranquilidad; o bien, el docente puede sentir nostalgia por el pasado y mostrarse resistente al cambio. Cabe mencionar que en el modelo de Huberman se plantea la idea de que la experimentación puede ocasionar las dudas en esa etapa, y estas pueden hacer que la siguiente etapa que viva el docente sea de serenidad o conservadurismo, dependiendo también de la respuesta del profesor ante las situaciones que viva a lo largo de su carrera.

Tomando como base el modelo de Huberman, una encuesta realizada por la Fundación Santa María (Fundación SM), e historias profesionales narradas por docentes en distintas entrevistas, Marchesi (2010) propone cinco etapas en la vida profesional de los docentes,

mismas que se asemejan al ciclo de vida. Las etapas de esta propuesta pueden entenderse de la siguiente manera:

- Formación inicial: se refiere a la elección de la docencia como carrera, la preparación recibida a lo largo de su formación, experiencias en prácticas y la relación con los propios profesores. Esta etapa se asemeja a la preparación para la vida.
- Primeros años: etapa que se equipara con la niñez. Los profesores muestran satisfacción, motivación y una actitud positiva ante las primeras experiencias que tienen en un ambiente laboral. Durante este periodo suele haber un aprendizaje rápido y una actitud abierta ante la crítica.
- Etapa del conocimiento: los años que abarca se equiparan a la etapa de independencia personal. Los profesores revisan sus valores, expectativas y responsabilidades, comienzan a formar un carácter de profesor y buscan mantenerse actualizados e innovar.
- Periodo de madurez: puede observarse que algunos profesores se sienten seguros con su labor, mientras que otros comienzan a replantear sus objetivos educativos, el método empleado y su estilo de trabajo. En algunos casos es notoria la pérdida de motivación. Esta fase coincide con el periodo de madurez personal.
- Años finales de la profesión: algunos profesores se muestran cansados por los cambios que enfrentan en la institución, así como por la cercanía a su jubilación. Suele haber un distanciamiento con su actividad profesional y un menor involucramiento en la labor docente. Esta etapa se asemeja al fin de la vida.

Las etapas propuestas por Marchesi pueden interpretarse como una invitación a ver la docencia como algo más que exponer temas en el aula y concebirla como un proceso que requiere formarse para solucionar las problemáticas propias de esta profesión, para lo cual es necesaria una preparación continua, pues el docente se enfrenta a situaciones que le harán replantearse su compromiso con la labor.

Al igual que se menciona en el modelo de Huberman, lo anterior permite retomar las ideas del profesional reflexivo de Schön, pues el docente deberá actuar y reflexionar sobre su acción, son algunas problemáticas las que los llevan a un aprendizaje, aunque en ocasiones también le pueden provocar un estancamiento. Respecto a la jubilación, esta

etapa puede vivirse de una forma en la que predomine el desinterés, quizá por el término que tiene la etapa laboral, o bien con un mayor gusto por su trabajo, pues en este periodo se pueden valorar las experiencias vividas durante su profesión.

### Valores del profesorado

Los profesores, además de contar con un conocimiento pedagógico, deben tener un comportamiento moral y ético, puesto que trabajan con personas y al ejercer su trabajo les transmiten sus valores y muestran la forma en que ven la vida (Luna & Serna, 2011), es por esto que al hablar de motivación y bienestar debemos tomar en cuenta los valores del profesorado, ya que éstos influirán en la forma en que se expresen, lo que se verá reflejado en su labor y en la percepción que los estudiantes y la sociedad puedan construir sobre la profesión docente.

En el caso del nivel universitario la educación en valores cambia y comienza a adecuarse a la disciplina en que se labora, incluso se habla de una ética profesional para cada una de las carreras, además, los profesores pueden seguir enseñando valores a través del ejemplo. Luna y Serna (2011) mencionan que los docentes que mejor transmiten valores son aquellos que sienten pasión por algún valor y lo viven como algo personal, es decir, lo hacen parte de su identidad, de esta forma logran destacar entre otros profesores. Estos autores señalan que los valores cuentan también con un elemento emotivo que puede reflejarse a través del compromiso de los docentes, mismo que puede motivar a los estudiantes a ser propositivos y en la toma de decisiones.

Ver que a un profesor le gusta lo que hace es motivante para los alumnos, pues el docente proyecta una imagen de seguridad, de apertura y de felicidad, lo cual permite a los estudiantes creer en sus profesores, pero no creer en el sentido de aceptar toda la información que reciben de ellos, sino en el de saber que la persona que está a cargo de la clase disfruta de su labor, que se trata de un individuo que busca crecer profesional y personalmente pero además, que no se conformará con que los estudiantes obtengan buenas notas, sino que buscará que ellos quieran aprender, investigar, proponer y crecer.

López, en 2006 (citado en Luna y Serna, 2011) señala que los valores del profesorado van más allá de sus convicciones, implica el interjuego que tienen éstas con la actitud que

muestran con sus estudiantes en el día a día. Por otro lado, Day (2007; citado en Luna y Serna, 2016) menciona que, al existir pasión por la enseñanza, al docente no le bastará con impartir los contenidos del programa, sino que su compromiso y responsabilidad lo harán tener un mayor involucramiento.

Day (2006) menciona que un docente apasionado será aquel que:

- Demuestre gusto por trabajar con y por los jóvenes y se preocupe por sus conocimientos e ideas.
- Esté al corriente de acontecimientos, tanto de la clase como lo que suceda fuera de la escuela.
- Sea espontáneo y muestre buen humor, al mismo tiempo que pueda mostrar seriedad.
- Sea sensible a los problemas que deban tomarse en serio, sea justo e imparcial.
- No tema cometer errores, y si los hay deberá reconocerlos y aprender de ellos.
- Busque que los alumnos se sientan seguros y cómodos en la clase, y con ello no teman cometer errores, pues podrán aprender de ellos.
- Tomen en serio su misión y comuniquen sus creencias (Fried, 1995; citado en Day, 2006).

Los docentes, además de ser agentes educativos, se convierten en agentes de cambio, puesto que un buen profesor se presentará como alguien responsable, involucrado, propositivo y apasionado por enseñar. Cuando los estudiantes perciben estas cualidades en él, existe la confianza para acercarse y conocerlo no sólo en su papel docente sino como persona y a su vez se despierta la curiosidad por descubrir nuevos contenidos; además, en estos alumnos, la imagen que se tiene de un profesor podrá ser positiva y la experiencia vivida con ellos podrá tener un mayor alcance para los estudiantes, pues no solo estarán comprometidos con su educación, sino que con el paso del tiempo, estos alumnos serán profesionistas involucrados con su labor y podrán motivar a otras personas con sus acciones.

## Identidad profesional

En cada profesión se adquiere una formación distinta, por lo que puede observarse que los profesionistas de cada carrera comparten características con su grupo, lo que hace factible que se distingan de otros profesionistas por su forma de pensar y comportarse.

De acuerdo con lo planteado por Goffman en 1963 (citado en Albores y Avendaño, 2016) la identidad se puede definir como aquello que distingue a los individuos entre sí y puede verse influida por el contexto histórico-social en que se vive, incluyendo todos los sucesos que afectan al autoconcepto del individuo.

Wegner (1988; citado en Marchesi, 2010, p. 39) menciona que “la identidad profesional está integrada por diferentes dimensiones y relaciones que es preciso integrar: la experiencia personal, la pertenencia a una comunidad, la trayectoria de aprendizaje y las diversas pertenencias a grupos diferenciados”. En el caso del profesor universitario, éste no recibe como tal una formación docente para desempeñarse en su trabajo, por lo que antes de generar una identidad profesional docente, construye una identidad profesional que va de acuerdo a su formación inicial y, al adentrarse en la docencia, dicha identidad cambia (Madueño, Márquez y Manig, 2015), dando lugar a la identidad docente.

Ávalos y Sotomayor (2010; citado en Albores & Avendaño, 2016) mencionan que la identidad docente se refiere al modo en que los profesores definen y asumen sus tareas y responsabilidades, así como a la manera en que perciben su relación con personas que realizan actividades similares. La identidad docente se va formando por las concepciones que, los profesores tienen acerca de sus funciones, estrategias de enseñanza, evaluación y sentimientos que se relacionan con su práctica profesional (Monereo & Domínguez, 2014).

El docente construye su identidad durante el tiempo que ejerce su profesión, en un proceso que es continuo, no obstante, puede enfrentar distintos conflictos a lo largo de su carrera, por ejemplo, los incidentes críticos que pueden afectar su identidad. De la Cruz, Pozo, Huarte y Scheuer, (2006; citado en Monereo & Domínguez, 2014) mencionan que uno de los problemas que enfrenta la identidad docente es el que no todos los docentes se asumen como tales, sino como expertos en una disciplina.

Marchesi (2010) señala que la identidad profesional depende de la valoración social percibida, por lo que si un profesor siente que no recibe reconocimiento social pueden verse afectadas tanto las relaciones con sus pares como los objetivos de su labor, de esta manera se daña la confianza que tiene en sí mismo y comienza a perderse la identidad docente provocando que el individuo se aproxime a un estado de malestar.

Van den Berg (2002) menciona que son cinco los conflictos que se relacionan con la identidad docente:

- El cuestionar la calidad del trabajo efectuado.
- Una percepción negativa reflejada en dudas y desilusión.
- Desconcierto ante demandas poco claras.
- Dudas acerca de los comentarios externos sobre su labor.
- El estrés y/o burnout provocado por expectativas y demandas diversas, así como por el contexto laboral.

Este tipo de conflictos puede provocar la redefinición de la identidad docente, lo que implica repensar la razón por la cual se eligió dicha profesión y la importancia que se les da a las acciones realizadas para enseñar y cumplir las propias metas (Albores y Avendaño, 2016). Al pensar en la redefinición de la identidad, podemos recordar un poco las etapas de vida profesional docente, pues es en la etapa de madurez propuesta por Marchesi, que se presentan este tipo de dudas acerca del compromiso profesional. No obstante, podemos pensar también en lo propuesto por Huberman, quien menciona que estos acontecimientos pueden permitir que el docente reafirme su compromiso con la profesión, en lugar de caer en un estado de malestar docente.

## Capítulo 2. Docencia universitaria

No es fácil definir la docencia ya que ésta implica elementos como la vocación, la profesionalización y la visión que tiene la sociedad sobre esta labor. Al respecto Zimmerman en (1968; citado en Stenbridge, 1989) menciona que un docente universitario es un individuo con una estructura motivacional que tiene una alta ambición educacional, baja expectativa financiera, necesidad de altos estándares éticos y de comunicar hechos e ideas a un nivel interpersonal. De acuerdo con Walker (2016) el trabajo docente universitario es entendido como una actividad pagada en la que se tiene como objetivo el transformar a los otros, mientras que Dubet (2006) lo considera como un trabajo sobre los otros, ya que el profesor convive con sus compañeros de trabajo, sus estudiantes, con la institución en que labora, con su disciplina y la sociedad.

Al verlo de esta forma, se entiende que el docente deberá cumplir con las exigencias de su profesión y a la vez con las expectativas que los otros tengan sobre él.

Antes de continuar, es importante recordar que el docente universitario nunca está solo, ya que mantiene contacto con otros profesores y con sus alumnos, lo que influye en su vida cotidiana, pues como dijo Hargraves en 1996 (citado en Cervera, 2006), lo que sucede en el aula no se puede separar de las relaciones dadas fuera de ella, esto implica que los problemas y expectativas que surjan en torno al papel del docente universitario afectarán aspectos como el psicológico y el social.

No hay que perder de vista que antes de ser docente, el profesor es un individuo con aspiraciones, proyectos y vida social, por lo tanto, al visualizarlo como un ser social e histórico podemos entender que las reflexiones que haga sobre su labor y las decisiones que tome sobre la misma, estarán influenciadas por su vida cotidiana y los antecedentes familiares, escolares y laborales que le llevaron a elegir la docencia como profesión (Fierro, Fortoul & Rosas, 1999; citado por Cervera, 2006),

La docencia es una profesión en la que pueden presentarse incidentes diversos que provoquen malestares en los profesores y que podrían ir desde el desaliento hasta la ansiedad; ante este tipo de situaciones el docente puede ignorar lo que sucede o afrontarlo de una forma activa, y para tomar una postura deberá reflexionar sobre su forma de actuar, considerando su historia personal, profesional y docente. De esta forma

“la docencia se convierte en una práctica social compleja” (Cervera, 2006, p. 66). Cabe mencionar que, en esta reflexión, el docente considerará también sus objetivos, tanto personales como laborales, así como su concepción acerca de la docencia.

### La enseñanza en la educación superior en México

La profesión docente enfrenta distintas problemáticas en nuestro país, muchas de las cuales tienen su origen en la perspectiva que tiene la sociedad acerca de ella. Por un lado, se visualiza al profesor como un guía, alguien de quien se puede aprender y que puede verse como un modelo a seguir; por otro, se le ve como un agente omnipotente que debiera dar solución a problemas académicos y personales de los alumnos, además de esto, se ve como alguien que puede lidiar con cuestiones personales sin problema alguno y cuando esto no se cumple suele presentarse una respuesta negativa por parte de la sociedad. Cabe mencionar que esto afecta al docente y se verá reflejado en la manera en que ejerza su profesión.

Según la SEP (2007), se espera que un docente universitario cuente con un alto desempeño en su profesión, en la generación y aplicación de conocimiento y tutorías, así como el poder lidiar con la gestión académico-administrativa; además, se le presiona para que también haga innovaciones en los modelos educativos.

### Problemas y retos de la docencia en educación superior

El docente universitario suele enfrentar situaciones que dificultan su trabajo. Villalobos y Melo (2008) señalan que algunos de los principales problemas que enfrenta son los siguientes:

- Se da más valor a la investigación que a la docencia.
- La formación de los docentes no suele verse como prioridad por parte de la institución en que laboran.
- Falta de una formación especializada que ayude al docente en la impartición de clases a nivel licenciatura y posgrado.

- Se da mayor importancia a asuntos administrativos que puedan mostrar una gestión exitosa, restando valor a la calidad de la enseñanza.
- Poco presupuesto destinado a la enseñanza.
- Dudas sobre la calidad de la enseñanza debido a la masificación de egresados, lo que provoca que se dude sobre la capacidad de los docentes universitarios.

Contreras, Monereo y Badía (2010) realizaron una investigación sobre incidentes críticos (tema que se abordará más adelante), en la cual se ejemplifican algunas situaciones en que los profesores deben enfrentar problemas como los anteriormente mencionados, uno de los participantes de ese trabajo relata que la institución para la que labora suele dar más importancia a temas que no se relacionan con la labor docente, sino que se centran en cuestiones administrativas o de prestigio para la institución, a su vez otro docente participante menciona que las distintas funciones que conlleva su labor además de generarle tensión le impide dedicar el tiempo adecuado a la planeación de sus clases.

Este tipo de problemas deja ver que la docencia es una profesión a la que se le ha restado valor, ha caído en el descuido, y se olvida que al no recibir la atención necesaria se puede caer en los problemas anteriormente mencionados en las instituciones en las que aún no se presenten, o bien agravarlos si estos ya existen.

Recordando que entre los temas a tratar se hablará de motivación y bienestar, es necesario tomar en cuenta la voz de los profesores universitarios, pues, aunque se reconocen algunas problemáticas de la enseñanza a nivel superior, es importante considerar la visión que tienen los docentes sobre esto y la forma en que viven su profesión.

Villalobos y Melo (2008) mencionan que los profesores universitarios perciben como obstáculos el predominio del individualismo en los docentes, el uso de clases frontales y expositivas, así como la resistencia al cambio. Los problemas señalados por los docentes dejan ver que se pierde el trabajo en equipo entre ellos y con esto su fomento en clase, de igual forma se carece de estrategias didácticas; este tipo de obstáculos afectan la identidad profesional del docente y llevan a pensar que los profesores no cuentan con una motivación para la enseñanza.

Según Carlos (2011) uno de los principales retos que enfrenta el docente es el de confrontar las creencias que subyacen a su ejercicio profesional, tal como la aceptación de nuevas visiones de enseñanza, lo que implica asumir un papel de aprendiz. Cabe mencionar que la tarea docente suele enfrentar diversas resistencias, como el trabajo individual ante el colectivo, el sentido de pertenencia a una disciplina o a una organización; y la sensación de insatisfacción o malestar con su profesión.

Respecto a la formación que reciben, es común creer que los profesores universitarios no requieren una formación docente previa para ejercer y que solo necesitan ser expertos en la disciplina que profesan, además, su trabajo suele ser visto como una actividad fácil de realizar (Carlos, 2009). Por lo anterior, al hablar de formación docente debe pensarse en una preparación pedagógica inicial, así como en una actualización continua, en la que los profesores puedan tener un desarrollo profesional óptimo (Villalobos y Melo, 2008).

Cabe mencionar que, a pesar de no contar con una formación inicial en aspectos pedagógicos, los profesores pueden elegir tomar cursos en los que puedan conocer estrategias que les permitan mejorar el desempeño en su profesión e involucrarse con lo que es la docencia, de igual forma pueden solicitar apoyo de una persona con conocimientos y/o experiencia como enseñante, o bien buscar material que les sirva de apoyo para ejercer su labor.

### Expectativas sobre los docentes universitarios

Los docentes además de tener que cumplir con lo que les demanda la institución para la que trabajan, deben considerar las expectativas que sus alumnos y la sociedad tendrán de ellos, puesto que se esperará que intervengan en situaciones que a veces no corresponden a su labor sustantiva. Según Carlos (2011) los profesores universitarios se enfrentan a distintas exigencias como: atender a población heterogénea, usar nuevas tecnologías, realizar un trabajo socioemocional con los estudiantes para motivarlos, ser productivos en el ámbito de la investigación y, como se mencionó antes, lidiar con cuestiones administrativas como la planificación de actividades, la elaboración de reportes, o bien, el solicitar algún equipo o salón para realizar una actividad con los estudiantes.

De igual forma, los profesores universitarios deberán contar con un buen nivel de desarrollo socioemocional, pues se enfrentarán a situaciones como las planteadas por Carlos en el párrafo anterior. En el caso del trabajo con los estudiantes, deben buscar la forma de motivarlos, pero yendo más allá del propósito de obtener una calificación satisfactoria; los propósitos de los alumnos, deberán enfocarse en querer aprender, un docente procurará formar mejores personas.

Para ahondar un poco más en lo que se espera de un docente universitario, es necesario recordar que en este nivel se presentan necesidades distintas, por lo que hay que aclarar cuáles son las competencias con las que debe contar un profesor universitario, y para ello es necesario entender lo que es una competencia.

García (2010) menciona que una competencia se refiere a las capacidades, aptitudes, destrezas y recursos que le permiten a una persona llevar a cabo una tarea de manera satisfactoria; esto puede complementarse al considerar también la parte actitudinal como lo hace Bernabé (2011). Respecto a la competencia profesional docente, Barrón (2009) menciona que ésta se caracteriza por su complejidad, puesto que combina habilidades, principios y conciencia del sentido y las consecuencias que tiene su práctica pedagógica, asimismo se espera que los profesores sean profesionales reflexivos. Cabe mencionar que la docencia universitaria está relacionada con competencias didácticas que pueden influir en el fomento de conocimientos teóricos y prácticos.

Zabalza en (2003; citado en Barrón 2009) mencionó que los profesores deben contar con las siguientes competencias didácticas:

- Competencia planificadora: implica el poder organizar contenidos, diseñar programas, seleccionar y organizar estrategias de enseñanza y evaluación.
- Competencia didáctica del tratamiento de contenidos: se seleccionan, estructuran y secuencian los contenidos disciplinarios.
- Competencia comunicativa: se trata de transmitir un mensaje a los alumnos y lograr interesarlos en el conocimiento en general y su disciplina.
- Competencia metodológica: se organizan los espacios de aprendizaje para que los alumnos puedan desarrollarlo de manera significativa.
- Competencia comunicativa relacional: se refiere al establecimiento de relaciones interpersonales del tipo “docente-alumno”.

- Competencia tutorial: es la atención educativa que tiene un docente hacia un alumno o un grupo, en la que proporciona un apoyo.

Un profesor universitario debe ser capaz de diseñar una clase y presentar los contenidos en un orden lógico, poder comunicarlos a los alumnos de manera comprensible y utilizar estrategias que permitan a los estudiantes lograr un aprendizaje significativo. Además de ello algunos autores hacen referencia al aspecto socioemocional, puesto que se espera que el docente pueda establecer una relación de respeto y confianza con los alumnos, aunque para esto es necesario que cuente con un buen manejo de habilidades sociales y que esto también beneficie lo didáctico. En lo que respecta a la tutoría, para poderla llevar a cabo, el docente requerirá de una formación distinta, puesto que ésta va más allá de impartir un tema, ya que implica dar un apoyo tanto en el ámbito académico, como en el emocional.

Se han dado cambios que han beneficiado a la educación, como lo es la tecnología, pero la inclusión de ésta en el contexto institucional implica que los docentes deberán saber utilizarla y mostrar interés por emplearla en sus clases. Cabe recordar que no todos los ellos son nativos digitales, por lo que en este caso lo primordial será que no sólo deseen incorporarlas al aula, sino que quieran aprender a manejar las nuevas tecnologías y buscar una actualización constante.

Existen varias razones por las que a los docentes les cuesta adaptarse a estos cambios, según Batson (2010) esto puede ser por la preferencia de los profesores hacia las clases tradicionales, el que la evaluación no favorezca ni reconozca la innovación de TIC y el que los programas reflejen tradicionales; estos puntos pueden provocar que los docentes se capaciten en el uso de TIC únicamente de modo superficial.

Zempoalteca, Barragán, González y Guzmán (2019) señalan que la formación del profesorado está orientada a la capacitación técnica, por lo que es urgente una capacitación tecnológica y didáctica. Los autores sostienen que los docentes cuentan con una competencia digital baja, dado que el uso que dan los profesores a las TIC se limita a la preparación de sus clases mas no al trabajo con los estudiantes. Es necesario que los docentes desarrollen competencias digitales, estas se definen como como “el uso crítico y seguro de las tecnologías de seguridad e información (TSI) para el trabajo, el ocio y la comunicación” (Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 2006, pp. 394; Zempoalteca, Barragán, González y Guzmán, 2019).

Es importante mencionar que según Claro (2010) los docentes con un bajo nivel de competencias digitales no crean material didáctico con las TIC y tampoco promueven la interacción social con sus alumnos. Cabe mencionar que algunas de las variables contextuales que pueden influir en la motivación a capacitarse en competencias digitales son la edad y el grado académico, en el caso del primero a mayor edad habrá menor motivación en este aspecto, respecto al grado académico, mientras este sea más alto habrá mayor interés en desarrollar esta competencia. Si los docentes se capacitan en aspectos tecnológicos podrán mejorar en sus clases y motivarán a los estudiantes, pues además de ofrecerles conocimientos, mostrarán empatía hacia los intereses y estilos de aprendizaje que tienen.

Cabe mencionar que no todos los docentes cuentan con las competencias mencionadas, lo que afecta su desempeño y la imagen de esta profesión; por otro lado, aún los profesores competentes pueden enfrentar problemas cuando deben atender grupos grandes y/o con necesidades diversas pues los estudiantes y grupos con que trabajan no permanecen estáticos; otro aspecto a considerar es que los profesores en el nivel educativo superior deben cumplir con las demandas de la institución para la que trabajan (por ejemplo la carga horaria) y con demandas de otros ámbitos de su vida, como el familiar y social, por lo que no cuentan con suficiente tiempo para cumplir con todo lo que se les exige.

### La enseñanza de la Psicología

La Psicología se enfrenta día a día con la falta de credibilidad que existe con respecto a ella, actualmente se siguen abriendo debates en los que se discute si esta es o no una ciencia, y, si lo es, no se especifica si pertenece a la rama de ciencias sociales o naturales. Este tipo de cuestiones deja ver uno de los aspectos que más adelante se mencionará, no hay un perfil profesional del psicólogo establecido para la sociedad, esto se ve favorecido también por las creencias que esta tiene acerca de la Psicología.

En México, el crecimiento de la educación en Psicología ha sido acelerado y poco cuidadoso, lo que provoca que las escuelas en que se imparte no cuenten con objetivos profesionales. Además de esto, suelen enfrentarse a problemas diversos como instalaciones inadecuadas, falta de bibliografía, recursos deficientes y la deformación del

perfil profesional del psicólogo, tal como lo mencionan Mouret y Ribes en 1977 (citados en Preciado y Rojas, 1989). Uno de los objetivos de la Psicología es procurar el cuidado de la salud mental, esto se persigue desde las distintas áreas de esta disciplina, sin embargo, cada una lo aborda de formas distintas y acordes a su enfoque, lo cual diversifica los conocimientos que pueden adquirirse de la Psicología a nivel superior.

### Métodos de enseñanza de la Psicología

En la enseñanza de cualquier tipo de contenido, los métodos de enseñanza varían de acuerdo con los temas incluidos, sin embargo, en 1980 Radford y Rose (citados en Carlos y Guzmán, 2016), comentaron que en Psicología los métodos utilizados pueden clasificarse de la siguiente manera:

- Métodos convencionales o expositivos: se suele buscar la promoción de aprendizajes activos y significativos mediante el uso de medios expositivos, mismos que permiten una exposición sistemática de un tema, estos métodos permiten considerar el ritmo de aprendizaje de los alumnos.
- Métodos experienciales: estos aumentan la empatía, la comunicación y la sensibilidad interpersonal. Son motivantes, no obstante, estos pueden provocar angustia o desesperación en los estudiantes, si no se realizan de manera adecuada, pues, estos métodos conllevan una carga emocional fuerte.
- Métodos experimentales: con estos se busca formar metodológicamente al alumno, a través de prácticas o participando en una investigación.
- Aprendizaje cooperativo: se refiere a una construcción conjunta de conocimiento, contando con el apoyo del profesor y de los compañeros, esto en un ambiente de aprendizaje que promueve el desarrollo de habilidades sociales.
- Enseñanza de competencias: se definen aquellas que deben desarrollar los estudiantes y se trabaja con el andamiaje hasta que el aprendiz las domine.

El éxito de estos métodos dependerá en parte de que los docentes que los implementen los utilicen adecuadamente según el tipo de contenido que se pretende enseñar. Aun así, una dificultad que puede presentarse es el estilo de enseñanza que predomine en el aula, puesto que, aunque el docente busque potenciar el aprendizaje y motivación de los

alumnos, es posible que las estrategias utilizadas no resulten atractivas para los estudiantes, como pasa con el uso de las nuevas tecnologías.

Cada área de la Psicología maneja contenidos distintos, lo que implica que en ocasiones se deberán utilizar diversas estrategias para impartir dichos contenidos, de igual forma, los psicólogos de las diferentes áreas tendrán su propio pensamiento didáctico, lo que les llevará a mostrarse de una forma personalizada ante sus estudiantes, es decir, podrán recurrir a métodos tradicionales para la impartición de sus asignatura, o bien buscar la innovación en sus clases para que el contenido que se pretende enseñar sea atractivo para los alumnos y construyan, así, un aprendizaje significativo.

### Retos de la docencia en Psicología

En el área de la Psicología hay poca información respecto a su enseñanza, los contenidos principales a enseñar son explicaciones y análisis teóricos, dominio y aplicación de técnicas y procedimientos, y el uso de metodologías científicas y profesionales (Carlos y Guzmán, 2016). Respecto a la forma en que se imparte, Castañeda (1999; citado en Carlos y Guzmán, 2016) señala que la enseñanza de la Psicología suele ser enciclopédica, lo cual implica que el docente debe contar con una cultura psicológica, es decir, contar con una formación sobre esta disciplina. Carlos (2009) menciona que las principales fallas y deficiencias en la enseñanza de la Psicología se pueden resumir de la siguiente forma:

- Enseñanza excesivamente teórica y verbalista
- Uso limitado de estrategias de enseñanza y evaluación
- Escasez de programas de formación docente en Psicología

No suele haber una formación docente para los profesores de nivel superior, y aunque ésta existiera, sería complicado impartirla, ya que, existen diversas carreras y cada una requiere una formación variada y preparación para las distintas actividades que conllevan. Las experiencias previas de los docentes, los llevan a actuar conforme a las creencias que tienen respecto a la enseñanza, lo que, en ocasiones los hace considerar a algún profesor como ejemplo y querer seguir sus pasos en el ejercicio de su carrera; recuerdan el estilo de enseñanza de algún profesor que los haya impactado durante su formación y

tratan de reproducirlo o bien evitarlo, en función de si la experiencia fue o no satisfactoria para ellos. Cabe mencionar que algunos docentes suelen solicitar a sus alumnos retroalimentación con el fin de obtener una evaluación acerca de su desempeño y con esto poder mejorar su actuación en el aula; este tipo de prácticas puede ayudar a combatir algunas de las fallas mencionadas con anterioridad, o bien detectar nuevos puntos débiles en la enseñanza de la Psicología.

## Capítulo 3. Motivación docente

La motivación en un concepto general es “moverse”, para Woolfolk (citado por Díaz-Barriga y Hernández, 2002), la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, que está dirigida a ciertas metas claras y establecidas.

Suele hablarse de dos tipos de motivación, la intrínseca y la extrínseca. Según lo mencionado por Ajello en 2003 (citado en Naranjo, 2009) la intrínseca se refiere a las actividades que se realizan por el placer de hacerlas, sin buscar una recompensa externa; en cambio, en la motivación extrínseca se persigue un fin ajeno a la actividad que se realiza, o bien quien lleva a cabo la actividad tiene fines instrumentales, pues busca satisfacer necesidades propias.

Entendiendo que en el contexto en que se lleva a cabo la docencia universitaria suelen presentarse situaciones que alteran al profesorado, es importante preguntarse si los docentes de nivel superior se encuentran motivados para ejercer esta labor y conocer las razones que los llevan a sentirse así, pero es aún más relevante prestar atención a aquellos que muestren una motivación baja o nula respecto a su profesión, e indagar cuáles son los motivos que los llevan a sentir un menor interés por su trabajo.

Cabe recordar que la docencia es una profesión a la que no se le da el valor merecido, por lo que muchas personas suelen verla como una segunda opción laboral, es por esto que es importante darle cierto peso a la investigación que se realiza a nivel superior y conocer a los docentes de este nivel, pues la motivación que ellos tengan para realizar su trabajo influirá en los resultados del mismo.

La motivación del profesorado se relaciona con el compromiso que tiene la universidad con la mejora de la docencia, para esto se requiere reconocer aspectos como el tiempo invertido en la formación, el dinero que se destina a la práctica, y el reconocimiento profesional (Antón, 2005).

En 1967 Herzberg, Mausner y Snyderman (citado en Frías y Narváez, 2010) desarrollaron el tema de motivación en el ámbito laboral con la llamada teoría de los dos factores, en la cual esta teoría la motivación es entendida como algo interno que puede ser reforzado por factores externos o internos (Camargo, 2016), es decir, se consideran tanto el entorno de trabajo como los pensamientos y valores del trabajador. Estos autores identificaron dos

grupos de factores que tienen relación con el nivel de motivación de los individuos (Frías y Narváez, 2010; Camargo, 2016), estos son:

- Factores de higiene: son externos a la tarea y se relacionan con la insatisfacción. Pueden verse como factores preventivos que están constituidos por las características del contexto en que se trabaja, su presencia no aumenta la satisfacción, pero su ausencia puede llevar a la insatisfacción (Palma, 2000). En otras palabras, se refiere a condiciones ambientales y laborales, al igual que a decisiones administrativas que afectan al individuo.
- Factores motivadores: se relacionan con el trabajo en sí, su ausencia o presencia influirá en qué tan estimulados se sientan los individuos a realizar sus labores, estos factores son los que hacen satisfactorio el ambiente laboral, por ejemplo, el desarrollo personal y profesional, el logro y el reconocimiento. Según Palma (2000), estos factores se relacionan directamente con la productividad.

Regularmente asumimos que cuando una persona está motivada también se encuentra satisfecha con lo que hace, no obstante, esta teoría nos permite ver que una persona, en este caso, el docente, puede estar motivado por su trabajo y al mismo tiempo sentirse insatisfecho (Camargo, 2016). Cabe mencionar que en el ambiente laboral pueden mejorarse distintos aspectos y con ello reducir la insatisfacción, sin embargo, el satisfacer los factores de higiene no genera como tal motivación.

### Motivación para la docencia

Kyriacou y Coulthard en 2000 (citados en Gamboa y Yañez, 2017) mencionaron que los motivos que llevan a una persona a elegir la docencia como profesión pueden ser intrínsecos y extrínsecos y agregan los motivos altruistas, los cuales describen de la siguiente manera:

- Motivación intrínseca: aspectos específicos de la profesión, como el querer educar y el interés de utilizar los conocimientos en el área de especialización elegida.
- Motivación extrínseca: se refiere a aspectos que no son propios de la docencia, por ejemplo, el periodo vacacional o el salario.

- Motivación altruista: se ve a la docencia como un trabajo valioso en el que ayudar a los alumnos a salir adelante permitirá retribuir algo a la sociedad.

Uno de los elementos que se considera para definir a la docencia es la vocación, la cual es entendida como “algo que se nos impone desde dentro de nosotros mismos con fuerza irresistible, de modo que si no lo conseguimos frustramos nuestra vida” (Gracia, 2007, p. 810). En lo que respecta a la docencia y retomando los motivos descritos por Kyriacou y Coulthard, es valioso preguntarse si la vocación va en términos de desear enseñar o bien desear ayudar; por otro lado, se podría pensar que al tratarse del primer caso, un docente que desee enseñar buscará prepararse para ser un buen profesor, esto repercutirá en su desempeño y en el reconocimiento recibido por parte de sus alumnos, en quienes se reflejará la efectividad de la labor docente; a su vez, un docente motivado por educar podrá formar alumnos que en un futuro sean capaces de regresar algo útil a la sociedad.

En lo que respecta a la motivación extrínseca, es necesario considerar que quienes buscan ser docentes por razones ajenas a la docencia pueden ser los más afectados por las problemáticas que enfrenta esta profesión, ya sea porque no es el trabajo en que se veían durante su formación académica, o bien por no contar con las habilidades de afrontamiento necesarias para lidiar con este tipo de problemáticas, no obstante esto último puede ocurrir también con quienes ejercen por alguno de los otros dos tipos de motivación.

## Factores que influyen en la motivación docente

### Incidentes críticos motivacionales

El docente universitario en su clase enfrenta condiciones inciertas en las que debe retomar su experiencia para responder a distintos retos y exigencias que no se contemplaron previamente, esto puede propiciar una situación de aprendizaje para él, siempre y cuando se trate de un profesional reflexivo. Estos eventos tienen un impacto cognitivo, social y/o emocional que ocasiona un desequilibrio en el profesor y se conocen como incidentes críticos (Navarro, López y Barroso, 1998; citado en Contreras, Monereo y Badia, 2010).

Everly y Mitchell en 1999 (citado en Monereo, 2010) entendieron como incidente crítico un evento que sobrepasa la capacidad de regulación emocional de los profesores y ocasiona una crisis o desestabiliza la dinámica que lleva a cabo, también afecta a la identidad profesional del docente y, por ello, no es suficiente usar una estrategia local (nivel institución) para remediarlo. Este tipo de situaciones se distingue de otras pues implica una carga afectivoemocional (Monereo, 2010).

Los incidentes críticos pueden afectar la motivación del docente puesto que llegan a exceder su preparación y en ocasiones las consecuencias van más allá de perder el control en una clase, e influir en el desempeño posterior del profesor, asimismo pueden ocasionar dudas en él acerca de su capacidad para ejercer esta profesión y, por lo tanto, en la calidad de su trabajo, que puede disminuir.

Contreras, Monereo y Badía (2010, p 67) consideran que los incidentes críticos son “un evento relevante, cuyo enfrentamiento se deriva de una respuesta intuitiva, espontánea, que incluso podría naturalizarse como parte de un repertorio esperable por parte de un profesor”, de igual forma aclaran que este evento no debe verse como algo exclusivamente negativo, pues puede ser utilizado en la formación permanente del docente.

Cabe mencionar que estos incidentes no siempre serán negativos, puesto que el docente puede vivir una situación que cause un desequilibrio y que, a su vez, sea una experiencia agradable de la que pueda rescatar elementos o construir un nuevo aprendizaje que le permita crecer como profesionalista.

Los docentes, a lo largo del ejercicio de su carrera, continúan formándose, y con ello, experimentan situaciones que los ponen a prueba. Uno de los retos que enfrentan es el cambio de concepciones, lo que implica que ante una situación extraordinaria deberán admitir que dicha situación surge en un contexto complicado y que no cuenta con una solución adecuada para ella, lo cual no es fácil para profesores con varios años de antigüedad (Monereo, 2010).

## Investigaciones sobre motivación con docentes

El tema de motivación no es aún del todo explorado en México, no obstante, se han encontrado investigaciones que se centran en conocer los principales motivadores que tienen los profesores y las condiciones que los llevan a tener una satisfacción laboral, estas se presentan en los próximos. Para profundizar se incluyen investigaciones que se han llevado a cabo en algunos países de América Latina, Estados Unidos y Europa, en las que se toca también el tema de incidentes críticos.

### México

Tijerina (2011) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo era conocer cuáles son los principales motivadores del docente a nivel superior y saber si existe una relación entre la motivación y el desempeño docente. La muestra estuvo formada por 30 docentes del posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma de Nuevo León y 113 estudiantes. Se utilizaron dos cuestionarios: el Instrumento de Evaluación de la Docencia de la Universidad Anáhuac y el Instrumento de Evaluación de motivos, elaborado expresamente para dicho trabajo.

El Instrumento de Evaluación de la Docencia evalúa la calidad del desempeño docente, utiliza una escala Likert de que va del 1 a 5, donde 1 es Nunca y 5 Siempre, este fue aplicado a los estudiantes. En el caso del Instrumento de Evaluación de motivos, éste evalúa seis dimensiones: afiliación, logro, expectativas, proceso, entorno y contenido y fue aplicado a los docentes.

Respecto a la evaluación realizada por los alumnos, se destaca que los profesores que obtuvieron puntuaciones altas fueron aquellos de quienes se percibía el gusto por su trabajo y el interés por la motivación. El 37 % de los docentes participantes recibieron una mejor calificación de parte de los alumnos, quienes señalaron que, para ellos, muestran un mejor desempeño en el aula. Cabe mencionar que este 37 % corresponde a los docentes que en su cuestionario puntuaron alto en la dimensión "Proceso" de la motivación, indicando que son aquellos que prestan mayor atención al proceso de la actividad y la sensación de satisfacción, que al resultado de la misma.

De acuerdo con los resultados obtenidos por Tijerina los docentes mostraron mayor motivación intrínseca y señalaron que lo que les gusta de su trabajo es disfrutarlo y lo que no les gusta es pierden la noción del tiempo al centrarse en su trabajo. Respecto a la motivación de los profesores, se señala que uno de los aspectos que causa satisfacción en los docentes está el cumplir expectativas; asimismo mencionan que su mejor cualidad como docentes es la tenacidad y el planteamiento de metas. Se reporta también que los profesores piensan que un buen docente debe enseñar a sus alumnos a disfrutar lo que hacen.

En ese trabajo se mencionan los aspectos que causan insatisfacción a los docentes: la pérdida de tiempo, la ineficiencia y el descuidar otras áreas de su vida. Asimismo, se observó que los principales estresores identificados por los docentes fueron el cometer errores y el realizar un trabajo que no disfrutaban. Es destacable que, en esta investigación, sólo un 15 % de los docentes reportó que trabaja bien en equipo.

En el Estado de México, Araujo, Ponce y García (2011) realizaron un estudio exploratorio con 147 docentes de la Universidad Autónoma del Estado de México, donde lo que pretendían conocer era el nivel de satisfacción laboral en los docentes de esta institución. Para medir la satisfacción laboral se adaptó el Cuestionario sobre el Nivel de Satisfacción del Personal Docente Universitario, propuesto por la Universidad de Salamanca, el cual evalúa las nueve escalas mostradas a continuación; en cada una se mencionan resultados obtenidos correspondientes en cada una:

- Organización académica: el 14 % de los docentes está de acuerdo con los procesos académico-administrativos para implementar planes y programas de estudio, así como actividades de aprendizaje y horarios.
- Actividad docente: sólo un 9.79 % se muestra de acuerdo con su ambiente socio-laboral y sus recursos personales para afrontar el trabajo.
- Actividad de gestión: el 14.6 % está de acuerdo con actividades complementarias a su función (control escolar, trámites en nóminas y recursos humanos).
- Comunicación y coordinación: el 73 % está de acuerdo con la forma en que se establecen relaciones interpersonales y la manera en que se implementan los planes y programas de estudio.
- Infraestructura y recursos de trabajo: el 65.7 % de los participantes está de acuerdo con las condiciones físicas, técnicas y ecológicas en que desarrolla su actividad.

- Formación docente y disciplinaria: sólo el 13.99 % está de acuerdo con las oportunidades que se le dan para actualización, como cursos, seminarios, talleres, investigación o acceso a programas de profesionalización docente.
- Participación en la mejora: el 75.5 % está de acuerdo con la libertad que tienen para expresar opiniones sobre aspectos curriculares y con la filosofía institucional.
- Tiempo de dedicación: el 65.7 % de los docentes se dice satisfecho con la adaptación que hacen para que sus horarios en la institución sean compatibles con los horarios destinados a otras actividades laborales y/o personales.
- Motivación y reconocimiento: un 65.7 % menciona estar de acuerdo con las creencias sobre el reconocimiento de su labor y la institución en que se desempeña, mientras que un 13.29 % está totalmente de acuerdo con la motivación generada por factores laborales, personales y profesionales ofrecidos por la institución para el desarrollo de sus actividades.

Los autores de este estudio concluyen que, aunque hay un nivel aceptable de satisfacción en los docentes respecto a la organización, un 70% de los participantes se muestra indiferente hacia su actividad docente, lo que podría deberse a condiciones desfavorables de su ambiente de trabajo ya que reciben poca atención y a la valoración que hacen sobre las responsabilidades y expectativas que tienen sobre su labor.

En Sonora, Castro, Calderón y Rivera (2015), realizaron una investigación con 73 profesores de los Departamentos de Educación, Psicología y Sociocultural, de una universidad del sur de Sonora. Utilizaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral Docente de Castro (2013; citado en Castro, Calderón y Rivera, 2015) que cuenta con 67 reactivos y evalúa tres aspectos fundamentalmente: satisfacción del profesor en relación con su adscripción, según el departamento al que pertenece, satisfacción con la práctica docente, y satisfacción con las condiciones laborales y la remuneración por su trabajo.

Se encontró que los maestros presentan un nivel aceptable de satisfacción en los tres factores del cuestionario, sin embargo, el factor de "Práctica docente" destacó ubicándose en un nivel alto de satisfacción, este factor incluye aspectos como motivación docente, actualización continua, reconocimiento del trabajo y relación con los alumnos. Además, se encontraron también diferencias entre los profesores que trabajan tiempo completo y aquellos que son auxiliares, puesto que éstos últimos reciben menos beneficios que los de tiempo completo. El tipo de remuneración que reciben los profesores influye no solo en

la economía de los trabajadores, sino en la motivación que éstos sienten hacia su quehacer cotidiano.

Rodríguez (2019) realizó un estudio de tipo cuantitativo con docentes del Instituto Tecnológico de Durango, con el objetivo de identificar el nivel del burnout, así como el de detectar las diferencias por género en dicha institución. Para evaluar el Síndrome de burnout se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) que cuenta con 22 reactivos, estructurados como una escala Likert que va de 0 a 6, donde 0 es nunca y 6 es todos los días, este cuestionario evalúa las siguientes dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal; la puntuación se obtiene sumando los valores de cada dimensión identificando niveles alto, bajo y medio.

Participaron 91 docentes de los cuales 63 % fueron mujeres y 37% hombres, cuyas edades van de los 25 a los 68 años, mientras que la antigüedad laboral es de mínimo 2 años y máximo 45. En cuanto al nivel de escolaridad, 24 cuentan con licenciatura, 62 con maestría y 5 con doctorado.

En la dimensión de cansancio emocional se observó que 55 docentes presentaron un nivel bajo, 16 de estos docentes eran mujeres mientras que el resto hombres; quienes mostraron un nivel medio fueron 18, en donde la mayoría fueron hombres; en el nivel alto se ubicaron 18 docentes, en donde sobresalieron las mujeres. En cuanto a la dimensión de despersonalización, destaca que un 60% de los participantes presentan un nivel bajo. Finalmente, en la dimensión de realización sólo un 17% presentó nivel bajo y el 59% un nivel alto.

Se encontró que el 20% de los docentes presenta un nivel medio de burnout, un 60% se encuentra en un nivel medio y el 20% restante en un nivel alto. Si bien no son muchos los docentes con un nivel alto de burnout, el que la mayoría de los participantes se encuentre en un nivel medio permite considerar un aumento en el nivel alto de burnout en los docentes de esta institución en un futuro.

### América Latina

Camargo (2016) realizó una investigación a través de un estudio de caso de dos programas de contaduría pública acreditados por dos universidades colombianas, una

pública (U1) y una privada (U2). El análisis y recolección de datos se llevó a cabo mediante la triangulación de datos, en la que se consideró la participación de directivos y docentes de dichas universidades, así como los discursos institucionales de ambas universidades. A los primeros se les realizó una entrevista semiestructurada mientras que a los segundos se les aplicó una escala tipo Likert de 48 reactivos.

Se observó que los factores que motivan al personal de ambas universidades son distintos, sin embargo, hay similitudes. Si bien en ambas hay motivación por la labor docente, en la U1 hay insatisfacción en torno a las condiciones laborales y remuneración, de igual forma llama la atención que en la U1 hay mayor gusto por la actividad docente que en la U2. Es notorio que en la U2 un motivador fuerte es el reconocimiento laboral que reciben los docentes por parte de sus superiores. Respecto a las condiciones ambientales de trabajo en la U2 los docentes reportan estar parcialmente de acuerdo con ellas, mientras que en la U1 es más notable la insatisfacción con éstas.

En Perú, Palma (2000) realizó una investigación con 473 trabajadores de tres universidades privadas de Lima, de los cuales 302 eran docentes y 171 administrativos. El estudio tuvo como objetivos determinar los niveles de motivación y clima laboral, su relación entre sí y las posibles diferencias. Esto, a su vez, pretendía compararse por entidad de estudio, sexo, tipo de trabajador y tiempo de servicio. Se utilizaron la escala de Motivación de Steers y Braunstein, y la escala de Clima Organizacional de Litwin.

En los resultados se reporta un nivel “bueno” de motivación, no obstante, también se observa que ésta es mayor en los docentes y también en quienes han ejercido por más de cinco años. Respecto al clima laboral, se obtuvo que el ambiente de trabajo es “bueno”, indicando que aún deben hacerse mejoras para que haya un desarrollo óptimo de la institución. Algunos aspectos que también destacaron fueron la toma de decisiones que es percibida como vertical y excluyente, así como que la comunicación se da mediante órdenes. Cabe mencionar que no se reportaron diferencias entre los grupos y que no se encontró una relación significativa entre la motivación y el clima laboral.

Contreras, Monereo y Badia (2010) realizaron un estudio cualitativo mediante entrevistas semiestructuradas a cinco profesores universitarios chilenos que forman a futuros profesores. El objetivo perseguido fue analizar los componentes de la identidad docente de los profesores que imparten clases en la etapa inicial de la formación docente e indagar los incidentes críticos que hayan vivido durante su labor.

Tras el análisis de contenidos y elaboración de categorías se observó que los docentes se ven como modelos en sus clases, es decir, buscan ser un reflejo de lo que esperan de sus estudiantes; así mismo mencionan que suelen buscar retroalimentación a través de la investigación. Los docentes muestreados mencionan también que hay preferencia por el trabajo con estudiantes de formación inicial docente.

Respecto a los incidentes críticos, a estos se les ve como un área de oportunidad, ya que el trabajo depende de varias personas en conjunto; como una oportunidad potencial, puesto que invitan a la reflexión y permiten un aprendizaje para el docente; se considera el origen del incidente y su naturaleza, pues el primero permite conocer al estudiante y el segundo analizar la situación y poder restar el significado del incidente pues en este caso sus causas pueden ser personales.

### Estados Unidos

Stupnisky, BrckaLorenz, Yuhas y Guay (2018) realizaron un estudio basado en la teoría de la autodeterminación, en la cual se reconocen cuatro tipos de motivación: intrínseca, extrínseca, introyectada (que puede verse motivada por la necesidad de evitar la culpa) e identificada (relacionada con creer en la importancia que conlleva una actividad), mencionan también que tanto la motivación intrínseca como la identificada tienen puntos en común que permiten hablar de una motivación autónoma.

El estudio se llevó a cabo con 1671 profesores de licenciatura y posgrado de 19 universidades, a través de una encuesta nacional en línea. En él se pretendía conocer cómo la motivación de los profesores predice el uso de las mejores prácticas de enseñanza, asimismo se buscaba averiguar si los profesores de estas universidades se sentían motivados de diferente manera para la enseñanza.

Los resultados indicaron que los profesores se sienten motivados por factores diversos. Se observó que existe mayor motivación autónoma cuando los docentes demuestran autosuficiencia, competencia y una relación positiva entre ellos; a su vez, esta motivación permite pensar en una mayor incorporación de estrategias de enseñanza efectivas, claridad en la instrucción, aprendizaje colaborativo y aprendizaje reflexivo. Entre los diferentes docentes que participaron (de pregrado y posgrado), es destacable que no se encontraron diferencias respecto a la motivación autónoma y a las prácticas pedagógicas.

En el estudio se hacen algunas propuestas para mejorar la motivación en los docentes y sus estilos de enseñanza, entre ellas están el crear espacios en los que haya mayor conexión entre los estudiantes y los docentes, dedicar más tiempo a la preparación de los profesores y el impartir talleres de desarrollo profesional.

## Europa

Vidal Martínez, García y Pacheco (2010), de la Universidad de León, en España, hicieron una revisión de distintos artículos que reportan investigaciones sobre motivación en profesores. En los artículos revisados participaron profesores, orientadores, asistentes de apoyo al aprendizaje y directores. Respecto a la metodología empleada, se utilizaron entrevistas y observaciones; los instrumentos aplicados fueron las escalas del LMT-J, el cuestionario SAES y un cuestionario de 39 reactivos con los que buscaban conocer las fuentes de los niveles de motivación. Las variables que se tomaron en cuenta fueron género, antigüedad, motivación, estrés, motivación de logro, roles y funciones de orientadores.

Se observó que uno de los motivadores de los profesores fue el reconocimiento de los propios logros, aunque éste es mayor en docentes mujeres al igual que el ser considerado un modelo a seguir; asimismo, los docentes muestreados en estas investigaciones mencionan que la competencia entre compañeros de trabajo es también un factor motivador para ellos, especialmente en aquellos con más de 21 años de ejercicio profesional. Cabe mencionar que los profesores con mayor antigüedad suelen ser tomados en cuenta para la toma de decisiones debido a su experiencia, excluyendo a aquellos con pocos años de labor.

En el caso de los asistentes de apoyo al aprendizaje, se menciona que suelen reportar estrés y además muestran desaliento por la baja remuneración y participación en las funciones de la escuela. Finalmente, se menciona que entre las fuentes de motivación que tienen los profesores están el sentirse seguro en una escuela, tener alumnos exitosos, el gusto por su trabajo, alta autoestima, clima positivo en la escuela, el que los objetivos de la escuela sean alcanzables y las innovaciones de la misma.

En Alemania, Wilkersmann y Lauer (2018) realizaron una investigación para averiguar si la influencia que tiene la motivación de la enseñanza en los métodos instruccionales ha cambiado con la implementación de la Nueva Gestión Pública, se basaron en la teoría de la autodeterminación y los conceptos de gobernanza transformacional y transaccional.

Inicialmente se invitó a alrededor de 22000 profesores a contestar una encuesta en línea, de los cuales se consideró únicamente a 1119 docentes debido a los filtros establecidos por los autores. Posterior a esto se aplicaron dos cuestionarios, el primero fue una escala Likert para evaluar el uso de estrategias instruccionales, con valores del 1 al 5, donde 1 era totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo; para evaluar motivación, se utilizaron algunos reactivos de la Escala de Motivación en Tareas para Profesores (Work Task Motivation Scale for Teachers, WTMST, por su nombre en inglés) elaborada por Fernet et al en 2008 (citado en Wilkersmann y Lauer, 2018), en la cual se evalúan la motivación intrínseca, amotivación, regulación identificada, introyectada y externa, los reactivos se presentaron en una escala Likert de 5 puntos.

Respecto a los resultados obtenidos en el trabajo de Wilkersmann y Lauer, se concluyó que los profesores con mayor motivación intrínseca darán más importancia a las estrategias instruccionales que aquellos a los que se intenta estimular con incentivos, como los bonos que se dan por desempeño; de acuerdo a lo reportado en las dos últimas encuestas se destaca el papel de la motivación introyectada en la labor de los docentes; asimismo se encontró también que los docentes darán mayor importancia a los métodos de diseño instruccional bajo condiciones como el percibir un mayor apoyo didáctico por parte de la institución y, sentir apoyo entre los profesores.

Los resultados de este estudio se compararon con los resultados de encuestas aplicadas en los años 2009 y en un periodo entre 2016 y 2017. En la primera el diseño instruccional solo se consideraba positivo si se relacionaba con la motivación intrínseca para la enseñanza, mientras que en la de 2016 y 2017 se dio mayor importancia a la regulación identificada. Al comparar se observó que del 2009 en adelante la culpa que sienten los profesores al descuidar su trabajo ha ido en aumento, además de esto, la motivación autónoma también ha crecido y toma mayor relevancia.

En Eslovaquia y Polonia, autores como Blaskova, Blasko, Figurska y Sokol (2015), consideran a la competencia motivacional como la más importante de los profesores universitarios, la cual implica que el profesor sea capaz de motivarse a sí mismo, a los

estudiantes y a sus colegas; ellos realizaron una investigación en estos países para conocer el nivel de motivación de docentes universitarios, asimismo pretendían averiguar con qué frecuencia y eficiencia se incentiva a los docentes y si existen programas motivacionales. Aplicaron un cuestionario de 15 preguntas, de las cuales 12 fueron preguntas cerradas y 3 abiertas.

Participaron 108 profesores, de los cuales 58 son eslovacos y 50 polacos. En los resultados se observó que 66 profesores muestran una motivación alta o muy alta, 30 una motivación media y 12 una motivación baja o muy baja. Respecto a la aplicación de programas motivacionales, además de considerar a los profesores, se cuestionó a directivos; los docentes mostraron sorpresa por el interés en estos programas, ya que el 75 % mencionó que éstos no existen en su institución. En cuanto a los directivos, mostraron una actitud de rechazo y poca importancia a los programas motivacionales para docentes; a pesar de ello un 60 % respondió que creían en estos programas.

Por otro lado, el 65.74 % de los profesores participantes mencionó estar dispuestos a mejorar su esfuerzo en el trabajo, siempre que su motivación sea considerada también por parte de los directivos. Cabe mencionar que los docentes reportan que perciben una falla en la existencia de programas motivacionales, pues sienten que su motivación y potencial son desaprovechados y no encuentran satisfacción o realización en su trabajo.

Finalmente, los autores proponen como medidas para mejorar la motivación docente el crear conversatorios entre colegas para compartir experiencias, participación en foros, actividades como llevar un diario con el cual fomentar la reflexión, e invitar a los profesores a dejarse motivar por colegas con mayor experiencia.

## Asia

En Japón Tsutsumi (2014), realizó una investigación con maestros de inglés a nivel universitario, considerando que la motivación de estos influye dinámicamente en la de los estudiantes. El objetivo principal de este estudio fue identificar qué motiva a los profesores de inglés a realizar su labor, para esto, se elaboraron las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Qué tan satisfechos están los maestros japoneses de inglés como lengua extranjera con sus carreras y trabajos?

2. ¿Qué tipo de valores tienen los maestros japoneses de inglés como lengua extranjera?
3. ¿Con qué aspectos de su trabajo están satisfechos o insatisfechos?
4. ¿Qué tipo de brechas existen entre los ideales de los maestros japoneses de inglés como lengua extranjera y la realidad?
5. ¿Cuáles son los principales factores para motivar a los maestros japoneses de inglés como lengua extranjera a través de su carrera docente?

Participaron 12 docentes de inglés, 11 de una universidad privada y uno de una universidad prefectural, de estos 9 eran de Kanto, 2 de Kansai y uno de otra área en Japón; 4 de los sujetos eran hombre 8 mujeres con una edad entre 40 y 59 años, cabe mencionar que la experiencia docente iba de los 3 a los 32 años. Respecto a su formación, 7 contaban con maestría y 5 con doctorado, 10 de ellos contaban con la especialización TESOL (Teaching English to Speakers of Other Languages), 6 en lingüística aplicada, 2 en comunicación y 1 en educación. El número de clases impartidas por semana fue de 5 a 11. Por último, lo que respecta a su estado civil, 6 eran solteros y 6 casados.

Se adaptó y desarrolló un cuestionario tomando como base un conjunto de preguntas realizadas por Kassabgy, Boraie y Schmidt en 2001 (citados en Tsutsumi, 2014), posteriormente se modificó para investigar el entorno de los maestros japoneses de inglés como lengua extranjera, se desecharon preguntas que involucraban el trato con los padres de los estudiantes. Este instrumento, se conforma por una escala Likert de 6 puntos, donde 1 es Totalmente en desacuerdo y 6 Totalmente de acuerdo, este permitía explorar los valores del profesorado a través de 40 reactivos; condiciones laborales a través de 46 reactivos; y se incluyen dos preguntas abiertas con las que se busca conocer los factores que afectan de manera positiva o negativa la motivación de los maestros a lo largo de su carrera.

Para el análisis se contemplaron dos categorías: motivación intrínseca y motivación extrínseca, los resultados por pregunta de investigación son los siguientes:

1. ¿Qué tan satisfechos están los maestros japoneses de inglés como lengua extranjera con sus carreras y trabajos?

Los profesores muestran estar satisfechos con su profesión en el área de TESOL, sin embargo, su satisfacción laboral es más baja, esto por factores como las condiciones de contratación y la antigüedad. Se menciona que los docentes con un puesto fijo se muestran más motivados hacia su labor. Cabe decir que los niveles de satisfacción fueron diferentes en las instituciones para las que trabajan los docentes participantes.

2. ¿Qué tipo de valores tienen los maestros japoneses de inglés como lengua extranjera?

Por un lado, se observó que los docentes aprecian el tener una buena relación con los estudiantes, mientras que algo que no les agrada mucho es el enseñar a estudiantes avanzados. De acuerdo a las respuestas obtenidas, se logró ver que los profesores concuerdan en que la motivación intrínseca es el aspecto más importante en la profesión, algunos de los aspectos que abarcaba esta categoría estaban directamente relacionados con los alumnos, se mencionaba el tener una buena relación con los alumnos, ayudar a su aprendizaje y ver su crecimiento. Por otro lado, los docentes reportaron que es deseable y necesario el que el trabajo docente sea estimulante y agradable, así como el realizarlo con la mejor capacidad y contar con las condiciones óptimas para llevarlo a cabo. En lo que respecta a la motivación extrínseca, los docentes dieron mayor importancia a la seguridad laboral; se menciona que los aspectos menos importantes para los maestros fueron el ser promovido a supervisor, tener una profesión prestigiosa, tener un título de trabajo prestigioso, trabajar para una organización de buena reputación.

3. ¿Con qué aspectos de su trabajo están satisfechos o insatisfechos?

Los docentes reportaron sentir mayor satisfacción en el trabajo al tener acceso suficiente a los recursos. Sin embargo, los profesores mencionaron que sus principales necesidades intrínsecas son la afiliación, el crecimiento personal y la autonomía. En cuanto a factores que ocasionan insatisfacción, los docentes mencionaron que se requiere mayor organización en la institución y el que no se les toma en cuenta para la toma de decisiones. Como factor de insatisfacción se plantearon aspectos extrínsecos como la seguridad laboral, que se encuentra relacionada con las condiciones de trabajo.

4. ¿Qué tipo de brechas existen entre los ideales de los maestros japoneses de inglés como lengua extranjera y la realidad?

La principal brecha que se plantea es la diferencia entre el equilibrio de la vida laboral y la seguridad laboral de los docentes (condiciones laborales); seguida de tener un trabajo en el que puedan sentirse tranquilos., que puede vincularse con la seguridad laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Las brechas se acortan en lo que refiere a aspectos intrínsecos, como el trabajo docente en sí y la autonomía, destacan el ver el crecimiento de los estudiantes, tener un trabajo agradable, tener la libertad para hacer lo necesario y el tener un trabajo estimulante.

5. ¿Cuáles son los principales factores para motivar a los maestros japoneses de inglés como lengua extranjera a lo largo de su carrera?

Los participantes reportan como motivadores el buscar la autonomía, la libertad de cátedra, además de que los alumnos tienen una influencia significativa en la motivación de los maestros, esto último por aspectos como el ya mencionado crecimiento de los estudiantes, la honestidad y calidad del trabajo de los mismos, la retroalimentación que reciben por parte de estos y la motivación del alumno. En cuanto a los desmotivadores de los docentes, uno de los participantes mencionó que el tener alumnos con un rendimiento bajo afecta su motivación, sin embargo, de manera general, los docentes identifican como aspectos desmotivadores la falta de autonomía y libertad, y las condiciones de contratación.

Es interesante conocer la perspectiva de docentes japoneses, ya que, al ser Japón, un país con un nivel educativo alto, esperaríamos que los profesores contaran con el apoyo suficiente por parte de la institución para la que trabajan tanto en aspectos administrativos como cuestiones de bienestar emocional, sin embargo, la investigación realizada por Tsutsumi muestra que es necesario prestar atención a ciertas áreas que afectan el desempeño y motivación docente.

Por otro lado, Harada (2017) realizó un estudio con profesores universitarios de inglés, con el objetivo de contribuir a la formación y desarrollo de estos profesores al conocer las estrategias usadas por los docentes para mejorar y mantener un alto nivel de motivación en profesores universitarios de inglés, para esto plantea las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Los profesores universitarios de inglés, encuentran la necesidad o el deseo de aprender estrategias de manejo de su motivación como docentes?
2. ¿Qué tipo de estrategias de motivación docente son efectivas para los docentes universitarios japoneses actuales?

Participaron de manera voluntaria seis profesores de inglés de una universidad de Tokio, de los cuales tres eran hombres y tres mujeres, con edades entre 39 y 55 años, su experiencia docente oscila entre los 7 y 30 años, todos los participantes contaban con maestría y con excepción de un participante, todos realizan trabajo de investigación durante las vacaciones de verano o invierno. Cinco de los profesores trabajan en tiempo completo y uno de ellos medio tiempo y labora en varias universidades, dos de los participantes tienen puestos permanentes y tres cuentan con puestos contractuales.

Se obtuvo un consentimiento informado con cada participante y se realizaron entrevistas semi estructuradas de manera individual, el guión tomado en cuenta para estas entrevistas fue el siguiente:

1. ¿Siente que encuentra la necesidad o el deseo de aprender la estrategia de manejo de la motivación del maestro? Si es así, ¿por qué piensas eso? ¿Si no, porque no?
2. ¿Encontró estrategias efectivas para mantener o desarrollar un alto nivel de motivación del profesor?
3. Si es así, ¿qué tipo de estrategias fueron efectivas para usted para mantener o potenciar la motivación del maestro?

En general, los maestros reportan tener un buen manejo de su motivación, asimismo cada participante menciona tener una experiencia con la que no se sintió cómodo con su carrera., todos afirman que el seguir sus valores y prioridades en el trabajo los ha ayudado a mantener su motivación, por ello se observó que los seis docentes participantes cuentan con un nivel alto de motivación, aunque en ocasiones presentan altibajos.

Respecto a la primera pregunta de investigación, todos los profesores respondieron que no encuentran la necesidad de conocer habilidades para el manejo de la motivación docente debido a que no consideran tener problemas con su motivación. En cuanto a la segunda pregunta, los docentes mencionaron las siguientes estrategias:

1. Práctica docente reflexiva.
2. Seguir aprendiendo como a lo largo de la vida.
3. Ser sensible a las respuestas visibles e invisibles de los estudiantes.
4. Acumular experiencias exitosas a través de la enseñanza diaria.
5. Establecer objetivos realistas a corto plazo y largo plazo.
6. Trabajar en investigaciones que puedan contribuir directamente a la educación.
7. Encontrar un ambiente en el que se sientan cómodos trabajando.
8. Socializar con personas que se sienten cómodas en el campo.
9. Divertirse fuera del trabajo haciendo lo que se quiere hacer, como disfrutar un hobby.
10. Tener un mentor que pueda ser un modelo a seguir.
11. Trabajar en colaboración con otros investigadores que compartan intereses nacionales e internacionales.
12. Aceptar que hay tiempos altos y tiempos bajos tanto en la enseñanza como en la investigación.

Cabe mencionar que, aunque los docentes respondieron que no sienten la necesidad de trabajar en su motivación para la docencia, mencionan que es importante buscar la manera de mejorar el interés hacia la investigación.

Para finalizar, es importante tomar en cuenta los resultados principales de las investigaciones mostradas, puesto que nos permiten visualizar de manera general las condiciones que pueden motivar o desmotivar a un docente en su trabajo. Algunos de los puntos que pueden rescatarse de las investigaciones anteriores con relación al presente trabajo son los siguientes:

- Entre los principales motivadores para los profesores, se identificaron el reconocimiento laboral, contar con un buen ambiente de trabajo, tener una buena relación con sus colegas, recibir apoyo de la institución para la que laboran y reconocimiento hacia su trabajo. De igual forma, se destaca que el ver el crecimiento de los estudiantes genera satisfacción para los docentes.

- Como factores que causan desmotivación se identificaron la ausencia de un buen ambiente laboral, una toma de decisiones excluyente y vertical, y en especial el tipo de contrato de los profesores, pues este determina las obligaciones y derechos de los docentes, sin embargo, estas varían dependiendo del tipo de contrato, lo que ocasiona que algunos profesores cuentan con más beneficios que otros. Cabe mencionar que en una de las investigaciones se reportó que los docentes sienten que su potencial es desaprovechado.

Las investigaciones consultadas dan pie a la planeación de distintas propuestas que favorezcan a los docentes tanto en un ambiente laboral como personal, puesto que los factores identificados permiten pensar en las posibles causas que llevan a un profesor a presentar un estado de bienestar o malestar al ejercer su trabajo.

## Capítulo 4. Bienestar y malestar docente

El bienestar y la satisfacción suelen asociarse con la felicidad, la calidad de vida y la salud mental, la comodidad; en estos estados se considera como positivo el éxito profesional, económico, social y la armonía consigo mismo (Muñoz, Fernández, Jacott; 2018). Siguiendo esto podemos ver que para llegar a un estado de bienestar es necesario considerar no solo a una persona, sino a los contextos en que esta se desenvuelve, pues las interacciones que lleve a cabo en estos ambientes podrán contribuir a que experimente bienestar o malestar. En el caso del ejercicio de la actividad docente, esta puede llevar a una sensación de abatimiento, desánimo o por lo contrario, llevará un estado de motivación e ilusión (Muñoz, Fernández y Jacott, 2018).

### ¿Qué es el bienestar docente?

El bienestar emocional de los docentes es una condición necesaria para la buena actividad educativa, en la cual el profesor debe sentirse satisfecho con su labor a pesar de los problemas emocionales que puedan suscitarse en el contexto en que se desempeña y debe conservar a su vez un equilibrio emocional (Marchesi, 2010). De acuerdo con lo mencionado por De Pablos, Colás y González en 2011 (citados en Leyva y Rubio, 2019) el bienestar docente se relaciona con el bienestar subjetivo, en el que el individuo lleva a cabo una serie de acciones que le permiten conseguir un bien que ya se deseaba (Alarcón, 2006; citado en Leyva y Rubio, 2019).

Al hablar de bienestar emocional, nos podemos referir también a las competencias que deben tener los docentes, especialmente las actitudinales, pues éstas engloban el desear iniciarse o continuar con una profesión y también la forma en que se responderá a las distintas situaciones que enfrenten los docentes a lo largo de su carrera. Es necesario aclarar que el bienestar docente no depende únicamente del profesor, pues éste se encuentra inmerso en un contexto educativo con demandas diversas que pueden propiciar que se dé el bienestar, o bien, que se caiga en el malestar docente.

El docente enfrenta distintas exigencias en la institución para la que labora y para cumplir con ellas debe relacionarse con sus compañeros de trabajo y directivos, esto no solo

permite el cumplimiento de dichas exigencias, también puede aprovecharse para la mejora de relaciones laborales y, con ello fomentar, un clima laboral que favorezca el bienestar docente.

Sin embargo, el bienestar no depende solo de las relaciones con otros profesionistas. Algunos factores que pueden propiciarlo son la buena conducta de los alumnos, el desempeño y aprendizajes alcanzados, así como la relación que mantienen con ellos, siempre que ésta sea buena. No hay que olvidar que si los alumnos tienen una valoración positiva del docente esto podrá aumentar las emociones positivas en el profesorado y, con ello, incrementar el bienestar docente (Castillo y Martínez, 2018).

Así como se habla de bienestar docente, es necesario recordar que los profesores pueden experimentar un agotamiento laboral. En Psicología, para referirse a esta situación se utilizan términos como *burning - out*, malestar docente o desfundamiento laboral; de igual manera el tema puede abordarse como “el profesor quemado”, haciendo referencia al desgaste que viven algunos docentes.

### Malestar docente

Según Esteve (1994, p.24, citado en Jiménez, 2015) el malestar docente se define como aquellos “efectos permanentes de carácter negativo que afectan la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia”. Esta condición puede ocasionar que el docente tenga ideas negativas acerca de su desempeño y los motivos por los que ejerce, lo cual podrá verse reflejado en el comportamiento del profesor.

De acuerdo con Marchesi (2010) el malestar puede entenderse mediante tres componentes que están relacionados entre sí: el agotamiento emocional, es decir, el sentirse rebasado por las exigencias y tensiones emocionales que conlleva la profesión docente; la despersonalización, que implica que la relación con las personas que requieran atención profesional será distante y poco empática; y la disminución de logros profesionales, en el que se reduce el éxito en el trabajo. Estos componentes permiten acercarse a problemas como el mal desempeño, relaciones interpersonales deficientes de

los docentes con sus pares, alumnos y directivos, e incumplimiento de normas administrativas (retardos, y/o inasistencias, entre otros).

La sensación de desfondamiento influye en la motivación del docente, así como en sus acciones, pues provoca una disminución en su capacidad para relacionarse con otros e interesarse por sus alumnos (Marchesi, 2010). Las consecuencias de esto no solo afectan al docente, sino que también un impacto en los alumnos, pues podrían recibir una formación deficiente y perder interés por la asignatura que cursen; además, la imagen del profesor se verá perjudicada y podrá afectar la visión que se tiene de la docencia en la institución en la que labora y en la sociedad en general.

El malestar docente puede ser ocasionado por factores como la carga administrativa, el ambiente físico, la infraestructura de las escuelas, la diversidad de alumnos, el clima laboral, el trabajo en equipo y la falta de asesoramiento a los profesores, entre otros (Manavella, 2016; citado en Mungarro, Chacón y Navarrete, 2017); otras condiciones que contribuyen al malestar docente, de acuerdo con Leyva y Rubio (2019) son la falta de reconocimiento y comunicación con su equipo, las distancias que deben recorrer para trasladarse y la baja calidad de la educación; con esto los docentes se ven susceptibles a caer en un desgaste físico y psicológico. La forma en que se responde a estos aspectos puede aumentar o disminuir la sensación de malestar, no obstante, vale la pena preguntarse si este estado se puede presentar o agravar por problemas personales de los docentes, que por alguna razón repercutan indirectamente en el ámbito laboral.

Mungarro, Chacón y Navarrete (2017) mencionan que la cuestión emocional del docente se encuentra en una realidad cambiante, y ellos están predispuestos a su realidad. De igual forma señalan que, aunque el malestar se relaciona con un estado emocional, éste es socioemocional, puesto que la percepción social del docente y de sus problemas modifican los estados emocionales. Con lo anterior, se puede recordar la profecía autocumplida, pues la sociedad, los directivos, los compañeros de trabajo y los alumnos esperan que los docentes cumplan con algunas expectativas, aunque no todas son propias de su labor; estas expectativas podrán ser positivas o negativas y, en un inicio, algunos docentes pueden mostrarse ilusionados y dispuestos para cumplir con lo que se espera de ellos, sin embargo también deben lidiar con la imagen que tiene la sociedad de ellos, misma que puede ser negativa y hacer que los docentes caigan en esta profecía autocumplida.

Cabe mencionar que puede existir una ambivalencia entre malestar y bienestar (Leyva y Rubio, 2019), pues los elementos que puedan provocar malestar a un docente, pueden provocar bienestar en otros, por ejemplo, hay profesores que pueden sentirse mejor ante condiciones como un clima laboral exigente, mientras que otros docentes pueden sentirse a disgusto con esta condición.

### Propuestas para el bienestar docente

En la literatura se han encontrado algunas propuestas para contribuir al bienestar de los docentes, la mayoría están pensadas principalmente para profesores de nivel básico, algunas más se enfocan en el nivel medio, sin embargo, como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, en el nivel superior no se ha prestado la atención suficiente al bienestar de los docentes, por lo que a continuación se mencionan algunas de las ideas propuestas por distintos autores para mejorar el bienestar del profesorado universitario.

Marchesi (2010) plantea que para favorecer el desarrollo de los docentes es necesario contar con el apoyo de la administración educativa, puesto que hay instituciones en las que se requiere un menor número de alumnos en las aulas, mayor tiempo lectivo para los docentes, mayor número de recursos para la biblioteca y las nuevas tecnologías; cabe mencionar que en las universidades estas medidas resultarían útiles tanto para mejorar la motivación y desempeño docente como el del alumnado; cabe decir que estas acciones favorecerían el sentido de pertenencia a la institución, pues los profesores se sentirían escuchados y apoyados y con ello los docentes mostrarían un compromiso mayor con la comunidad educativa, es decir, con los alumnos, docentes tanto jóvenes como más experimentados, y directivos; a su vez se vería fortalecida la identidad profesional.

Además de lo mencionando en el párrafo anterior, Marchesi menciona la importancia de las vivencias emocionales con los compañeros de trabajo, pues el reconocimiento y aprecio que reciben por parte de sus compañeros es una de las principales fuentes de satisfacción de los profesores. Blaskova, Blasko, Figurska y Sokol (2015), plantean también la importancia de la comunicación y apoyo entre compañeros de trabajo, proponen la creación de conversatorios entre colegas y la colaboración entre docentes jóvenes y docentes experimentados con el fin de mejorar la motivación y promover la reflexión sobre la acción docente. Vale la pena recordar algunas de las ideas propuestas

en el estudio de Harada (2017) en las que puede observarse la importancia de una buena relación con otros docentes, ya que mencionan que es recomendable contar con un tutor, interactuar con personas del área educativa y colaborar con investigadores; lo anterior permite el intercambio de ideas entre profesores e incluso y el reconocimiento entre pares, asimismo puede generarse un ambiente de apoyo y empatía en la institución, no obstante, es importante cuidar que este acercamiento no rebase una distancia óptima.

Guil, Mestre, Cruces, Sánchez, Vázquez, Doderó, Bernal y Guillén (2012) consideran que una propuesta de intervención a nivel individual debe tomar en cuenta el fomentar la cooperación entre profesores, para esto, retoman las ideas de Esteve, al considerar que el malestar docente afecta a una parte considerable del profesorado pues comparten un espacio y características en común. Estos autores proponen reducir la competitividad entre los profesores y crear un ambiente de colaboración entre profesionales con el cual pueda fortalecerse el sentido de pertenencia a un grupo, en este caso, los docentes; de esta manera los maestros podrían compartir sus experiencias y las estrategias que han utilizado en situaciones que les generen malestar.

Tanto Marchesi como Harada mencionan que es importante el tomar un descanso de las labores docentes por un momento, y dedicar este tiempo a actividades recreativas como el arte y/o el deporte, o bien a pasar tiempo con familiares y amigos, esto con el fin de disminuir las tensiones profesionales que propician el cansancio emocional. Cabe recordar que la personalidad del docente también ayudará a que este descanso pueda resultar beneficioso o perjudicial, pues los profesores podrán buscar distintas estrategias que les generen tranquilidad, Leyva y Rubio (2019) mencionan que algunas de las acciones que realizan los profesores para estar bien son el tener una actitud positiva, el uso de técnicas de relajación y la organización del trabajo.

## Capítulo 5. Antecedentes contextuales

### Características generales de la Facultad de Psicología

Los inicios de la Psicología en la UNAM se remontan a 1886, con Ezequiel Chávez, quien impartió un curso de Psicología en la Escuela Nacional Preparatoria. Posteriormente en 1937, se crea el Colegio de Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras, en esta dependencia inicialmente se podía obtener el título de Maestro en Psicología y, más adelante, en 1956, se instauró el Doctorado Especializado en Psicología, mismo que, en 1973 permitiría al Colegio de Psicología convertirse en Facultad (Facultad de Psicología, 2019).

Actualmente en la Facultad de Psicología se imparten clases a nivel licenciatura y posgrado, en este último se cuenta con especialidad, maestría y doctorado. En la licenciatura, el Plan de Estudios que se maneja es el Plan 2008, que se encuentra dividido en seis áreas o campos de conocimiento:

1. Ciencias Cognitivas y del Comportamiento
2. Procesos Psicosociales y Culturales
3. Psicología Clínica y de la Salud
4. Psicología de la Educación
5. Psicología Organizacional
6. Psicobiología y Neurociencias

En este plan se contemplan tres áreas de formación: el Área de Formación General (AFG), la cual tiene lugar en los primeros cuatro semestres de la licenciatura, en los que se imparten 22 materias con las que se pretende brindar tanto conocimientos sobre la historia y las distintas tradiciones de la Psicología, como herramientas metodológicas; el Área de Formación Contextual (AFC), formada por 8 materias que se imparten del 1º al 8º semestre; y el Área de Formación Profesional (AFP), que abarca los últimos 4 semestres de la licenciatura, en ésta los estudiantes tienen la libertad de escoger las materias a cursar, mismas que forman parte de los campos de conocimiento anteriormente mencionados, la AFP puede dividirse en dos fases: sustantiva, que abarca del 5º al 7º semestre y la fase terminal, correspondiente al 8º semestre.

Los estudiantes pueden obtener su título de licenciatura a través de distintas modalidades como la Tesis, la Tesina, Informe de Servicio Social, Informe de Prácticas, Reporte laboral y Diplomado.

Respecto a los posgrados, en el Programa Único de Especialidades en Psicología se cuenta con 12 especialidades, mismas que pueden dar continuidad al campo de conocimiento elegido por los estudiantes. En el caso de la Maestría en Psicología existen 12 residencias divididas en tres áreas: Psicología Aplicada a la Salud, Psicología Aplicada a la Educación y al Desarrollo Humano y Psicología Aplicada a Procesos Sociales, Organizacionales y Ambientales. Finalmente, en el Doctorado hay cinco campos de conocimiento: Análisis Experimental del Comportamiento, Neurociencias de la Conducta, Psicología Educativa y del Desarrollo, Psicología Social y Ambiental, así como Psicología y Salud.

### Docencia en la UNAM

La UNAM cuenta con tres funciones sustantivas: la investigación, la docencia y la difusión de la cultura. En lo que respecta a la docencia, la UNAM cuenta con el marco institucional de la docencia, publicado en 1988, en este, se determinan los principios que orientan la función docente. Se establece que “la finalidad del quehacer docente de la UNAM es formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, para que éstos desarrollen una actividad fructífera en el medio en que han de prestar sus servicios.” (pag. 4). Algunos de los puntos que cabe resaltar de este documento son los siguientes:

- Se establece que la docencia debe relacionarse a las inquietudes y problemáticas del contexto en que se desarrolla.
- La profesión docente no solo se limita a las aulas, esta crece también mediante la asesoría en orientación vocacional, el apoyo en servicio social y a través de los programas de educación continua.
- Se reconoce que la docencia implica un proceso que consta de distintas etapas como la planeación, programación, ejecución y evaluación.
- La docencia en la UNAM debe sustentarse en la autonomía.

- Las actividades docentes deben realizarse con base a un proyecto que busque mejorar la enseñanza.
- El docente debe mostrar su vocación y capacidad de docencia.

A lo largo de diez páginas se describen la función y obligaciones que tiene un docente en la UNAM, pueden observarse las expectativas que se tienen sobre su labor, se les pide estar preparados y actualizarse constantemente, asimismo se espera que puedan promover el desarrollo deportivo y cultural de los estudiantes que tienen contacto con ellos. Se puede destacar que en el documento no se hace alusión al lado socioemocional de la docencia y respecto a la vocación del docente, esta solo se considera en uno de los principios que se plasman en el documento.

Actualmente en la UNAM, la docencia se ve como una actividad situada, que como se mencionó anteriormente, se vincula con los problemas de la sociedad; en esta institución existe un perfil docente diferenciado y los profesores deben ser conscientes de su condición como individuos y profesionales, así como de que forman parte de una institución (Nieto, 2019).

Dentro del Marco Institucional para la Docencia no se hace mención a la formación que debe recibir el docente, únicamente se menciona que la planta docente debe estar preparada y contar con distintas competencias, sin embargo, a lo largo de la historia se ha buscado brindar apoyo a los docentes universitarios para su formación como tal.

Castro y Nieto (2019) mencionan cómo ha sido la formación docente en la UNAM a lo largo del tiempo, de acuerdo a las autoras la formación ha sido de la siguiente manera: en la Real y Pontificia Universidad de México el modelo de formación que se manejaba era artesanal, pues quien aspiraba a ser docente iniciaba como ayudante de profesor; más adelante en 1910, en la Universidad Nacional de México, este modelo se convirtió en un modelo profesionalizante contando con el apoyo de la Escuela Nacional de Altos Estudios, donde los aspirantes a la docencia podían formarse en esta institución; posteriormente, en 1945, con la Ley orgánica se ve a la formación docente como una finalidad de la UNAM, dando pie a que en algunas facultades se permita la Ayudantía como un proceso formativo.

De acuerdo a los datos obtenidos en el Portal de Estadística Universitaria (2020) la UNAM cuenta con 128 licenciaturas, 41 programas de posgrado, 42 de especialización, 37 de técnico profesional y 3 de bachillerato; asimismo se cuenta con 41322 docentes de los

cuales 45% son mujeres, se menciona también que se tienen 50468 nombramientos académicos, de los cuales 5524 corresponden a profesores de carrera, 2690 a investigadores, 2205 a técnicos académicos en docencia, 2366 a técnicos académicos en investigación, 32709 a profesores de asignatura, 4800 a ayudantes de profesor, 1 a ayudantes de investigador y 173 a otros (profesores e investigadores visitantes y eméritos, jubilados docentes y eméritos en activo).

En lo que respecta a la actualización de los profesores, la UNAM ofrece distintos cursos para la planta docente, estos pueden impartirse por parte de la División de Educación Continúa (DEC) o bien, por parte de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), estos cursos buscan promover el desarrollo de habilidades docentes y una actualización disciplinar, ejemplos de estos cursos son los programas de formación docente en lenguas extranjeras (UNAM, 2020) y el Programa de Actualización y Superación Docente (PASD) en el que a través de cursos y diplomados se busca reforzar el manejo de aspectos didáctico-pedagógicos, uso de TIC, dominio de idiomas y el acercamiento a disciplinar de frontera (DGAPA, 2020).

### Planta docente de la Facultad de Psicología

Según al primer informe de actividades del director de la Facultad de Psicología de la UNAM (Facultad de Psicología, 2019) la planta docente de la Facultad en el 2019 estaba integrada por 488 docentes de los cuales 193 son personal académico de carrera, 194 son profesores de asignatura, de estos 2 son profesores eméritos, 6 profesores titulares y 110 asociados; 96 son técnicos académicos y 1 es ayudante de profesor. De estos docentes, 63 % son mujeres y 37 % son hombres, de edades entre 29 y 53 años. Alrededor del 40% de los docentes tiene una antigüedad de 30 años o más y un 32 % tiene 10 o menos años de antigüedad.

La escolaridad de los docentes indica que un 44.2 % cuenta con doctorado, un 30.1 % con maestría y un 22.9 % con licenciatura, el 0,4% tiene una especialidad y el resto no tiene un grado de escolar aún.

Cabe mencionar que, según el primer informe (Facultad de Psicología, 2017), los nuevos docentes que se integran a la Facultad de Psicología prefieren continuar con sus estudios

de posgrado antes de iniciarse por completo en la docencia, lo cual podría deberse a la creciente competitividad laboral que se tiene en el país, para la que se requiere contar una formación cada vez más sólida.

Respecto a la actualización de la planta docente de la Facultad, se ofrecen cursos de actualización y superación por parte de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico y otros cursos ofertados por la División de Estudios Profesionales, estos últimos se relacionan con las problemáticas que se presentan en las asignaturas del plan de estudios.

Según el tercer informe (Facultad de Psicología, 2019), cada una de las coordinaciones de la Facultad realizó actividades como cursos, seminarios y talleres que se relacionaban con el plan de estudios con el fin de fortalecer la formación de los docentes pertenecientes a su claustro; así mismo se implementaron programas como “Innovadores en acción” y “Adopta un docente” cuya finalidad fue promover el manejo de competencias tecnológicas. Vale la pena destacar que de acuerdo a lo reportado en el informe, en las propuestas de actualización que oferta la Facultad no se consideran aspectos socioemocionales ni motivacionales, por lo que podría pensarse que el bienestar de los docentes no se ve como una prioridad.

Se pueden destacar dos puntos relevantes acerca de los datos que se tienen sobre la planta docente de la Facultad de Psicología: por un lado, ésta transita por un proceso de envejecimiento importante, ya que una parte de su población cuenta con una antigüedad de 30 años en adelante; por otro lado, el nivel de escolaridad que predomina es el de posgrado, en específico, el de doctorado.

Es importante mencionar los puntos anteriores puesto que se pensaría que la edad es un factor determinante para el desempeño docente; dada la antigüedad que prepondera en esta Facultad, podría pensarse también que, por su experiencia, los académicos han desarrollado las habilidades de afrontamiento necesarias para lidiar con problemas como los mencionados con anterioridad al hablar de la docencia universitaria. No obstante, hay que considerar que esta antigüedad también implica que los profesores han vivido los cambios en el currículo y en los métodos de enseñanza, para los que se requiere adaptarse y buscar innovación, aunque para esto se necesita que ellos estén dispuestos a un cambio de pensamiento.

Respecto a la escolaridad, se entiende que un posgrado proporciona mayor conocimiento a los docentes sobre una especialidad en específico, sin embargo, éste no los capacita como profesores. Si bien, por un lado, adquirirán conocimientos que los mantendrán actualizados en el “saber”, no hay garantía de que obtengan la preparación para el “hacer” en su labor cotidiana; esto último lleva a pensar que la formación didáctica que poseen fue adquirida a través de la experiencia en el aula, o bien siguiendo un modelo artesanal, en el que se retoma lo aprendido de otro u otros profesores. Cabe mencionar que los cursos impartidos a los docentes en ejercicio buscan apoyarlos para afrontar las distintas situaciones que puedan afectar su desempeño pedagógico, sin embargo, se deja a un lado el interés por conocer el estado emocional en que se encuentran, restando importancia al clima laboral y a su bienestar en este aspecto.

### Desafíos de las docentes de la Facultad de Psicología

Las funciones sustantivas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) son la docencia, la difusión de cultura y la investigación, estas tres enfrentan distintos retos y su complejidad depende en parte de las distintas instituciones que forman parte de la UNAM, ya que cada una maneja contenidos propios de la o las disciplinas que las integran. En el caso de la docencia, uno de los desafíos principales es fortalecer la formación y evaluación del profesorado.

En el caso de la Facultad de Psicología, se establece en el primer informe de actividades del director (Facultad de Psicología, 2017) que debe fortalecerse la planta académica y docente, para esto se menciona que son tres elementos los que requieren especial atención:

- Una planta académica sólida.
- Un plan de estudios claro y eficiente que permita cumplir el punto anterior.
- Creación de mejores condiciones para el aprovechamiento académico.

Centrándonos en el primer punto, se menciona en el informe que es necesaria una actualización constante para los docentes de la Facultad, en la que no solo se aborden temas propios de la disciplina, sino que se requiere también una capacitación en el uso de herramientas tecnológicas y metodológicas, en este último se espera diversificar las

metodologías educativas y fomentar el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Cabe mencionar que al trabajar en este punto se podría generar un impacto en las distintas áreas de formación de la Facultad, en profesores y alumnos, pues además de fortalecer al Sistema Escolarizado, podría verse beneficiado el Sistema de Universidad Abierta (SUA) y comenzar a trabajar en la incorporación de la Facultad al Sistema de Universidad Abierta y a Distancia (SUAYED). Con esto puede plantearse la idea de incluir al profesorado en estos sistemas, lo que requeriría una capacitación distinta.

Respecto al trabajo entre instituciones, se busca impulsar el trabajo académico colegiado a través de la creación de nuevos espacios de participación, la interacción entre entidades académicas, misma que puede facilitarse con la realización del punto anterior; y el apoyo a iniciativas académicas que busquen mejorar el proceso educativo y el debate académico.

### Investigaciones previas con los docentes de la Facultad de Psicología

Recordando que el presente trabajo tratará sobre motivación, es necesario mencionar que las investigaciones que se han realizado sobre este tema han tenido como participantes principalmente a los alumnos. Por ello es necesario conocer las razones que llevan a un docente a realizar su labor y, aunque se han indagado distintas temáticas con docentes a nivel superior, no es tarea sencilla encontrar trabajos con docentes de áreas específicas, como lo es el caso de los profesores de Psicología. A continuación, se presenta un breve resumen de los trabajos encontrados con este tipo de población.

Carlos (2006) realizó una investigación con la que se pretendía estudiar el pensamiento didáctico y práctica docentes de los profesores considerados como buenos de la Facultad de Psicología. Se aplicó a 8 docentes un cuestionario y se hicieron entrevistas a profundidad. Para elegir a los profesores participantes se aplicó un cuestionario a 1214 estudiantes de licenciatura en el que debían evaluar a sus profesores como bueno, regular o malo; asimismo, debían ser considerados como buenos por al menos el 90 % del grupo, mismo que debía contar con un mínimo de 13 estudiantes.

En los resultados se resalta el gusto por enseñar, el interés por tener una buena relación con sus alumnos, así como el deseo de mejorar su enseñanza a través de una continua

autoevaluación. Respecto a la visión que se tiene sobre el aprendizaje se observan dos posturas: la transmisiva y la constructivista. Las respuestas de los docentes muestran un dominio deficiente sobre aspectos psicopedagógicos, no obstante, se muestra disposición para vincular los contenidos vistos con los intereses de los alumnos

Lo anterior se confirma con el siguiente trabajo de Carlos (2009), quien llevó a cabo una investigación exploratoria con algunos docentes de la Facultad de Psicología, cuyo objetivo era conocer su pensamiento, para mejorar el tipo de estrategias y técnicas que utilizan. Se entrevistó a 15 profesores que impartían asignaturas teóricas, mismos que debían cumplir con ciertos requisitos para poder participar en la investigación. Para elegirlos se aplicó un cuestionario a 1364 estudiantes en el que debían calificar a su maestro como bueno, regular o malo.

En los resultados obtenidos puede verse que coexisten varias visiones de enseñanza, aunque predomina el verla como la transmisión de conocimientos. Respecto a su visión sobre aprendizaje, mencionan que el estudiante recibe la información proporcionada por el profesor; mientras que, en lo correspondiente a la evaluación, se ve a esta como un proceso en el que hay retroalimentación. Se reportó también que los docentes entrevistados buscan crear una atmósfera que favorezca el aprendizaje, de igual forma tienen diversas formas de motivar a los estudiantes.

Llama la atención que 10 de los 15 docentes participantes tienen un dominio medio o nulo de las corrientes psicopedagógicas. Sin embargo, el autor reporta que los docentes mostraron gusto por enseñar, una buena interacción con los alumnos, fomento a la retroalimentación, así como compromiso y responsabilidad con su profesión.

Romay (2018) realizó un estudio mixto en la Facultad de Psicología, en el que se buscaba conocer las estrategias de enseñanza de algunos profesores de la Facultad. Se consideró la opinión de los estudiantes y docentes sobre el uso de estas estrategias, donde resaltaron cuatro principales: Expositiva participativa, Estudio de caso, Aprendizaje Cooperativo y Seminario. En este trabajo se consideró la frecuencia con que utilizan dichas estrategias y la calidad de su aplicación.

Se realizó observación directa y videograbación, asimismo para la recolección de datos se utilizó una guía de observación preliminar, una lista de cotejo, dos rúbricas y un cuestionario para los alumnos y dos guías de entrevistas. Para dicho trabajo, participaron

cuatro profesores pertenecientes al área de Psicología de la Educación, al igual que 81 estudiantes de distintos semestres.

Los estudiantes mostraron mayor preferencia por la estrategia de Aprendizaje cooperativo, al considerar que esta les permite desarrollar de una mejor manera competencias profesionales; de igual forma, mostraron interés por la combinación de estrategias que implementan los docentes.

En lo que respecta a los docentes participantes, se encontró que aquellos que contaban con estudios de posgrado lograron un nivel más alto de calidad en el manejo de sus estrategias de enseñanza, que aquellos que sólo contaban con la licenciatura; también hubo diferencias en cuanto a la diversidad de estrategias utilizadas en uno de los profesores. Sin embargo, de acuerdo con el reporte de los estudiantes, los cuatro profesores fueron considerados como buenos docentes, no sólo tomando en cuenta la aplicación de las estrategias didácticas, sino también por mantener una interacción positiva con el alumnado, lo cual repercutía en un clima agradable en el aula.

## Capítulo 6. Método

### Consideraciones previas

Debido a que el tema de “Motivación y bienestar docente” aún no cuenta con investigaciones suficientes, el presente trabajo se abordó como un estudio exploratorio, asimismo se trató de una investigación aplicada y evaluativa.

Considerando que el objetivo principal de este trabajo fue *conocer qué motiva o desmotiva a un docente universitario a ejercer su profesión*, se decidió trabajar con tres tipos de participantes: alumnos, docentes y coordinadores.

Se optó por trabajar desde un enfoque mixto en el que predominó el uso de entrevistas semiestructuradas y entrevistas a profundidad, adicionalmente se aplicó un cuestionario al grupo de alumnos; estos instrumentos pueden consultarse en el apartado de anexos.

Cabe mencionar que con el fin de dar voz a los participantes y recoger sus vivencias, se buscó reproducir textualmente algunos ejemplos expresados por los mismos, que se incluyen en el capítulo destinado al análisis de datos.

### Preguntas de investigación

A continuación, se presentan las preguntas de investigación de este trabajo, estas se encuentran separadas de acuerdo con los grupos con que se trabajó, iniciando por las preguntas enfocadas a profesores, posteriormente a los alumnos y para finalizar las preguntas dirigidas a los Coordinadores.

Con relación a una muestra de profesores de la Facultad de Psicología:

1. ¿Cuáles son las razones que los llevan a trabajar como docentes en la Facultad de Psicología?
2. ¿Cuáles han sido algunos incidentes críticos que han marcado su labor como docentes?
3. ¿Cuáles son los motivos por los que ha continuado con su labor docente?

4. ¿Cuál es la circunstancia motivacional que experimentan?
5. ¿Cómo llevan a cabo su actualización?
6. ¿Cómo visualizan su futuro en la docencia a corto y mediano plazo?
7. ¿Cuáles son los retos que perciben acerca de su labor?

Con relación a una muestra de alumnos de la Facultad de Psicología:

1. ¿De qué manera se relacionan la motivación y satisfacción del docente con la calidad de la enseñanza recibida?
2. ¿Cómo perciben el involucramiento de los docentes en su trabajo?
3. ¿Qué factores se relacionan con la motivación y satisfacción docente?

Con relación a una muestra de Coordinadores de la Facultad de Psicología:

1. ¿De qué manera influye la relación entre pares en la motivación y satisfacción docente?
2. ¿De qué manera influye la motivación en la calidad de la enseñanza de los docentes?
3. ¿Cómo perciben la actitud de los docentes hacia el cambio para la mejora de su trabajo?
4. ¿Qué factores se relacionan con la motivación y satisfacción docente?

En el presente trabajo se abordan cuestiones de emocionalidad y trabajo de los académicos, de tal manera que, como se muestra en la Figura 1, la investigación se enfocará en la docencia y la motivación hacia ésta.

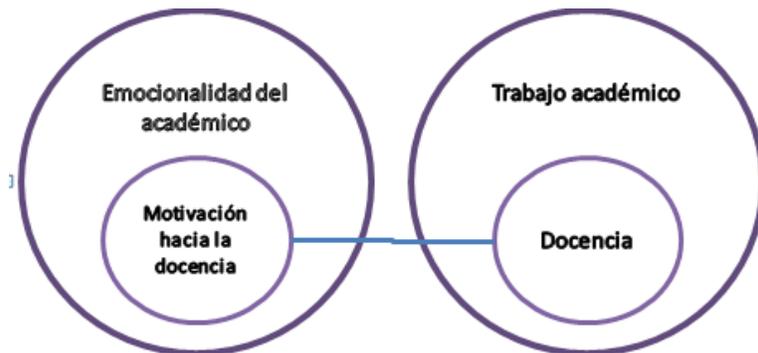


Figura 1. Focos de interés.

## Constructos principales

**Motivación:** Woolfolk (1999 citado por Guzmán, 2006) entiende la motivación como un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta hacia metas claras y establecidas.

**Motivación hacia la docencia:** metas principales que tiene el académico con relación a su tarea docente, incluyendo la activación y dirección de sus conductas hacia dichas metas.

**Incidentes críticos:** eventos que sobrepasan la capacidad de regulación emocional de los profesores y ocasionan una crisis o desestabilizan la dinámica que se lleva a cabo, no es suficiente utilizar una estrategia local para remediarlos pues afectan la identidad profesional del docente (Everly & Mitchell, 1999, citados en Monereo, 2010).

**Satisfacción:** situación de bienestar derivada de las condiciones ambientales, la realización de tareas, el sentido de pertenencia y la consecución de logros (Araujo, Ponce & García, 2011).

**Involucramiento:** cantidad de energía física y psicológica que una persona dedica a una experiencia académica (Astin, 1984).

**Involucramiento en la tarea docente:** energía física y psicológica que un académico dedica a su trabajo como enseñante, tanto durante la clase como fuera de ésta (Astin, 1984).

## Esquema metodológico general

A continuación, se muestra en la tabla 1 un esquema en el que puede verse el método planteado para la presente investigación.

**Tabla 1. Esquema metodológico general**

<b>Participantes</b>	<b>Primera fase</b>	<b>Segunda fase</b>
Docentes	Entrevista semiestructurada De 12 a 24 docentes	Entrevista a profundidad 1 de cada área

<b>Participantes</b>	<b>Primera fase</b>		<b>Segunda fase</b>
Alumnos	Piloteo del cuestionario. De 5 a 10 alumnos de 6º u 8º semestre	Cuestionario de aplicación presencial. De 24 a 60 alumnos de 7º, 8º y semestres adicionales.	Entrevista a profundidad 1 de cada área
	<b>Única fase</b>		
Coordinadores	Entrevista a profundidad. Al menos 3 Coordinadores		

### Participantes

Se trabajó con tres grupos: profesores, alumnos y Coordinadores de campo de conocimiento de la Facultad de Psicología de la UNAM. A continuación, se mencionan las características generales de cada participante:

#### Profesores

Un grupo de mínimo 12 y máximo 24 docentes de la Facultad de Psicología pertenecientes a los distintos campos de conocimiento que conforman en la Facultad, tanto el sexo como la edad son indistintos y fueron elegidos de forma no aleatoria por juicio.

#### Alumnos

Se contó con un grupo de 46 participantes, los cuales fueron escogidos de manera no aleatoria por conveniencia, de estos participantes 31 son mujeres y 15 hombres, cuyas edades van de los 21 a los 25 años. Participaron 22 alumnos de 7º semestre, 2 de 8º semestre, 9 de semestres adicionales y 13 egresados con no más de dos años de haber finalizado sus estudios.

Respecto a los campos de conocimiento en que se formaron los participantes 6 pertenecen al área de Ciencias cognitivas y del comportamiento (CCC), 4 a Psicobiología y Neurociencias (PyN), 9 a Psicología Clínica y de la salud (PCS), 5 a Psicología Organizacional (PO), 7 a Psicología de la Educación (PE), 4 a Procesos Psicosociales y Culturales (PSC).

Los 11 restantes cursan o cursaron materias de distintas áreas, las combinaciones más frecuentes fueron PyN – CCC, PE – PCS, PCS – PyN; con dos participantes en cada combinación, los 5 participantes restantes mencionaron 1 combinación cada uno.

### Coordinadores

Se trabajó con 3 Coordinadores y 2 ex Coordinadores de área, los cuales fueron escogidos de manera no aleatoria por conveniencia.

A cada coordinador se le asignó una letra para conservar la confidencialidad, los datos se muestran en la tabla 3.

### Datos de docentes, Coordinadores y alumnos participantes

A continuación, se introducen las características de cada participante, iniciando con el grupo de los docentes, seguido de los Coordinadores y se finaliza con los datos de los estudiantes y egresados participantes.

**Tabla 2 Características de los docentes entrevistados.**

Sujeto	Sexo	Edad	Edo. Civil	Escolaridad	Coordinación	Sistema	Años de ejercicio docente
1	H	33	Soltero	Maestría	Psicología de la educación	Escolarizado	2 ½
2	M	44	Soltera	Doctorado	Psicología clínica y de la salud	Escolarizado	6
3	M	39	Soltera	Doctorado	Psicología clínica y de la	Escolarizado	16

Sujeto	Sexo	Edad	Edo. Civil	Escolaridad	Coordinación	Sistema	Años de ejercicio docente
					salud		
4	M	58	Casada	Doctorado	Psicobiología y neurociencias	Escolarizado SUA	30
5	M	74	Casada	Doctorado	Psicología clínica y de la salud	Escolarizado	40
6	M	60	Soltera	Licenciatura	Psicología de la educación	Escolarizado	32
7	H	57	Casado	Doctorado	Psicología de la educación	Escolarizado	30
8	H	43	Casado	Maestría	Psicología organizacional Contextual	Escolarizado SUA	10
9	H	65	Divorciado	Doctorado	Procesos psicosociales y culturales	Escolarizado	18
10	M	62	Soltera	Maestría	Psicología organizacional	Escolarizado	29
11	M	63	-	Doctorado	Psicología de la Educación	Escolarizado	39

*Nota:* Los datos faltantes no fueron proporcionados por los participantes

**Tabla 3 Datos de los Coordinadores de área entrevistados**

Sujeto	Sexo	Edad	Escolaridad	Sistema	Años de ejercicio docente	Años en coordinación
Coordinador A	M	-	Doctorado	-	36	1
Coordinador B	M	-	Doctorado	-	12	3
Coordinador C	M	61	Maestría	-	26	3
Coordinador D	M	55	Doctorado	Escolarizado	26	3
Coordinador E	H	50	Doctorado	Escolarizado	23	9

*Nota:* Los datos faltantes no fueron proporcionados por los participantes.

**Tabla 4 Datos de alumnos participantes**

<b>Sujeto</b>	<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Área</b>	<b>Semestre</b>
1	H	23	PyN CCC	Séptimo
2	H	22	CCC	Adicional
3	H	21	PO	Séptimo
4	M	21	PCS	Séptimo
5	H	21	PSC	Séptimo
6	M	21	PE PCS	Séptimo
7	M	21	PSC	Séptimo
8	M	21	PO	Séptimo
9	M	22	PCS PyN	Séptimo
10	H	21	PO PSC	Séptimo
11	M	21	PE	Séptimo
12	M	21	PE	Séptimo
13	M	21	PCS	Séptimo
14	H	21	PE	Séptimo
15	M	21	PyN	Séptimo
16	H	22	PO	Séptimo
17	M	22	PyN	Adicional
18	M	21	PCS CCC	Séptimo
19	H	22	PCS	Séptimo
20	M	21	PE	Séptimo
21	M	21	PE	Séptimo
22	M	22	PE	Séptimo
23	M	21	PCS PSC	Séptimo
24	M	23	PSC PCS PyN	Adicional

Sujeto	Sexo	Edad	Área	Semestre
25	M	24	PCS	Adicional
26	H	22	PCS	Adicional
27	M	21	CCC PyN PO	Octavo
28	M	24	PyN	Adicional
29	H	24	PO	Adicional
30	H	24	PSC	Octavo
31	M	23	PCS	Adicional
32	M	25	PE	Egresado
33	M	24	CCC	Egresado
34	M	25	PCS PyN	Egresado
35	M	25	CCC	Octavo
36	M	25	PyN	Adicional
37	M	24	PSC	Egresado
38	M	23	CCC	Egresado
39	H	24	CCC PyN	Egresado
40	M	24	PE PCS	Egresado
41	M	24	PCS	Egresado
42	H	24	PCS	Egresado
43	M	23	PO	Egresado
44	M	25	CCC	Egresado
45	H	24	CCC	Egresado
46	H	23	PCS	Egresado

### Escenario

Instalaciones de la Facultad de Psicología. A continuación, se describen los posibles escenarios para la recogida de datos con los tres grupos de participantes.

### Lugar de aplicación para profesores

Las entrevistas se llevaron a cabo en la Facultad de Psicología de la UNAM, para esto se eligió un espacio en el que se puedan evitar distractores externos, estos fueron los cubículos de los profesores participantes y un salón de la Facultad que no se encontraba ocupado.

### Lugar de aplicación para alumnos

El cuestionario se aplicó en línea a través de los Formularios de Google, respecto a las entrevistas, estas se realizaron por medio de videollamada, a excepción de una de ellas, en la que se acordó con el participante buscar un lugar adecuado para llevarla a cabo.

### Lugar de aplicación para Coordinadores

En este caso se pidió a los Coordinadores permiso para realizar la entrevista en su cubículo para evitar distractores, de igual forma, se buscó que se sintieran en un espacio cómodo para contestar las preguntas de la entrevista.

Tres de las cinco entrevistas se llevaron a cabo en un cubículo de las coordinaciones, mientras que las otras dos se realizaron en los cubículos de los docentes.

## Procedimiento

### Recopilación de datos para profesores

#### *Primera fase*

Se contactó a algunos profesores de la Facultad de Psicología y se les mencionó de manera breve en qué consiste el proyecto, de igual modo se les preguntó si aceptaban participar en él. Se comentó con los docentes el tema del proyecto y se agendó una cita para ello, garantizándoles confidencialidad de la información recabada. Cabe mencionar

que el contacto con los docentes fue tanto por correo electrónico como de manera presencial.

### *Segunda fase*

Con base en las respuestas obtenidas en las entrevistas se eligió a algunos de los participantes y en esta fase de la investigación se realizó una entrevista a profundidad con ellos sobre el tema de la motivación docente.

## Recopilación de datos para alumnos

### *Primera fase*

Se realizó el piloteo del cuestionario con un grupo de entre 5 y 10 alumnos mediante los Formularios de Google.

Posterior al piloteo se habló con un profesor para pedir autorización de aplicar un cuestionario breve a sus alumnos en su horario de clase. Se le explicó a los estudiantes el tema de la investigación y se les preguntó si estaban interesados en responder el cuestionario.

Algunos de los participantes respondieron el cuestionario sin la intervención de un profesor, de igual forma se les explicó el tema de la investigación y se les pidió comentar las dudas que tuvieran sobre el cuestionario para aclararlas.

La versión final del cuestionario se llevó a cabo a través de los Formularios de Google, y se garantizó la confidencialidad de los participantes. Posteriormente se explicaron las instrucciones a quienes aceptaron responderlo.

### *Segunda fase*

Se realizaron entrevistas por medio de videollamadas con 5 estudiantes, con excepción de uno de ellos, con quien se hizo de manera presencial.

## Recopilación de datos para Coordinadores

Solo se trabajó en una fase, en la cual se realizaron entrevistas a profundidad. Se habló con los Coordinadores sobre el tema de la investigación y se preguntó si estaban de

acuerdo en que se les realice una entrevista sobre el tema, se agendó una cita con quienes aceptaron para poder realizar la entrevista. Cabe mencionar que en uno de los casos la disposición observada en este Coordinador fue poca, pues, aunque respondió todas las preguntas trató de ser breve y conciso, dificultando llevar a cabo una entrevista a profundidad.

## Instrumentos

### Instrumentos para profesores

Con el fin de elaborar el guión de una entrevista semiestructurada (Anexo 1) que permitiera conocer los sentimientos, motivaciones y preocupaciones de los docentes de la Facultad de Psicología, se tomaron ideas del “Cuestionario de valores y preocupaciones del profesorado” elaborado por Marchesi y Díaz, (2007), el cual busca evaluar las emociones, valores y preocupaciones de los profesores.

### Instrumentos para estudiantes

Para la elaboración del cuestionario se tomaron ideas del “Cuestionario de valores y preocupaciones del profesorado” de Marchesi y Díaz (2007), adicional a esto se elaboraron algunas preguntas abiertas para conocer la percepción que tienen los alumnos sobre la motivación de los profesores de la Facultad de Psicología (Anexo 2). Este cuestionario se divide en dos partes, la primera consta 5 reactivos de opción múltiple, mientras que la segunda cuenta con 7 preguntas abiertas.

Con base en las respuestas obtenidas en el cuestionario se diseñó el guión de una entrevista a profundidad (Anexo 4) el cual cuenta con 8 preguntas; esta se aplicó a 6 participantes que accedieron a continuar con su colaboración.

### Instrumento para Coordinadores

Se adaptó el guion de una entrevista a profundidad (Anexo 3) tomando ideas del “Cuestionario de valores y preocupaciones del profesorado” de Marchesi y Díaz (2007) y las respuestas obtenidas de profesores y alumnos. La versión final del guión constó de 14 preguntas, con las que se buscó explorar la idea que tienen los Coordinadores sobre la docencia, su experiencia como profesores y dentro de la Coordinación.

## Capítulo 7. Análisis de datos

El análisis de datos se presentará en segmentos de acuerdo a los grupos con que se trabajó. En primer lugar, se mostrarán los datos obtenidos de las entrevistas realizadas a los docentes, este se dividirá en dos partes, la primera se enfocará en el análisis de las entrevistas semiestructuradas, mientras que, la segunda se centrará en las entrevistas a profundidad; en un segundo momento se presentarán los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los Coordinadores; posteriormente se mostrarán los resultados recabados de los alumnos, los cuales, se mostrarán en dos fases, en la primera se verán los resultados recabados a través del cuestionario, en la segunda los resultados de las entrevistas.

Para finalizar se contrastarán los resultados obtenidos de cada grupo y se presentará un balance global sobre lo encontrado.

### Análisis de datos de profesores

El análisis de datos correspondiente a los profesores se presentará en dos partes, la primera corresponde al análisis de las entrevistas semiestructuradas; en el segundo se mostrará el análisis de las entrevistas a profundidad.

#### Análisis de entrevistas semiestructuradas

El análisis de los datos obtenidos de los profesores se hizo con base a categorías desprendidas del guion de entrevista aplicada, en la tabla 5 se incluye el número de las preguntas correspondientes a cada categoría. Cabe mencionar que algunas respuestas se obtuvieron en preguntas que no correspondían a la categoría original.

**Tabla 5. Categorías desprendidas del guion de entrevista para profesores**

<b>Categoría</b>	<b>Pregunta</b>
Concepto de docencia	1
Vocación	2
Antecedentes	3, 4

<b>Categoría</b>	<b>Pregunta</b>
Relaciones interpersonales - Alumnos - Compañeros - Superiores	5, 6 y 8
Valoración de la docencia	7
Motivación docente	9, 10, 11, 12, 14 y 17
Autopercepción	13, 18
Retos	15, 16, 19

Las categorías se presentarán en distintas tablas, en las que se sintetizan las respuestas de los docentes, en cada tabla se distingue el campo de conocimiento al que pertenecen los profesores, asimismo, para conservar la confidencialidad se le asignó a cada uno un código conformado por una letra característica de su área y un número para distinguir a cada uno, por ejemplo, en el caso de Psicología de la educación se asignó la letra E, mientras que, para Procesos psicosociales y culturales se asignó la letra S. Posteriormente se describen las tablas y se incluyen citas con las que se ejemplifican algunas de las situaciones mencionadas en las tablas y se da voz a los profesores.

A continuación, se presentan las categorías.

**Tabla 6. Categoría: Concepto de docencia**

<b>Concepto de docencia</b>		
<b>PE</b>	E1	Un arte. Una vocación Búsqueda de empatía. Aprendizaje continuo.
	E2	Uso de estrategias y técnicas de enseñanza.
	E3	Servicio. Actividad profesional que requiere de competencias académicas.
	E4	Una vocación. Proceso de promoción de aprendizaje.
<b>PCS</b>	C1	Ejercicio para compartir aprendizajes.
	C2	Transmisión de conocimientos.

Concepto de docencia		
	C3	Compartir conocimientos.
PO	O1	Facilitar conocimientos.
	O2	Actividad que requiere compromiso.
PSC	S1	Actividad en la que hay una estructura curricular. Diálogo con el que se acompaña durante el proceso de aprendizaje.
PYN	N1	Actividad que requiere compromiso y responsabilidad Transmisión de conocimientos, actitudes y valores.

Puede observarse que cada área tiene una visión acerca de lo que es la docencia, sin embargo, hay algunas diferencias que pueden notarse, por ejemplo, en el caso del área de PE, la definición de docencia se centra en el proceso de enseñanza – aprendizaje, sin embargo hay elementos incluidos en las definiciones, que distinguen a esta área, dos que pueden destacarse son los mencionados por los profesores E3 y E4, quienes comentan que la actividad docente es un servicio y una vocación. Igualmente, puede resaltarse la respuesta de E1, quien además de considerar a la docencia como una vocación, retoma el lado afectivo de la docencia:

*“Es un arte en el que vas aprendiendo continuamente, vas mejorando, vas realizando cosas nuevas y es un arte en el que tienes que buscar empatía con las personas a las que les enseñas (...) Ser docente es una vocación, es un amor al arte de enseñar a aprender, el querer generar cosas nuevas.”*

En cambio, los docentes del área PCS consideran que la docencia se centra en la transmisión de conocimientos, al igual que el docente O1, quien ve a esta profesión como un proceso de facilitación de los mismos. Con respecto a la respuesta de O2, se menciona que la docencia es una actividad de mucho compromiso, lo cual puede relacionarse con el involucramiento docente:

*“Es una actividad que requiere mucho compromiso y mucho trabajo, incluso fuera de tu horario.”*

Las respuestas obtenidas por los docentes S1 y N1, son destacables puesto que en el caso de S1 se considera a la docencia como un diálogo, lo cual permite ver que el docente busca involucrar a los estudiantes en su aprendizaje, así mismo, con su

repuesta se puede pensar en el papel del docente como un guía. S1, comenta lo siguiente:

*“Un ejercicio, una actividad curricular en la que hay una estructura curricular (...) Concibo el ejercicio, el acto educativo, como un diálogo a través del cual los alumnos y nosotros acompañamos este proceso, deberán apropiarse de los contenidos de cada materia que vayan cursando.”*

En lo que respecta a N1, este docente no se queda en ver a la docencia únicamente como la transmisión de conocimientos, sino que considera a las actitudes y valores parte del ejercicio docente, menciona:

*“Es una actividad de mucho compromiso, mucha responsabilidad, porque estas educando, estas transmitiendo valores con los cuales un profesional deberá desempeñarse (...) Va a ser cómo tu demuestres tu ética, tu motivación, tu cariño hacia la carrera y lo que te interese.”*

**Tabla 7. Categoría: Vocación**

Vocación		
PE	E1	Ser docente es una vocación.
	E2	Debe haber gusto y pasión por la profesión.
	E3	Se necesita vocación para ser docente.
	E4	Debe experimentarse un “llamado” hacia la actividad docente.
PCS	C1	Debe haber interés por el aprendizaje de otra persona.
	C2	Es necesario amar la docencia.
	C3	Debe haber vocación.
PO	O1	Es necesario tener vocación.
	O2	Si. La vocación ayuda.
PSC	S1	Debe haber vocación. Se debe conocer lo que implica el papel docente.
PYN	N1	Se necesita vocación. Hay dos tipos de vocación: nata y adquirida.

Todos los profesores entrevistados coinciden en que para ejercer la actividad docente es necesario contar con vocación. E2 y C2 comentan que además de la vocación deben

estar presentes la pasión y el amor hacia la profesión; por un lado, C2, menciona que la vocación ayudará al docente a continuar preparándose, por otro, E2 menciona que hay profesores que no sienten esta vocación.

*C2: “Se requiere vocación, necesitas amar ser docente, porque de esta manera estás más motivado, no solo para impartir tus clases, sino, para prepararlas y tienes que estar leyendo todo el tiempo, tienes que estar actualizado en tu disciplina y en estrategias, entonces si. Definitivamente tienes que tener vocación.”*

*E2: “Actualmente muchos profesores... pues no, considero que no tienen vocación. Yo creo que, si les gusta, si les apasiona, eso les ayuda a decir “Ah si, voy a hacer esto o esto otro” para que sus estudiantes aprendan mejor.”*

Otra respuesta a destacar es la mencionada por N1, quien además de considerar a la vocación como un elemento necesario para la docencia, menciona que pueden distinguirse dos tipos de vocaciones, la nata y la adquirida.

*“En todas las profesiones necesitas vocación, pero creo que la pregunta es si vienes con vocación o construyes tu vocación, entonces yo creo que son las dos formas. Hay gente que tiene vocación porque se le facilita y disfruta lo que está haciendo y hay otros que ingresan y que no tienen tanta vocación, pero se van dando cuenta.”*

Cabe mencionar que la respuesta de N1 acerca de la vocación permitió identificar un incidente crítico que se abordará más adelante.

**Tabla 8. Categoría: Antecedentes**

Antecedentes		
PE	E1	Acercamiento a la profesión docente a través de asignaturas teórico – prácticas. Influencia y apoyo de docentes del área educativa.
	E2	Experiencia en educación básica. Formación como profesora normalista. Influencia de docentes durante el servicio social.
	E3	Gusto por la docencia. Influencia de profesores. Formación como psicólogo educativo.
	E4	Agrado por la profesión docente.

Antecedentes		
		Acercamiento a través de prácticas. Reconocimiento y apoyo de otros docentes.
PCS	C1	Aprecio por la labor docente. Haber trabajado con una docente de la Facultad en otro espacio.
	C2	Interés por la investigación. Gusto por la interacción con los alumnos. Acercamiento a la docencia por una profesora de la Facultad.
	C3	Impulso de un docente. Experiencia en capacitación a psiquiatras.
PO	O1	Agrado por la enseñanza. Experiencia siendo adjunto de un profesor.
	O2	Influencia de su director de tesis.
PSC	S1	Influencia de docentes desde primaria. Apoyo de una docente de la Facultad.
PYN	N1	Experiencia como ayudante de un profesor. Formación artesanal. Acercamiento a la docencia a través de la maestría.

De manera general, puede verse que el principal antecedente de los profesores entrevistados fue de carácter académico, puesto que hubo una aproximación a la docencia a través de las materias cursadas, prácticas, o bien mediante el servicio social; asimismo existió la influencia de algún profesor, ya sea por el agrado que sentían hacia su personalidad y/o forma de enseñanza, o bien a que tuvieron un acercamiento a la actividad docente gracias a un profesor quien les permitió apoyar en algunas materias. Cabe mencionar que uno de los elementos que influyó en los profesores para dedicarse a esta profesión fue el gusto por la docencia, aunque en algunos casos, este surgió después de adquirir la experiencia como apoyo a otro docente. Algunos ejemplos son los siguientes:

*E3: “¿Qué me llevó? Pues me interesa, me gusta ser docente, puedo desarrollar en el aspecto, pues de la docencia en el sentido clásico de enseñar. En esta institución hay algo que también me interesa desarrollar: la investigación. Por eso mi interés de pertenecer a la docencia en esta institución, porque enseño, investigo, incluso divulgo y*

*eso me interesó. Tenía un interés por la docencia desde que empecé me lo planteé, y como además soy psicólogo educativo, eso me favoreció.”*

*C2: “Me entró la inquietud de ser investigadora y por azares del destino pude hacer mi servicio social con la Dra. Graciela Rodríguez (...). Entré con ella primero en su servicio social, luego como su becaria y luego como su técnico académico (...) Me empezó a pedir que yo diera algunas materias, comencé a interactuar con los alumnos y fue entonces que vi que yo tenía vocación para hacer investigación, pero verdaderamente a mi lo que me gusta mucho es dar clase.”*

*O1: “Encontré a un profesor que me permitió ser como su adjunto. Empecé a ver lo que yo no veía detrás de las clases: la preparación, que tienes que pensar un poco más el cómo transmitir la información y sobre todo en mi caso, pues que te hace aprender más, y te inyecta energía.”*

Con estos ejemplos puede observarse que algunos de los antecedentes que vivieron los docentes los llevaron a desarrollar una vocación por esta profesión como los casos de C2 y O1, lo cual puede relacionarse con lo mencionado por N1 en la categoría anterior, pues se hace mención de dos tipos de vocación, en estos casos se referiría a la vocación adquirida.

Otros de los antecedentes que pueden observarse son los labores, como el caso de E2, quien además de contar con un antecedente académico debido a tener una formación como profesora normalista, cuenta con experiencia como docente de educación básica, la cual generó un interés por adquirir herramientas para apoyar a los estudiantes con distintas situaciones.

*“Trabajé como profesora de primaria, estudié primero la licenciatura en la normal y ya de ahí me enfrenté a una serie de situaciones difíciles en el ejercicio profesional y estudié Psicología. Ya después me quedé aquí a trabajar.”*

También puede destacarse la situación de E4, quien tiene un antecedente laboral, y debido a la experiencia obtenida generó un antecedente motivacional, pues gracias al empeño mostrado, se reconoció su trabajo como docente, lo cual propició el aumento de su motivación.

*“Tuve que buscar empleo como es el caso de muchos chicos valiosos, pues lo encontré aquí. Se me dio el reconocimiento a mi esfuerzo, ese comentario que todo el mundo me*

*hacia '----- es muy trabajadora.' Era la frase y de ahí que se me dio la oportunidad de quedarme ya como parte de la plantilla docente.”*

**Tabla 9. Categoría: Relaciones interpersonales**

<b>Relaciones interpersonales</b>				
		<b>Alumnos</b>	<b>Compañeros</b>	<b>Superiores</b>
<b>PE</b>	E1	Hay una buena relación, es empática, profesional y abierta al diálogo.	Se percibe un ambiente tenso y división por grupos.	Se percibe favoritismo por parte de la coordinación.
	E2	La relación es cordial. Hay interés por el bienestar de los alumnos.	Hay una mala relación y divisiones. Se perciben dos grupos dominantes.	El ambiente no es agradable. Hay división e inconformidad.
	E3	La relación es positiva, armoniosa y profesional.	Hay una relación de respeto.	No se percibe interés por la buena convivencia entre docentes.
	E4	Se percibe una relación muy buena y empática.	Hay división por grupos.	Se percibe un apoyo deficiente y poco interés por fomentar la convivencia entre docentes.
<b>PCS</b>	C1	Hay una relación empática y profesional	Se percibe una relación empática y estable.	Hay apertura al diálogo. Se busca fomentar el trabajo en equipo en docentes.
	C2	Relación profesional y de respeto. Se intenta dar un trato cálido.	Existe una relación de respeto y cordialidad. Hay grupos.	Se busca involucrar a los docentes en la toma de decisiones.
	C3	Hay una buena relación.	La relación es buena pero no estrecha.	Se fomenta la comunicación entre

Relaciones interpersonales				
		Alumnos	Compañeros	Superiores
				docentes.
PO	O1	Existe una buena relación con los alumnos.	Son relaciones tranquilas debido al tiempo que han convivido.	Se percibe un mediano interés por fomentar buenas relaciones en el profesorado.
	O2	Hay una relación de apoyo. Se marcan límites.	Hay grupos. Se percibe una buena relación.	Hay buena comunicación y apoyo.
PSC	S1	Se percibe una buena relación con los alumnos.	Existe una buena relación dentro del área.	Hay preocupación por lo curricular. Existe buena comunicación.
PYN	N1	Existe una buena relación. No se perciben conflictos.	Se identifican tres grupos: profesores de mayor, mediana y poca antigüedad. En el caso del segundo, hay mayor unión.	Poco apoyo en cuestión de materiales y espacios. Se busca fomentar el trabajo entre docentes en épocas específicas

Los docentes reportan tener una buena relación con sus alumnos, en los casos de las áreas de PE y PCS, algunos profesores la describen como empática, puesto que permiten a los alumnos pedir apoyo tanto en lo académico como en lo personal; además de esto, profesores de las áreas PE, PCS y PO retoman el aspecto profesional de esta relación, incluso se menciona que se establecen límites para evitar malos entendidos y/o situaciones incómodas, como lo menciona O2, quien considera que la edad de los estudiantes influye en el tipo de relación que pueda establecerse. A continuación, se muestran algunos ejemplos:

*E1: “Yo si tengo mi raya con mis alumnas y con mis alumnos, tengo más alumnas, por cierto, siempre es una relación cordial y de respeto. Yo me acerco a ella y ellos cuando*

*veo... Uno va generando ese ojo, notas ciertas cosas y dice uno 'Trae algo', te acercas a preguntarle y dices 'Oye, ¿Qué pasó?' (...) Hasta mis alumnas me han dicho que les agrada que un profesor las este apoyando constantemente sin pasar esa barrera de 'Soy el profesor y tu eres la alumna.'* ”

*E3: “Trato de tener una relación positiva con ellos, una relación amistosa y profesional. Es interesante que hay una relación como doble donde tratas de tener cercanía, pero al mismo tiempo tratas de ser profesional. (...) En general trato de tener una relación cálida con ellos, pero también al mismo tiempo profesional.”*

*O2: “hay chicos que son muy jóvenes, a veces siento que si hay un respeto, pero uno tiene que ser muy cuidadoso con marcar límites, porque siento que se nos puede ir de las manos una situación, y bueno, no me ha pasado pero sí creo que hay que tener cuidado porque de repente, pues a veces como que perciben las cosas de otra manera.”*

En el caso de la relación con sus pares, puede observarse que los profesores de PE perciben un ambiente tenso dentro del claustro y división por grupos, sin embargo, E3 menciona que hay una relación de respeto entre ellos.

*E1: “Percibo un ambiente tenso entre docentes porque parece que ‘Tú perteneces a un grupo, tu perteneces a otro.’ A veces siento eso.”*

*E2: “Esta muy mal, hay una mala relación. Se conforman grupos, hay dos grupos. En la administración anterior, la persona pertenecía a ese grupo, entonces los otros no estaban de acuerdo en muchas cosas que decían. Por llamarle grupo 1 y grupo 2. LA administración pasada era el grupo 1, los del grupo 2 decían “No, no estamos de acuerdo con eso.” (...) En las reuniones hacen comentarios, pero con la intención de ofender o faltar al respeto a los otros profesores.”*

En el caso del área de PCS, los tres docentes entrevistados describen la relación con sus pares como buena y estable. Las áreas de PO y PSC reportan una buena relación entre los docentes, no obstante, O2 comenta que hay algunos grupos dentro del claustro, aunque estos no han sido motivo de conflicto. Finalmente, en el caso de PyN se reporta la existencia de tres grupos que pueden distinguirse por la antigüedad de los profesores.

*O2: “Creo que es buena en general, igual y siempre se hacen grupos con ciertos intereses, o con cierta antigüedad, digamos que grupos que por el trabajo que realicen o por ciertos proyectos”*

*N1: "Nuestro grupo de profesores es muy variado. Hay un pequeño grupo de maestros que queda de los que nosotros aprendimos, pero ellos no son tan unidos. Tenemos la siguiente capa, que somos nosotros, somos un poco más unidos, nos llevamos bastante bien, llevamos una vida de amistad fuera de la universidad. Después están los docentes más jóvenes, los que llevan pocas horas, casi nunca los vemos."*

Respecto a la relación que llevan con sus superiores, es decir, con el coordinador responsable de su claustro, se encontró que es en las coordinaciones de PCS, PO y PSC en las que los docentes se sienten involucrados y apoyados tanto en el aspecto laboral como en el personal.

*C2: "El claustro de clínica hace reuniones académicas, nos convocan a juntas constantemente para analizar el contenido de las materias de nuestra área, también ahorita que se están haciendo cambios en el currículum nos invitaron y propusieron que nosotros hiciéramos modificaciones, actualizaciones, nos pidieron que buscáramos bibliografía, incluso hubo una feria de editoriales y nos pidieron que acudiéramos y pidiéramos materiales que nosotros pudiéramos utilizar."*

*O2: "Los Coordinadores que ha habido antes y en la actualidad... Si ha habido buena comunicación y el apoyo cuando es necesario en aspectos de trabajo e incluso en algunas situaciones personales que pudieran ocurrir."*

En el caso de las coordinaciones de PE y PyN se percibe un apoyo pobre, favoritismos hacia algunas personas o grupos e interés mínimo en fortalecer las relaciones entre los docentes. Cabe mencionar que en lo que respecta a lo reportado por N1, el apoyo pobre se debe en parte a cuestiones de infraestructura y materiales.

*E1: "Hay una división entre la misma coordinación. Uno logra darse cuenta de los estilos de cada persona, sus formas de dirigirse hacia los otros sus formas de trabajar, siento que ahí radican esas diferencias. (...) Sentía un poco más de apoyo en la coordinación pasada."*

*E4: "Recibimos un apoyo deficiente. Hay muchas más demandas que apoyos en primer lugar, también problemas organizativos, a veces hay ciertas contradicciones."*

*N1: "Estamos limitados, los laboratorios son los que exigen un material más costoso y la Facultad no tiene los laboratorios que desearía. (...) No puedes estar planeando muchas actividades."*

Llama la atención que en el caso de PyN, se comentó que la coordinación hace un esfuerzo mínimo por favorecer las relaciones entre los profesores del claustro, puesto que solo en determinadas fechas se busca mejorar la convivencia entre docentes.

*“N1: “Cuando es época de navidad o año nuevo, la coordinación normalmente procura hacer una comida donde si se logra juntar la mayoría y aunque sea una vez al año convivimos de una manera distinta.”*

Al retomar lo mencionado por los docentes de PE y PyN, en donde se reportan que existen problemas para fomentar el trabajo en equipo entre los profesores, puede recordarse una de las principales dificultades que enfrentan los docentes, de acuerdo a lo investigado por Villalobos y Melo (2008): el individualismo. Esto afectaría el bienestar de los docentes pues la comunicación se vería entre ellos se vería dañada y no podrían contar con una red de apoyo dentro de la institución.

**Tabla 10. Categoría Valoración de la docencia**

<b>Valoración de docencia</b>			
		<b>Académica</b>	<b>Social</b>
<b>PE</b>	E1	La valoración depende del trato con el profesor. Hay profesores que actúan con autoritarismo.	Hay una valoración positiva, sin embargo, se desconoce lo que implica la actividad docente. La valoración es negativa al relacionarse con situaciones como un paro de actividades.
	E2	Hay valoración positiva. por la cercanía con alumnos. Hay valoración negativa por cuestiones como el ausentismo.	Se valora positivamente por la institución (UNAM).
	E3	La valoración es realista, esta depende del trato con el docente.	Se valora más a los docentes universitarios, aunque se desconoce la labor docente.
	E4	La valoración es negativa para los primeros semestres. Se percibe una valoración positiva hacia los docentes del área.	Hay reconocimiento hacia la labor docente. La valoración es positiva por la institución (UNAM).

Valoración de docencia			
		Académica	Social
PCS	C1	La valoración es positiva debido al compromiso mostrado por el docente.	La valoración es positiva en comparación a otros niveles.
	C2	No se valora positivamente a todos los docentes.	Se valora al profesor universitario, se percibe respeto a la docencia en nivel superior.
	C3	Existe una valoración positiva. Hay plataformas en las que se observan distintas críticas hacia los docentes.	La sociedad tiene una buena imagen de los profesores universitarios.
PO	O1	La valoración depende del interés e involucramiento mostrado por el profesor.	Hay una valoración positiva en cuestión de conocimientos y negativa en lo salarial.
	O2	Se percibe respeto por parte de los alumnos hacia los docentes.	Hay una valoración positiva por parte de la sociedad, por parte de autoridades, es negativa.
PSC	S1	En general, se perciben una valoración positiva.	Se valora a los docentes por la institución (UNAM).
PYN	N1	Se aprecia la labor docente y se reconoce la experiencia de los profesores.	Salarialmente la valoración es negativa. Se demerita la docencia debido al desconocimiento que se tiene de su labor.

Respecto a la valoración académica de la profesión docente, los profesores entrevistados consideran que existe una valoración positiva de la docencia por parte de los alumnos, pues se valoran la experiencia y el interés que el docente muestra en clase. A pesar de lo anteriormente mencionado, hay situaciones que pueden afectar la imagen positiva de la labor docente esto, como el desempeño de los profesores con quienes interactúan o bien, el tener contacto con docentes que actúan con cierto autoritarismo en el aula.

*C1: “A nivel personal, creo que sí, en la medida en que ven que te comprometes con el trabajo de la asignatura, yo he percibido que los alumnos se comprometen también con la propia asignatura y con el aprendizaje.”*

*E1: “Te valoran como los trates. (...) Hay colegas que se dan a respetar por cuestiones de autoritarismo, por cuestiones de ‘Yo soy el que te da la calificación’.”*

Cabe mencionar lo comentado por E4, quien ha observado que los alumnos suelen valorar negativamente a los docentes con quienes tomaron clase en los semestres de formación general, esto coincide con lo reportado por los alumnos en el cuestionario aplicado.

*“Ellos han sufrido decepciones terribles sobre todo en los primeros semestres. Algunos incluso han llegado a pensar en abandonar sus estudios.”*

Cabe mencionar que C3, comentó que existen páginas de internet en las que los alumnos suelen evaluar a los docentes, en estas suelen observarse comentarios que van desde lo positivo hasta las críticas destructivas.

*“Espero que sí, que tengan una buena imagen de nosotros, ahora hay una cosa que se llama ‘Mis maestros’ y bueno, pues a veces hay unos que les gusta y otros a los que no y se quejan, pero yo creo que todos dan lo mejor.”*

Más adelante, se retomará este punto, puesto que, en uno de los docentes entrevistados, esto es causa de desmotivación.

En cuanto a la valoración social, puede destacarse que los docentes E1, E3 y N1 comentan que, aunque se valora positivamente a esta profesión, una parte de la sociedad desconoce lo que implica esta labor.

*E1: “Nos valoran, pero a veces no saben todo lo que tiene que hacer un profesor y se llega a menospreciar, pero creo, me parece que ahorita si le dan cierto valor positivo al profesor universitario.”*

*E3: “Se desconoce la labor docente que realiza el profesor universitario y bueno, eso ayudaría a que fuese valorado más realista.”*

*N1: “Creo que los docentes de nivel universitario no son tan observados, cuando tu dices ‘Soy docente’, piensan que eres maestro de primaria o secundaria. (...) Llegas a las escuelas y dices ‘Soy maestra.’ Y te dicen ‘¡Ay! Eres miss.’, porque piensan que eres*

*maestra no por maestría, como que no tienen un lugar los maestros universitarios tan claro.”*

Algunos docentes de PE, PSC y PCS han comentado que se valora a la docencia en el nivel superior o bien a la docencia en la UNAM, sin embargo, E1 comenta que, a pesar de estos factores, la valoración puede ser negativa cuando se presentan movimientos sociales, puesto que se asocia a la labor docente con este tipo de actividades, mismas que son percibidas como eventos negativos ante algunos sectores sociales.

*S1: “Yo creo que en general y así en abstracto la UNAM, esta universidad, es de las pocas instituciones a nivel nacional que tienen todavía el reconocimiento social por la labor que aquí desarrollamos. (...) Yo creo que la visión, la imagen, la representación que tiene la sociedad acerca de la universidad y por lo tanto de los docentes que aquí laboramos es bastante positiva.”*

*E1: “En mi caso, la familia y los vecinos dice ‘¡Qué padre que seas profesor universitario y seas de la UNAM!’. Pero cuando hay cuestiones en las que es necesario hacer algún tipo de paro algún tipo de intervención pues nos llegan a ver mal.”*

Los docentes O1 y N1, comentaron que la docencia es valorada de una forma negativa, en lo que respecta al salario, pues es común que un profesor realice demasiadas actividades y no se le retribuya adecuadamente, esto no solo muestra un menosprecio en el ámbito laboral, sino que, permite ver el desconocimiento y la falta de reconocimiento hacia la actividad docente.

*N1: “En general el docente no está bien valuado, siempre tienen la idea de que el docente se va a morir de hambre, realmente el salario no es como en otras carreras donde egresas y te vas a la empresa privada y tras algunos años tienes salarios muy muy buenos, a lo mejor 100,000, nosotros nunca vamos a ganar eso. No te vas a morir de hambre, aunque hay docentes que están muy mal, en la pedagógica había maestros que ganaban 2500. Los maestros no están siendo resignificados.”*

Cabe mencionar que la valoración social puede afectar la identidad profesional del docente (Van den Berg, 2002), pues al ser una valoración negativa, el profesor puede verse rodeado de comentarios que le generen incomodidad, contribuyendo así al estrés docente.

Tabla 11. Categoría: Motivación docente.

Motivación docente				
		Motivadores	Desmotivadores	Incidentes críticos (IC)
PE	E1	Sentido de pertenencia. Interés por continuar en la labor docente. Crecimiento de los alumnos.	En el docente: - No alcanzar objetivos de aprendizaje. - No conseguir cohesión de grupo. En pares: - Docencia por obligación.	Se identifican varios eventos, más no un IC. - Contacto con jóvenes con discapacidad. - Invitaciones a congresos. - Apoyo emocional a alumnos. - Situaciones mal manejadas.
	E2	Satisfacción por el crecimiento de los estudiantes. Agrado por el apoyo de algunos estudiantes que colaboran como "adjuntos".	Saber que los estudiantes consideran que no han aprendido en la clase. Aceptación hacia la parte administrativa de la docencia.	Se identifican algunos eventos, más no un IC. - Evaluaciones positivas en una materia impartida por primera vez. - Construcción de una ofrenda con un grupo de primer semestre.
	E3	Satisfacción por el crecimiento de los estudiantes. Gusto por enseñar. Satisfacción al ver el interés de los estudiantes.	Poco reconocimiento por parte de la institución. Menosprecio de la Psicología Educativa. Infraestructura deficiente. Poca motivación ante lo	No se identifican incidentes críticos.

Motivación docente				
		Motivadores	Desmotivadores	Incidentes críticos (IC)
			administrativo.	
	E4	Gusto por la docencia. Agrado por el trato con los estudiantes y sentir su afecto. Reconocimiento al trabajo. Presencia de una motivación altruista.	Insatisfacción por la ingratitud de los estudiantes.	Se identifican algunos eventos, más no un IC. - Expresiones negativas hacia otro docente. - Retroalimentación de los alumnos.
PCS	C1	Gusto por compartir conocimientos. Satisfacción al preparar clases. Crecimiento de los alumnos.	Insatisfacción al ver el poco interés de los alumnos por su formación académica.	Se identifica un evento, sin embargo, este no es específico de la actividad docente: - Ingreso a laborar en la UNAM.
	C2	Se percibe motivación altruista. Satisfacción al cumplir los objetivos de aprendizaje. Gusto por transmitir conocimientos.	Insatisfacción al ver el desinterés y apatía de los alumnos hacia su aprendizaje. Aburrimento ante lo administrativo.	No se identifica un IC como tal, sin embargo. hay una situación recurrente que genera motivación: - Ver en las primeras clases que algunos alumnos muestran gusto e interés por su desempeño.
	C3	Gusto al ver el crecimiento de los alumnos. Satisfacción al sentir la cercanía	Insatisfacción debido a las medidas que conllevan los horarios de clase. Tedio ante lo administrativo.	Se identifica un evento, sin embargo, este no es específico de la actividad docente:

Motivación docente				
		Motivadores	Desmotivadores	Incidentes críticos (IC)
		con los alumnos. Gusto por la enseñanza.		- Publicación de libros.
PO	O1	Crecimiento de los alumnos. Gusto por lo administrativo. Interés de los alumnos como motivador.	Desmotivación por la falta de compromiso de los alumnos.	No se identifican incidentes críticos.
	O2	Interactuar con grupos participativos. Crecimiento de los alumnos. Interés por romper el estigma que se tiene del área organizacional.	Insatisfacción debido al interés mostrado por los alumnos. Aceptación hacia la parte administrativa de la docencia.	Se identifica un evento, sin embargo, este no es específico de la actividad docente: - Titulación de la maestría.
PSC	S1	Presencia de una motivación altruista. Satisfacción al cumplir los objetivos de aprendizaje.	Insatisfacción al no lograr entablar una buena relación con el grupo.	No se identifican incidentes críticos.
PyN	N1	Crecimiento de los alumnos. Motivación debido a los resultados de nuevas estrategias implementadas.	Menosprecio y críticas destructivas de los estudiantes. Cansancio por las evaluaciones. Sensación de desgaste ente lo administrativo.	Se identifica un incidente crítico: - Ayudar a una alumna a encontrar su vocación como psicóloga.

En la tabla 11 se pueden observar los motivadores y desmotivadores identificados por los docentes, asimismo se intentó indagar sobre los incidentes críticos que pudieran haber experimentado, sin embargo, en la mayoría de los casos no se identificó un IC, únicamente en el caso de N1, mismo que se abordará en los siguientes párrafos.

En los motivadores, puede observarse que se menciona con frecuencia el crecimiento de los estudiantes como una de las situaciones que provoca satisfacción en los docentes, esto puede deberse a que los profesores ven que se están cumpliendo los objetivos de su trabajo y forman a estudiantes que se interesan por su aprendizaje, que “están aprendiendo y que están realizando labores de su interés”; así mismo se hace mención del interés de los alumnos como un estímulo hacia su labor; en algunos casos este crecimiento viene acompañado del reconocimiento hacia la labor docente por parte de los estudiantes. Los siguientes ejemplos permitirán clarificar esta situación:

*E1: “Ver el logro de cada uno de los alumnos y ver el proceso de crecimiento, eso es demasiado satisfactorio para mi, me da mucha felicidad.”*

*E2: “Lo más satisfactorio es cuando regresan los estudiantes o me los he encontrado en el súper o en el cine, o en algún centro comercial y cuando los veo ya algunos terminaron la maestría otros están en el doctorado y recuerdan lo que yo les enseñé, eso es muy muy satisfactorio.”*

*C3: “Yo creo que cuando ves a tus alumnos crecer, sobre todo con los de servicio social, como que tienes más cercanía con ellos y los ves que crecen, que no sólo se quedan en la licenciatura, sino que van más allá.”*

*O2: “Hay chicos que ya egresaron y me entero que ya se titularon (...) o están contratados muy bien en alguna empresa, pues claro que es muy satisfactorio, porque uno siente que contribuyó en algo.”*

El reconocimiento que hacen los alumnos hacia la labor de sus profesores, genera una creciente motivación en los docentes, pues en algunos casos esto es interpretado por los maestros como gratitud hacia su desempeño y esfuerzo; en otros permite a los profesores pensar que sus alumnos se esforzarán por seguir aprendiendo y que el objetivo de su labor se ha cumplido.

*S1: “No hay nada más satisfactorio que cuando un alumno, alumna, grupo en general te dice ‘Gracias, gracias por enseñarnos, gracias por mostrarnos, gracias por escucharnos,*

*gracias por acompañarnos, gracias por sugerirnos.’ Cuando ves que aquello para lo que se te está destinado y la actividad que vienes desarrollando semestre a semestre está cumpliendo el propósito para el cual fue pensado, o sea, creo que no hay mayor satisfacción.”*

Otro de los motivadores que puede resaltarse es el gusto por enseñar, ya sea por el interés que tienen unos docentes por la educación, satisfacción al interactuar con los alumnos y el agrado de formar profesionistas. Estos elementos pueden relacionarse a los tipos de motivación intrínseca y altruista, pues hay docentes que comentaron que realizan su labor por placer y/o por regresar algo a la sociedad, coincidiendo con lo mencionado por Kyriacou y Coulthard en el 2000 (citados en Gamboa y Yañez, 2017) respecto a los tipos de motivación docente. A continuación, se incluyen algunos ejemplos de estas situaciones, en los que se puede observar tanto el amor como el compromiso de algunos de los docentes entrevistados:

*E4: “En la medida de que le encuentro un gran placer, satisfacción tanto al prepararme para mi ejercicio. (...) Reconozco que siempre necesitamos seguir preparándonos, actualizándonos, etcétera, pero una gran motivación es superarme a mi misma cada día y también satisfacer las expectativas de los estudiantes. Pensar que los estoy apoyando para que ellos logren desarrollar las competencias que le permitan ejercer en un futuro cercano como profesionistas.”*

*C2: “Pienso que los profesores tenemos esa responsabilidad, hay mucho por hacer todavía y los alumnos tienen todavía que tomar decisiones y trabajar en muchas áreas en beneficio del país y de la sociedad, por que como profesores tenemos una responsabilidad muy grande.”*

*S1: “Yo digo que la función que realizamos aquí es fundamental, es enorme. Para poder transformar este país necesitamos gente muy muy consciente, muy capacitada, muy hábil, con muchísimas habilidades y creo que lo hacemos muy bien en la universidad. Entonces, si tu piensas esto, yo lo pienso así, podría estar haciendo otra cosa, diez mil, manejar un taxi ¿Qué se yo? Filmar una película, uno puede hacer diez mil cosas, pero cuando pienso en el salón de clases... Creo que es donde yo debo estar, junto con el resto de los profesores.”*

Como puede verse, existe un interés por formar buenos profesionistas que en un futuro puedan contribuir a la solución de los distintos problemas que enfrenta nuestra sociedad,

por lo que algunos docentes además de ejercer esta labor por gusto, buscan fomentar empatía en los alumnos y a su vez una conciencia social que les permita ver la realidad en que se desarrollan y cómo pueden abordar situaciones desde su área de formación.

Cabe mencionar que otro aspecto a resaltarse es el mencionado por O2, quien dio a entender que uno de sus motivadores es romper con las ideas que se tienen acerca del área de PO, pues en la Facultad existe una idea errónea sobre la labor del psicólogo organizacional.

Respecto a los desmotivadores, se encontró que son tres las situaciones principales que influyen negativamente en los docentes: las tareas administrativas, el desinterés de los estudiantes y el no conseguir un buen ambiente en el aula.

De manera general, los docentes comentaron que ante las tareas administrativas suelen sentir aburrimiento o resignación pues no son completamente de su agrado, con excepción del área de PO, en la que O1 comenta que no le desagrada y O2, dice que a pesar de ser una actividad “pesada” siente satisfacción al verla realizada. O1, comentó que esto le gusta debido a que le permite dar ejemplos más claros en sus clases, sin embargo, menciona que debe conseguir equilibrar su labor docente con la labor administrativa. Cabe pensar que esto podría deberse al hecho de que pertenecen a un área en la que se tiene cierta afinidad con labores operativas.

En cuanto al desinterés de los estudiantes, esto puede ocasionar que la motivación del docente disminuya considerablemente, puesto que puede propiciar que los objetivos de clase no se cumplan, al igual que esto, es posible que los docentes sientan que su desempeño no es el mejor y esto provoque cierta insatisfacción. Cabe mencionar que este desinterés implicar el no prestar atención en las clases, el no comprometerse con tareas y estudio, e incluso el no explorar las oportunidades de crecimiento que ofrece la institución.

*C2: “Me siento frustrada porque cínicamente, algunos de ellos, no digo que todos, no muestran interés por la clase, y solo están revisando Facebook en su celular.”*

*C1: “Me da tristeza, en términos en que de pronto, teniendo muchas posibilidades que brinda la Facultad y la UNAM en relación a titulación, espacios, maestros, oportunidades y aprendizaje, inclusive intercambio con otras universidades en otros países, los alumnos no lo aprovechan como es parte de sus beneficios que tienen por ser universitarios.”*

En lo que respecta al ambiente del aula, los docentes comentaron que no se logra establecer una relación de confianza y empatía entre ellos y los alumnos, lo cual dificulta llevar a cabo algunas actividades y por ende cumplir con los objetivos de aprendizaje planteados para una u otra sesión. Pueden observarse las siguientes situaciones:

*E1: “Cuando no logro que se generen esos aprendizajes o cuando no logro que se genere esa cohesión de grupo necesaria y que ese grupo se sienta esa empatía, ese espacio seguro para hacer actividades sin que nadie los cuestione de mala forma (...) Yo ahí si siento mucho un sentimiento de culpa y desesperación por no poder hacer las cosas, eso me genera un poco de inseguridad.”*

*S1: “Cuando adviertes que, en algún momento, si me ha llegado a pasar, como que no eh logrado establecer muy buena conexión con el grupo. (...) A veces siento que no he sido capaz de generar este clima en donde los compañeros y compañeras se sientan con la completa, total y absoluta libertad para expresar sus opiniones libremente y a partir de este juego de opiniones, a partir de la conversación que podemos generar en el salón de clases, creo que es cuando a uno no le gusta tanto su labor.”*

Los profesores mencionaron distintas situaciones que les generan insatisfacción entre ellas están los horarios, pues en ocasiones estos los obliga a despertar más temprano y hacer cambios en sus rutinas; problemas con la infraestructura, ya que los cubículos son pequeños, la conexión es mala o bien ellos deben conseguir su material para llevar a cabo su clase de la manera adecuada; lo anterior se relaciona con lo encontrado por Camargo (2016), quien reporta que las condiciones laborales en las que los docentes se desempeñan suele provocarles insatisfacción.

Vale la pena mencionar que hay dos situaciones que requieren de atención, puesto que causan desmotivación en los docentes, en el primer caso es la percepción despectiva que se tiene sobre el área de PE, E3 comenta que esta es vista como una “psicología de segunda” dentro de la Facultad, por lo que los docentes de esta área no reciben el reconocimiento debido; en el segundo menciona que hay estudiantes que realizan críticas negativas hacia un docente, estas demeritan la labor docente y en algunos casos se convierten en críticas destructivas que afectan al profesor.

*E3: “El poco reconocimiento que se tiene en la institución, particularmente en este departamento se tiene una conceptualización de la Psicología Educativa como una*

*psicología de segunda. Siento que tiene a prevalecer en esta Facultad una Psicología científica que no es la nuestra, y entonces eso es un poco insatisfactorio.”*

*N1: “Los insatisfactorios son las críticas destructivas, ahora que salen las plataformas, por ejemplo, misprofesores.com, esas críticas me duelen, que digan cosas superfluas, no objetivas. (...) siento que son las personas a las cuales no les gustó la clase, o que reprobaste, como que no es alguien objetivo que quiere retroalimentar tu cátedra, te crítica para decir “Sus clases son bien chafas, no aprendes casi nada” te ponen así: “Ni te metas con ella, sus clases son muy aburridas, haces cosas que no sirven.” Entonces eso no está padre porque tu imaginas en tantos años a cuántos alumnos he atendido, y que ahí aparezcan 10 personas o 5 que dicen que es aburrido y que es espantoso, entonces ¿Dónde están todos los demás? Eso a mí sí me lastima, a mi sí. Procuró no verlas”*

Cabe mencionar que a pesar de las críticas que ha recibido N1 respecto a la forma en que dirige sus clases, se con mantiene una actitud optimista y resiliente ante ello, defendiendo las estrategias que utiliza y su estilo de enseñanza, puesto que busca motivar a los alumnos a involucrarse con el área de PyN, combatiendo tanto la idea de que es un campo de conocimiento en el que debe predominar una enseñanza rígida; como el miedo a las neurociencias.

*“Hay muchas cosas que te van a evaluar, y eso implica mucho esfuerzo, el área es muy dura, y el área es así, mientras peor eres, eres mejor maestro, o sea, el que friega más al alumno, el que hace los exámenes más feos y reprueba a todo el mundo es mejor, entonces los alumnos sienten que el maestro que enseña así es mejor y conmigo es “Ah, está bien fácil con ella.” ¡Y de eso se trata! De que les facilite el conocimiento, no que se los haga más difícil, pero esas son las concepciones de los alumnos sobre cómo tienes que enseñar ciencias.”*

Este comentario da pie a diversas preguntas sobre la formación docente de los profesores del área de PyN, pues permite cuestionarse si cuentan con las herramientas necesarias para impartir clases o si bien hay desconocimiento sobre cuestiones pedagógicas, asimismo genera curiosidad acerca de la concepción que se tienen tanto profesores como estudiantes sobre la enseñanza en el área.

Finalmente, en lo que respecta a los incidentes críticos, solo un docente logró identificarlo, el resto comentó que hay situaciones tanto laborales como académicas que les generan motivación como las buenas evaluaciones, buenas relaciones con los alumnos,

invitaciones a congresos entre otras; de igual forma se comentaron situaciones que pueden contribuir a provocar incomodidad como el escuchar que alguien se expresa negativamente sobre algún compañero de la institución.

En este punto vale la pena recordar que un incidente crítico es un suceso que rebasa la capacidad de regulación emocional de los docentes desestabilizando la dinámica que realiza (Everly y Mitchell, 1999; citado en Monereo, 2010).

N1 logró identificar un IC, este sucedió al estar en contacto con una alumna que en un inicio no deseaba formarse como psicóloga, pues sentía que desde esta profesión no podría lograr su objetivo, sin embargo, después de haber hablado con N1 acerca de esto encontró un nuevo camino para alcanzar sus aspiraciones. Tras un tiempo transcurrido esta alumna comentó con N1 que se dedica a lo que ella deseaba, en parte por la influencia de N1. A continuación, se presenta el relato de esta situación:

*“Recuerdo a una alumna que era estudiante mía, de hecho, y llegó corriendo y decía que quería estudiar derecho y no quería estar aquí, pero por la saturación la mandaron a Psicología, le dije que la Psicología le daría herramientas y que le abriría la visión “Entonces vas a encontrar y vas a poder hacer algo”, pasaron los años, a parte tuvo una vida muy difícil, era muy resiliente, y me la encontré y me dijo que ya estaba trabajando en el reclusorio de mujeres, “Quería ser abogado para ayudar a las mujeres reclusas y lo estoy haciendo como psicóloga en el reclusorio.” Esa parte a mí me dio muchísimo gusto, dije “¡Wow, si sirvió lo que le dije!” Me la he encontrado aún, pero ya es egresada de hace muchos años, eso me dio mucho gusto, ver que, si encontró su camino a través de la Psicología, construyó su vocación y era feliz.”*

**Tabla 12. Categoría: Auto percepción**

Auto percepción				
		Pasado	Presente	Futuro
PE	E1	Presencia de autoexigencia e inseguridad.	Mayor seguridad y experiencia.	Crecimiento académico y cambio de nombramiento.
	E2	Presencia de nervios y angustia. Mayor motivación	Mayor conocimiento y mejor preparación.	Posible jubilación.
	E3	Presencia de temor,	Mayor experiencia.	Actualizándose.

Autopercepción				
		Pasado	Presente	Futuro
		dudas y expectativas poco claras.	Innovación.	Impartiendo otras materias.
	E4	Búsqueda de crecimiento.	Crecimiento. Aceptando retroalimentación.	Cumpliendo con el trabajo. Cuidado su bienestar.
PCS	C1	Mala modulación de voz.	Forma de enseñar distinta. Actualización constante.	Innovando. Apertura al diálogo.
	C2	Interés por la investigación. Gusto por la docencia.	Innovando. Búsqueda de nuevas estrategias.	Mayor experiencia. Mayor uso de TIC. Cambio de nombramiento.
	C3	Acercamiento leve a la docencia.	Mayor experiencia.	Jubilación.
PO	O1	Más pasional. Relación estrecha con los alumnos.	Reflexionando. Relacionando la teoría con la realidad. Mayor experiencia.	Innovando. Equilibrando lo académico con lo administrativo.
	O2	Necesidad de documentarse sobre la docencia.	Falta de organización. Mayor experiencia. Innovando.	Jubilación.
PSC	S1	Trabajo en el área de servicio.	Formando psicólogos. Fomentando conciencia social.	Continuando la labor docente.
PYN	N1	Interés por la investigación. Búsqueda de nuevas estrategias.	Búsqueda de nuevas estrategias de enseñanza y para motivar a los alumnos.	Innovando. Investigando. Involucrando a alumnos en la divulgación científica.

En la tabla 12 puede observarse que tres docentes del área PE, comentaron que, durante su inicio en la docencia, principalmente sentían nervios, inseguridad, o bien se exigían demasiado, en cambio E4, no identificó este tipo de sentimientos, en su lugar, mencionó la existencia de una búsqueda de crecimiento. Algo que puede destacarse sobre el aspecto afectivo de la docencia, es el mencionado por O1, quien comentó que al inicio de esta labor solía ser más pasional y llevaba una relación estrecha con sus alumnos.

*E3: “La primera vez como siempre fue con un poco de temor, un poco aventurarse a una tarea que uno cree que conoce como alumno, pero cuando ya la asume como tal tiene muchas cosas que uno no percibe sino hasta que participa como docente.!”*

*E2: “Cuando yo empecé a dar clase aquí en la universidad no... Creo que hasta de los nervios y la angustia y en los grupos encuentras a los estudiantes que te ponen a prueba para ver si sabes, eso me angustiaba muchísimo.”*

*O1: “Quizá en las primeras veces es que era más pasional y tenía una relación más cercana a los alumnos que la de ahora. Ahora tengo más experiencias, sé más cosas que puedo transmitir, pero ya no lo hago de la misma manera.”*

Otros docentes identificaron características correspondientes al desempeño, expresión, conocimiento o interés hacia la labor docente. En el caso de C1, se reportó que una situación que debió trabajar fue la modulación de la voz; mientras que C2 y N1 comentaron que su interés principal era la investigación, por lo que, mencionaron que debieron realizar una búsqueda de información sobre el desempeño de la labor docente.

*N1: “Yo no estudié Psicología para ser profesora, una de las cosas que tienes que hacer cuando estas en el área de investigación es dar clases (...) yo quería ser investigador y porque era parte del servicio de posgrado.”*

En lo que respecta a la percepción que tienen los docentes sobre su labor en la actualidad se puede notar que la mayoría reportó contar con mayor experiencia, seguridad, conocimientos y estrategias. E3, C2, O2 y N1 comentan que buscan innovar en sus clases.

*E3: “Soy mejor profesor porque tengo una experiencia acumulada, y profundizado en los temas que imparto, puedo comprender mejor lo que ahora estoy abordando en mis clases, tengo más experiencia en mis clases (...) Hay que cambiar, hay que adecuarse, los alumnos van cambiando, las tecnologías van cambiando, uno va cambiando también,*

*las relaciones van cambiando y siempre hay que tratar de ajustar en beneficio sobre todo de los alumnos y también por encontrar una cierta satisfacción por hacerlo.”*

*C2: “Tengo un mejor manejo de los temas, en cada semestre voy como innovando, pensando en estrategias didácticas, ponerles para reforzar los conocimientos, la misma experiencia te hace evolucionar como profesora.”*

Puede mencionarse también el caso de S1, quien se observa como un agente que busca generar una conciencia social, lo cual podría asociarse al tipo de motivación altruista

*S1: “Formamos intelectuales (...) Procuramos fomentar aquí que es la conciencia social, conciencia de la realidad política, económica e histórica de nuestro país, el entorno en el que nos estamos moviendo y la identificación o el interés por aportar por regresar algo a esta sociedad.”*

Vale la pena resaltar la respuesta dada por O1, quien considera que no ser mejor docente que cuando inició puesto que:

*“Cada año y cada grupo han sido diferentes, no es lo mismo lo que hice la primera vez que di clases a ahorita que estoy dando clases. (...) Cada año y cada grupo van cambiándote la forma de dar clases.”*

Sobre la percepción que tienen los docentes sobre su futuro laboral, se encontraron opiniones diversas, puede observarse en la tabla 12 que tres docentes piensan ya en la jubilación, con lo que se marcaría el fin de su vida docente, a continuación, podemos ver algunos ejemplos, en el caso de O2, puede pensar que empieza a existir un desgaste laboral:

*E2: “Yo como profesora yo creo que ya. Ya quiero hacer otras cosas, quiero dedicarme a otras cosas. Me voy a ir muy satisfecha, la verdad no sé si vaya a extrañar, porque una cosa es que está uno aquí todo el día trabajando y diciendo que se va a jubilar, pero no lo hacemos, cuando ya verdaderamente tomé esa decisión, así será, pero tengo muy claro que ya no me dedicaré a la docencia.”*

*O2: “Si me hubieras preguntado hace 10 años yo igual te diría que titulada, pero ahorita ya estoy en esa etapa de ‘Ya voy a cumplir 30 años’, ya no es lo mismo que cuando empezaba con hijos pequeños y demás. No digo que ahora sea malo pero que si ya es... En mi caso que estoy todo el día en la Facultad llega a ser muy pesado a veces,*

*entonces, a lo mejor ya en 5 años estar pensando en la jubilación, pero los años que siga disfrutarlos.”*

El resto de los docentes comentan que se visualizan continuando como profesores, sin embargo, hay respuestas que se pueden destacar como el caso de E4, quien además de pensarse como profesora en los próximos años, considera esencial para su futuro el cuidado de su bienestar, esto es compatible con uno de los puntos sugeridos por Harada (2017) para mantener la motivación del docente, pues plantea la necesidad de realizar distintas actividades recreativas fuera del trabajo.

*“Cumpliendo, pero también poniendo mucha atención a mi salud (...) quiero conservarme en las mejores condiciones posibles por mi, en segundo lugar, por mi familia y en tercero para hacer bien mi trabajo, lo mejor posible. (...) Me vislumbro cumpliendo, dando su lugar a cada uno de los ámbitos de mi persona, la salud, mi vida social, mi vida familiar, es decir, yo nunca he vivido dedicada al trabajo porque hay muchas otras cosas en la vida.”*

En los casos de E1 y C2, puede verse que se buscará un crecimiento profesional, que no solo se centrará en la adquisición de nuevos conocimientos, también se espera conseguir mayor reconocimiento dentro de la institución y con ello un crecimiento laboral reflejado en el cambio del nombramiento actual a uno mayor.

*E1: “Me veo como un profesor investigador en la Facultad tirándole a un tiempo completo, si no se puede aquí, buscar en otro lado ese tiempo completo sin dejar de lado estar aquí en la Facultad porque me encanta estar aquí.”*

*C2: “La meta que tengo es cambiar mi nombramiento, buscar la manera de ya no ser técnico, sino ser profesor de carrera.”*

Vale la pena destacar la respuesta de N1, quien además de verse innovando dentro del aula buscará acercar a los estudiantes hacia la investigación y divulgación; por un lado, esto podrá motivar a alumnos a continuar formándose como profesionistas, por otro, la misión que N1 se plantea para el futuro es compatible con las funciones sustantivas de la universidad, por lo que puede inferirse que hay un sentido de pertenencia hacia la institución.

*“Yo creo que, trabajando, tratando de seguir haciendo cosas la semana del cerebro, llevamos más de 15 años haciéndola y siempre hemos tratado de hacerla amena. (...)”*

*Siempre mando a mis alumnos y sus trabajos para que se integren a la semana del cerebro. Seguir intentando hacer investigación, ahorita mismo estoy con mis dos grupos haciendo un proyecto de investigación.”*

**Tabla 13. Categoría: Retos de la docencia**

<b>Retos de la docencia</b>		
<b>PE</b>	E1	Innovación. Contextualizar a los alumnos. Centrarse en el aprendiz. Reconocer al alumno como persona que aprende.
	E2	Renovación de la planta docente. Colaboración con docentes jóvenes
	E3	Reconocimiento a la labor docente Mejora de la infraestructura. Programas de evaluación con poca repercusión. Implementación de programas de formación docente y programas de inducción. Involucrar a los docentes en la toma decisiones y planeaciones curriculares.
	E4	Formación docente. Autorreflexión.
<b>PCS</b>	C1	Humildad Actualización y apertura al uso de nuevas estrategias y uso de tecnologías
	C2	Actualización y capacitación. Comunicación acerca de cambios curriculares.
	C3	Actualización.
<b>PO</b>	O1	Actualización en TIC. Conocer el lenguaje y contexto de los estudiantes.
	O2	Formación docente y actualización. Relacionar los temas del currículo con la realidad social.
<b>PSC</b>	S1	Autorreflexión. Actualización. Acompañar a los estudiantes en su proceso de formación.
<b>PYN</b>	N1	Sentirse docente. Motivar a los alumnos.

Los retos que fueron mencionados con mayor frecuencia por los docentes entrevistados fueron la actualización, la formación docente y el interés hacia los estudiantes.

En lo que respecta a la actualización los docentes comentaron que es necesario mostrarse abiertos a al uso de nuevas estrategias de enseñanza, esto para “enfrentar nuevos retos u otros escenarios” asimismo comenta C2 que es necesario estar actualizados “no nada más a nivel teórico, sino a nivel práctico” para así poder motivar a los estudiantes y ofrecerles una enseñanza de mejor calidad. Cabe mencionar que no solo es necesario actualizarse en cuestiones teóricas y didácticas, O1 comenta que es necesario mantenerse al tanto del tipo de actividades que realizan los estudiantes, así como de su lenguaje, pues esto permitiría relacionar con mayor facilidad el contenido de la materia con la realidad y por ende el uso de ejemplos más claros

*“Eso está padre, el cómo vas lidiando en los ejemplos, hay que ir actualizando, si yo uso ejemplos de Ositos cariñositos pues el alumno ya no sabe ni quien chiflados son los ositos cariñositos, a menos de que tengas otra edad, eso se me hace que tengo que ir actualizando ejemplos, cosas que están sucediendo o a veces hasta el lenguaje.”*

Mientras que, sobre la formación docente se mencionó que es necesario que los profesores que se integran a laborar en la Facultad conozcan bien su labor y la institución para la que trabajarán, E3 comenta la necesidad de contar con programas de inducción y formación docente, sin duda, esto daría mayor seguridad y más estrategias a los profesores que se integran a la Facultad, lo cual se vería reflejado en su desempeño y el de sus estudiantes.

*“No hay programas de formación docente hay un programa de evaluación docente que tiene poca repercusión. (...) Deberíamos tener un trabajo más colegiado, tener programas de inducción, deberíamos quizás tener mayor reconocimiento de la docencia, más programas de estímulos, todo eso yo creo que son retos para mejorarse.”*

Este tipo de programas se podrían relacionar con lo comentado por E2, quien considera necesaria la renovación de la planta docente y el trabajo con docentes jóvenes, de igual forma, puede observarse que hay un sentido de pertenencia por parte de E2.

*“Yo creo que uno de los más importantes es cambiar la planta docente, no sé si de toda la universidad, pero yo creo que se le tiene que dar la oportunidad a personas jóvenes porque finalmente con eso nos vamos a quedar en la UNAM.”*

Vale la pena destacar los retos mencionados por E3, C1 y N1.

En el caso de E3, se hace mención de la necesidad de reconocer la labor docente y de involucrar a los docentes en la toma de decisiones y en las planeaciones de distintas materias, cabe mencionar que Palma (2000) comenta que el excluir a los docentes de este proceso puede generar malestar en ellos. E3 considera que su experiencia en el área educativa podrá enriquecer el contenido y formación de los estudiantes, sin embargo, comenta que esto no sucede debido a una mala percepción sobre el área de PE.

*“Tenemos participación en varias cosas, pero creo que también debería mejorar, por ejemplo, en la planeación curricular los profesores de esta área deberían poder hacer más aportaciones como lo hacen en otras instituciones, menos en la nuestra... (...) Varios de nosotros somos especialistas, excluyéndome a mí por supuesto, somos especialistas en diseño curricular y podría retomarse nuestra experiencia en lo que se está haciendo y no se retoma. Es en parte también por la falta de reconocimiento de la institución, por lo mismo de que se considera que es una Psicología de segunda.”*

C1, menciona que es importante ejercer la docencia con humildad, es decir, ser consciente de que ser profesor no es imponer una serie de hechos o procedimientos, sino que, ser profesor es estar en un proceso continuo de aprendizaje y apertura tanto al diálogo como a nuevas formas de enseñanza. Lo anterior se relaciona con lo comentado por N1, quien menciona que uno de los retos más grandes que tiene la docencia es el sentirse docente.

*C1: “La humildad, para saber que no todo lo sabemos creo que es un gran reto porque a veces nos colocamos en una posición jerárquica y entonces al ser humildes y saber que no sabemos todo, es un gran reto como docente.”*

*N1: “Tiene muchos retos, yo creo que el ser docente, el que tú te sientas docente, tu compromiso como docente es fundamental. Alguna vez di la clase de “ser docente” en la pedagógica, yo no sabía realmente esa parte de ser docente, tú como un ser, que te sientas docente, como tu como personas reflejas a los alumnos cosas que ellos desean ser, entonces, si tu reflejas que estas frustrado, vas de mal humor, atacas a los alumnos, eso no es ser docente.”*

### Análisis de entrevistas a profundidad

Se realizaron entrevistas a profundidad a cinco de los profesores que se entrevistaron, si bien originalmente se planeaba hacer entrevistas semiestructuradas, los profesores compartieron información enriquecedora que permitió llevar a cabo entrevistas a profundidad, de las cuales surgieron las tres siguientes categorías:

- Valores
- Actualización
- Alternativas

**Tabla 14. Categoría: Valores**

<b>Valores</b>	
<b>E2</b>	Se fortalecen los valores que ya tienen los alumnos.
<b>E3</b>	Se enseñan aspectos procedimentales y valorativos, ya sea intencionada y a veces implícitamente.
<b>C2</b>	Se enseñan valores relacionados al ejercicio de la profesión.
<b>S1</b>	Se debe promover la empatía y la conciencia social.
<b>N1</b>	Se transmite el compromiso con la profesión, la atención a otros, la responsabilidad y amor a tu profesión.

Los docentes mencionan que los profesores, a través del ejemplo, pueden transmitir valores, E3 comenta que esta transmisión puede ser intencionada o no, lo último permite pensar que la pasión y el compromiso del docente podrá verse reflejado en los valores que ejerce día con día; mientras que E2, comenta que, si bien se intentan transmitir algunos valores como el respeto y la responsabilidad, también se busca fortalecer aquellos valores con los que ya cuentan los estudiantes; por otro lado C2, comenta que los valores que se enseñan al ejercer se relacionan con aspectos éticos de la profesión.

Cabe recordar que Luna y Serna (2011) explican que los profesores transmiten valores al ejercer su profesión y que aquellos se sientan apasionados por un valor serán capaces de transmitir valores de una mejor manera, puesto que este es parte de su identidad.

N1 mencionó distintos valores que deben fomentarse en los alumnos como los mencionados en la tabla 15, hace mención también de dos aspectos importantes, el primero se relaciona con la identidad profesional, pues comenta es necesario “sentirse

psicólogo”, el segundo se vincula con lo expresado por S1, quien retoma la necesidad de fomentar la conciencia social en el alumno, N1 menciona que se tiene un compromiso social, por el que se debe “ayudar al otro sin pedir nada” como una forma de regresar algo a la sociedad

*N1: “El compromiso con la profesión, con la atención a los otros, la responsabilidad, tu amor hacia la profesión, que te sientas orgulloso de ser psicólogo, que no lo reniegues (...) Dejar a la universidad en alto con este compromiso social en el cual tu puedes ayudar a otro sin pedir nada, o sea, muchas veces atiendes gente que no te va a pagar realmente nada, pero que le estas dando mucho.”*

En lo que respecta a S1, este docente comenta que a es con el ejercicio que se transmiten valores, pues mediante distintas dinámicas se fomenta la tolerancia, la justicia, el respeto, entre otros; todo con el fin de promover la conciencia social en los alumnos, para así formar profesionistas interesados en apoyar a la sociedad en que viven.

**Tabla 15. Categoría: Actualización**

<b>Actualización</b>	
<b>E2</b>	Búsqueda de lecturas y actividades
<b>E3</b>	Participación en cursos y búsqueda de lecturas
<b>C2</b>	Programa de actualización docente de la UNAM y búsqueda de cursos en línea.
<b>S1</b>	Cursos impartidos por la DGAPA y la Facultad. Búsqueda de nuevas lecturas y materiales.
<b>N1</b>	Búsqueda de cursos y dirección de tesis relacionadas con la educación.

La actualización es considerada uno de los principales retos que tiene la planta docente, según Carlos (2011) esta requiere que los profesores sean capaces de confrontar sus creencias. La actualización puede ser de dos formas: formal e informal. En el caso de la primera, esta suele darse a través de cursos o talleres, mientras que, en la segunda, se busca por cuenta propia distintas lecturas y/o materiales audiovisuales que permiten al docente mantenerse informado de los avances en su área, no obstante, esta no cuenta con una planeación curricular.

En la tabla 15 puede observarse que todos los docentes se actualizan de manera informal, pues de manera independiente buscan materiales que les ayuden en su formación y en sus clases. Cabe mencionar que con excepción de E2, los profesores buscan actualizarse mediante cursos, incluso comentan que se tiene el apoyo de la Facultad de Psicología y de la UNAM para actualizarse a través de distintos programas, no obstante, estas no son las únicas instancias a las que recurren.

*E3: “Depende de lo que surja dentro de las diferentes ofertas que a veces hay en cursos de actualización, que por otro lado no tienen un rumbo así, son un poco espontáneas, determinadas por los intereses de quienes dan cursos y los ofrecen, pero trato de participar en ellos. Por otro lado, realizo continuamente actualizaciones de mis lecturas, de mis programas, en la medida de lo que se permite.”*

*C2: “Todo el tiempo estoy buscando y leyendo artículos científicos. La misma UNAM tiene un programa de actualización docente (...) trato de tomar una vez al año uno de esos cursos, el último que tomé fue sobre cómo dar tutoría. (...) También hay otros talleres o cursos en línea, no puedo mucho asistir a cursos presenciales, pero trato de inscribirme a cursos en línea que tengan que ver con las áreas y materias que doy.”*

Vale la pena destacar el caso de N1, quien además de actualizarse de esta forma, busca dirigir tesis relacionadas con la educación, lo que le permite notar un involucramiento docente en el que el profesor no solo se actualiza en los contenidos relativos a su área de conocimiento, sino a aquellos que pueden favorecer sus capacidades didácticas.

**Tabla 16. Categoría: Alternativas**

<b>Alternativas</b>	
<b>E2</b>	Supervisión por parte de personas externas a la Facultad.
<b>E3</b>	Generar un trabajo de inducción. Supervisión docente hecha por expertos
<b>C2</b>	Mejorar la comunicación de los docentes hacia los alumnos. Capacitación relacionada a los cambios curriculares de la Facultad.
<b>S1</b>	Repensar la representación que se tiene acerca del acto docente.
<b>N1</b>	Repensar la manera en que se enseña.

Las alternativas hechas por los docentes pueden agruparse en cuatro rubros: la formación docente, evaluación, habilidades socioemocionales y teorías implícitas.

Sobre la formación de los docentes, tanto E3 como C2, sugieren la implementación de cursos, en el caso de E3 se menciona la necesidad de un trabajo de inducción con el fin de que los docentes que se integran a la planta académica de la Facultad conozcan el lugar donde laborarán y lo que conlleva el trabajo académico. En lo que respecta a C2, se propone realizar cursos relacionados a los cambios curriculares para informar a los docentes sobre el nuevo contenido que se incluye en los planes de estudio, esto permitiría a los docentes contar con mejores herramientas didácticas para planear sus sesiones.

*C2: “Que se nos capacite, que se hagan talleres con nosotros (...) que nos den cursos o diplomados que si existen pero que sean obligatorios para que todos los profesores de manera obligatoria, para ser mejor docentes, no nada más en el sentido teórico-conceptual, sino también a nivel personal.”*

Tanto E2 como E3, sugieren la intervención de expertos ajenos a la Facultad, esto permitiría realizar una evaluación constante y completa sobre los distintos contextos en los que el personal docente se desempeña, a su vez podrían identificarse las problemáticas que requieren de una atención prioritaria en la Facultad y elaborar estrategias que permitan solucionar y capacitar a los docentes para afrontar estas situaciones; asimismo podría evaluarse el desempeño del docente en el aula y retroalimentar al personal con el fin de favorecer su rendimiento.

*“Si uno tuviera la oportunidad de leer y que alguien te dijera ‘Ah, si lo que estás haciendo está bien, o lo estás haciendo, pero lo podrías hacer mejor si utilizas tal o tal cosa’. Sería muy enriquecedor que viniera gente externa a la Facultad o a la coordinación, porque tienen otra visión completamente diferente.”*

En cuanto a las habilidades socioemocionales, C2, menciona que debe mejorarse la comunicación de los docentes hacia los alumnos, esto quiere decir que los profesores deben ser capaces de comunicarse de una manera asertiva, para ello se requiere que exista empatía hacia los alumnos. Esta propuesta se centra principalmente en el trabajo emocional con los docentes, el cual no solo permitiría mejorar el desempeño, sino las relaciones interpersonales del profesor.

*“Que no seamos rígidos, que sepamos transmitir información, muchas veces los alumnos se desencantan en los primeros semestres porque tienen profesores muy rígidos.”*

Lo anterior puede relacionarse a lo expuesto por Day (2006) respecto a los valores que muestra un docente apasionado, pues se menciona que es necesario que un profesor se muestre sensible ante distintas problemáticas y a su vez debe procurar que los alumnos se sientan cómodos, para ello es vital que los docentes sean empáticos capaces de comunicarse asertivamente, pues así podrán establecer un vínculo armonioso con sus alumnos y fomentar en ellos distintos valores y competencias socioemocionales.

Con relación a las teorías implícitas del docente, S1 propuso repensar el acto docente, en otras palabras, se propone que los profesores de la Facultad reflexionen sobre la concepción que tienen del quehacer docente, de sus enfoques, estrategias y pensamientos entorno al proceso de enseñanza – aprendizaje. N1, comentó en varias ocasiones la importancia de buscar nuevas estrategias con los alumnos, pues como se mencionó con anterioridad, el área en la que imparte clases suele ser estricta, por ello menciona que es necesario repensar la labor docente y la manera de enseñar para así poder promover en los alumnos distintas competencias e intereses.

*S1: “Repensar por cada uno de nosotros que representación tenemos acerca del acto docente, porque dependiendo de la teoría que tengamos de la vida, es como vamos a actuar en el salón de clases.”*

Un trabajo como el mencionado, en el que puedan explorarse las teorías implícitas de los docentes permitiría conocer la manera en que los profesores conciben y realizan su labor, de esta forma se podrían identificar posibles problemas y buscar nuevas alternativas para solucionarlos.

#### *Síntesis de resultados de profesores*

A continuación, se muestra el resumen de los datos obtenidos en las entrevistas realizadas a 11 profesores de la Facultad de Psicología de la UNAM. Del guion de la entrevista se desprendieron 8 categorías, cuyos resultados se describirán en los siguientes párrafos.

La primera categoría se enfocó en el concepto de docencia que tienen los profesores, lograron notarse diferencias entre las áreas, los docentes del área de PE ven a esta labor como una actividad que se enfoca en el proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes E3 y E4 incluyeron elementos como vocación y servicio en sus definiciones. En lo que respecta al área de PCS los profesores comentaron que la docencia se centra en la

transmisión de conocimientos, al igual que PyN, en donde se menciona que además de conocimientos se transmiten actitudes y valores. En el área de PSC, S1 comentó que la docencia es un diálogo mediante el cual se involucra a los estudiantes en su aprendizaje. Finalmente, en el área de PO, los profesores comentaron que esta actividad requiere de compromiso pues se encarga de facilitar conocimiento.

En lo que respecta a la categoría de vocación, todos los docentes coinciden en que es necesario contar con este elemento para ejercer, sin embargo, N1, hace una distinción entre dos tipos de vocaciones: vocación nata y vocación adquirida. En cuanto a la primera se comentó que esta lleva al docente a elegir formarse como tal, mientras que la segunda, puede adquirirse durante el ejercicio de esta profesión.

Sobre los antecedentes que llevaron a los profesores a ejercer esta labor, se encontró que la mayoría cuenta con un antecedente de carácter académico, puesto que existió la influencia de uno o varios docentes que motivaron a los profesores a dedicarse a esta profesión, asimismo algunos profesores reportaron haber tenido un acercamiento a la docencia gracias a oportunidades laborales como la impartición de cursos, el trabajo con una profesora de la Facultad, y la experiencia en el trabajo como profesora normalista.

En cuanto a la categoría de relaciones interpersonales, se decidió dividirla en tres subcategorías en las que se resumen la percepción que tienen los docentes sobre su relación con los alumnos, con sus pares y con sus superiores. En primer lugar, las relaciones con los alumnos, se describieron como buenas y empáticas, aunque suele buscarse el establecimiento de límites para conservar el profesionalismo. En segundo lugar, sobre las relaciones entre docentes se comentó que en el área de PE se percibe un ambiente tenso, y en esta área junto con PO y PyN existe una división por grupos dentro de cada claustro. En las áreas de PCS y PSC se percibe un buen ambiente y relaciones basadas en el respeto. En tercer lugar, las opiniones sobre la relación con superiores fueron diversas, en las áreas de PCS, PO y PSC se reportó que los Coordinadores tratan de apoyar a los docentes y en el caso de PCS se busca involucrar a los profesores en la toma de decisiones del claustro. En el caso de las áreas de PE y PyN se percibe un apoyo deficiente en cuestiones administrativas. De acuerdo a lo comentado por los docentes, es en tres áreas en las que se percibe muy poco o nulo interés en fortalecer las relaciones entre profesores.

La categoría correspondiente a la valoración de la docencia se dividió en dos subcategorías: valoración académica y valoración social. Respecto a la primera, los docentes comentaron que los alumnos suelen valorar positivamente la experiencia y el interés que muestran los profesores tanto en su materia como en sus estudiantes, en cambio, la valoración es negativa en los semestres de formación general, E4 comentó que los alumnos suelen decepcionarse de sus profesores en ese periodo, asimismo algunos docentes mencionaron que existen páginas de internet en donde los alumnos vierten críticas tanto positivas como negativas sobre los docentes de la Facultad. En cuanto a la segunda, los profesores comentan que la sociedad suele valorar a la docencia universitaria, pero desconoce su labor, asimismo se mencionó que uno de los factores que interviene en la valoración es la institución para la que se labora, en el caso de la UNAM, la valoración es positiva. Cabe mencionar que N1 y O1 comentaron que salarialmente la docencia se valora negativamente, implicando que no se reconoce el conjunto de actividades que conforman a la docencia.

En cuanto a la categoría de motivación docente, se optó por dividirla en las siguientes tres subcategorías:

- **Motivadores:** Los docentes comentaron diversas causas que suelen generarles motivación hacia su labor, destaca el ver el crecimiento de los estudiantes, ya sea al entender un tema, al verlos titulados o iniciando un nuevo trabajo; el interés mostrado por los alumnos les genera satisfacción, al igual que ver que ellos reconocen su trabajo. Otro de los elementos que señalan como estimulantes son el gusto por enseñar y por convivir con sus alumnos. De manera general logró percibirse en los docentes entrevistados el predominio de una motivación altruista, seguida de una intrínseca.
- **Desmotivadores:** Los elementos señalados como principales desmotivadores en los docentes fueron las tareas administrativas, que se describieron como tediosas; el desinterés de los alumnos; el no conseguir un buen ambiente del aula; no cumplir con los objetivos de aprendizaje; condiciones como horarios e infraestructura; críticas negativas por parte de los alumnos; y en el caso de PE se mencionó que desmotiva el que se considere a la PE como una psicología de segunda.
- **Incidentes críticos:** Los docentes reportaron distintas situaciones que han impactado en su motivación, pero solo N1 identificó un incidente crítico en su

carrera, el cual se relaciona con haber ayudado a una alumna a definir su vocación.

Durante la entrevista se indagó la percepción que tienen los profesores acerca de la manera en que han ejercido a lo largo de su vida docente, así como las expectativas que tienen sobre su futuro, por lo que a esta categoría se le asignó el nombre de autopercepción y se dividió en tres subcategorías que abarcan el pasado, presente y futuro.

En lo que respecta al pasado, los profesores de PE comentaron haber sentido inseguridad y nervios; en PO, O1 explicó que era más pasional y la relación con sus alumnos era más estrecha, mientras que O2 reconoció que debió documentarse sobre la actividad docente; en el caso de los docentes C2 y N1 mencionaron que al inicio de su profesión su interés principal era la investigación. En cuanto a la percepción que se tiene en el presente los docentes comentan que tienen más experiencia, más conocimiento y un mayor repertorio de estrategias, asimismo comentan que se sienten más seguridad al desempeñar su labor, incluso cuatro docentes comentan que actualmente buscan innovar en sus clases. Finalmente en lo que corresponde al futuro, tres profesores comentan que posiblemente ya estarán jubiladas, el resto mencionó que continuará ejerciendo la docencia, hay algunas respuestas que pueden destacarse en este aspecto, E4 aclaró que además de seguir desempeñándose como docente buscará cuidar de su bienestar, tanto físico como psicológico; los docentes E1 y C2 planean esforzarse para crecer profesionalmente y conseguir un cambio de nombramiento dentro de la Facultad, por otro lado N1 además de continuar con la profesión docente buscará involucrar a sus estudiantes en la divulgación científica.

Con relación a los retos y problemáticas, se señaló a la actualización como una de las situaciones que requieren atención en la planta docente, sobre esta se mencionó que es necesaria la apertura hacia el uso de nuevas estrategias tanto en la teoría como en la práctica, asimismo se comentó la importancia de conocer a los estudiantes para poder contextualizar los ejemplos que se manejan en las clases. De igual forma los docentes mencionaron que sería útil reforzar la formación docente y trabajar con los profesores que se van integrando a la institución para fomentar el trabajo en equipo.

Otros de los retos señalados por los profesores fueron el involucrar al profesorado en la toma de decisiones tanto de su claustro como de la Facultad, en general; C1 y N1

mencionaron dos retos importantes, el primero se enfoca en la humildad, pues C1 comenta que es importante reconocer que el ser docente no significa que todo se sabe, por otro lado, N1 mencionó que es importante sentirse docente para ejercer.

En el análisis que se realizó sobre las entrevistas a profundidad se identificaron 3 categorías: valores, actualización y alternativas.

Sobre la primera se observó que los docentes consideran que los valores se transmiten a través del ejemplo y principalmente se busca fomentar en los alumnos el respeto y la responsabilidad. Así mismo los profesores comentaron que se debe promover en los estudiantes el compromiso social, puesto que al integrarse al mundo laboral trabajarán con personas de distintas características que requerirán de su apoyo como profesionistas.

Respecto a la actualización, se logró identificar que los docentes se actualizan de un modo formal y uno informal. Sobre el primero se reportó que los profesores suelen recurrir a cursos ofertados por la Facultad de Psicología y la DGAPA, así mismo hay quienes buscan actividades fuera de la institución, ya que estas se adaptan con mayor facilidad a sus necesidades. En cuanto a la segunda, los docentes comentaron que con frecuencia buscan artículos novedosos, materiales nuevos, investigaciones recientes y procuran adaptar sus programas a los nuevos contenidos que encuentran.

Finalmente, los docentes sugirieron distintas alternativas para mejorar la situación de los profesores en la Facultad de Psicología, estas se agruparon en 4 áreas: formación docente, evaluación, competencias emocionales y teorías implícitas. Se hizo mención de la importancia de implementar programas que permitan a los nuevos docentes conocer su labor y la institución en que se desempeñarán; así mismo se comentó la necesidad de realizar una evaluación por parte de una persona experta y ajena a la Facultad, con el fin de identificar problemáticas y retroalimentar a los docentes de los distintos claustros; sobre el aspecto afectivo se planteó la necesidad del desarrollo de habilidades socioemocionales en los docentes con el fin de establecer mejores relaciones con los alumnos y comunicar de una mejor manera la información; como último punto se mencionaron las teorías implícitas, la propuesta realizada por S1 se centra en repensar la labor docente, esto requiere de apertura a las nuevas estrategias y métodos que se emplean en la enseñanza, por lo que es necesario contrastar las creencias e ideas previas que tengan los profesores.

## Análisis de datos de Coordinadores

El análisis de los datos obtenidos de los Coordinadores se hizo con base a categorías que se desprendieron del guion de entrevista que se aplicó a los Coordinadores, en la tabla 17 se incluye el número de las preguntas correspondientes a cada categoría, en el caso de la categoría “Valores del docente” la pregunta se realizó en distintos momentos para cada coordinador. Cabe mencionar que algunas de las respuestas se obtuvieron en preguntas distintas a las correspondientes para cada categoría.

**Tabla 17. Categorías desprendidas del guion de entrevista para Coordinadores.**

<b>Categorías</b>	<b>Preguntas</b>
Concepto de docencia	1
Antecedentes	2
Vocación	3
Valoración de la docencia <ul style="list-style-type: none"><li>• Académica</li><li>• Social</li></ul>	5, 6
Características de un buen docente	4
Relaciones interpersonales	7, 12
Motivación docente	8, 9, 10
Retos y problemáticas	11, 13
Alternativas	14
Valores del docente	Variable

Vale la pena recordar las características de los Coordinadores, las cuales se muestran en la tabla 18.

**Tabla 18. Datos de los Coordinadores**

<b>Sujeto</b>	<b>Sexo</b>	<b>Edad</b>	<b>Escolaridad</b>	<b>Sistema</b>	<b>Años de ejercicio docente</b>	<b>Años en coordinación</b>
Coordinador A	M	-	Doctorado	-	36	1
Coordinador B	M	-	Doctorado	-	12	3
Coordinador C	M	61	Maestría	-	26	3

Sujeto	Sexo	Edad	Escolaridad	Sistema	Años de ejercicio docente	Años en coordinación
Coordinador D	M	55	Doctorado	Escolarizado	26	3
Coordinador E	H	50	Doctorado	Escolarizado	23	9

A continuación, se presentará cada categoría en tablas donde se hace una paráfrasis para sintetizar la opinión de cada coordinador, posteriormente se describen los resultados obtenidos para las categorías, en esta descripción se reproducen citas textuales para ejemplificar algunas de las ideas que se muestran en las tablas.

Cabe recordar que a cada coordinador se le asignó una letra para conservar la confidencialidad.

**Tabla 19. Categoría: Concepto de docencia**

<b>Concepto de docencia</b>	
Actividad profesional centrada en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la que una persona comparte conocimientos y valores con otras.	
<b>Coordinador A</b>	Forma de guiar conocimientos con el propósito de que otros los aprendan.
<b>Coordinador B</b>	Compartir conocimientos. Desarrollar competencias. Experiencia de vida.
<b>Coordinador C</b>	Es una vocación. Es arte. Es una competencia. Busca facilitar los aprendizajes.
<b>Coordinador D</b>	Ejercicio profesional orientado a la enseñanza-aprendizaje.
<b>Coordinador E</b>	Actividad académica que busca transmitir conocimientos, habilidades y aptitudes.

Respecto al concepto de docencia, los Coordinadores mencionan que la docencia es una actividad enfocada al aprendizaje a través de la transmisión de competencias teóricas y procedimentales. Puede destacarse que el coordinador C en su definición de docencia incluye que esta profesión es una vocación e incluso la describe como un arte, como se ve a continuación:

*“La docencia es una vocación que no necesariamente tienes que nacer con ella (...) es una competencia que se puede ir desarrollando, en algunos momentos es arte.”*

El fragmento anterior permite pensar que el coordinador C tiene una valoración positiva sobre la docencia y vocación para desempeñarse en esta profesión.

**Tabla 20. Categoría: Antecedentes**

<b>Antecedentes</b>	
Experiencias que han motivado a los profesores a ejercer la docencia.	
<b>A</b>	Haber tenido la oportunidad de trabajar con un docente. La docencia no era el interés principal.
<b>B</b>	Invitación de un profesor a dar clases. Consideraba ser docente desde niña. Admiraba a otros profesores.
<b>C</b>	Interés por apoyar y enseñar desde la escuela. Fue docente en otros niveles, además del universitario.
<b>D</b>	Invitación de un profesor, existía un interés por el trabajo de esta persona. Familiares con formación docente.
<b>E</b>	Interés principal en la investigación y en querer compartir información.

En cuanto a los antecedentes de los Coordinadores, puede observarse que la mayoría se acercó a la docencia gracias a un profesor que los invitó a apoyarlo en su trabajo, así mismo, en algunos casos existía una admiración hacía esta figura. Puede destacarse la respuesta del coordinador A, quien menciona que lo que lo llevó a la docencia fue “el azar”, puesto que no era algo que considerara como primera instancia.

A diferencia del resto de los Coordinadores, el coordinador E, da una respuesta enfocada hacia la investigación y menciona que la docencia es lo le permite compartir información:

*“Mi motivo principal se centraba en la investigación, pero me di cuenta de que son dos actividades muy vinculadas (...) Cuando realizas investigación, es necesario compartir esa información y eso se puede hacer perfectamente a través de la docencia.”*

En el caso de los Coordinadores B y C puede resaltarse que existía un interés previo en la docencia, como se ve en los siguientes fragmentos:

*B: “Más que un modelo, sin duda he tenido profesores que me han generado admiración (...) desde chica, sabía que quería ser esto.”*

*C: “En mi caso, creo que siempre me gustó, aun cuando yo decía que no iba a ser maestra, la vida me fue llevando.”*

*“Fui desde niña buena en la escuela y mis compañeros me pedían que les explicara, siempre estuve dispuesta a hacerlo y pienso que ahí fueron mis inicios.”*

Cabe recordar que ninguno de los Coordinadores entrevistados cuenta con una formación docente, no obstante, algunos desde la educación superior se formaron en el ámbito educativo, lo que les da algunas herramientas para desempeñarse en el aula, esto no quiere decir que su trabajo docente sea mejor que el de otras áreas.

**Tabla 21. Categoría: Vocación**

<b>Vocación</b>	
Deseo por ser docente.	
<b>A</b>	Se necesita “El interés por ser docente.”. La vocación puede ser adquirida.
<b>B</b>	La persona debe sentir pasión y saber que sus acciones tienen un impacto.
<b>C</b>	Existe la vocación, puede adquirirse con la experiencia.
<b>D</b>	Es necesario tener vocación. “Me encanta la docencia, se nota y lo nota la gente con que actúo.”
<b>E</b>	Requiere vocación e interés.

Todos los Coordinadores coinciden en que es necesario tener vocación para ser docente, no obstante, algunos mencionan que esta puede no ser innata, pues puede adquirirse durante el ejercicio, de esta profesión. Destacan las respuestas de los Coordinadores B y D: en el caso del B, el coordinador menciona un elemento importante: la pasión; mientras que el D afirma que es necesario tener vocación para la docencia y agrega la frase citada en la tabla, en el caso específico del Coordinador D, este detalla que su motivación radica en que la docencia lo obliga a continuar preparándose y le permite establecer vínculos con distintas personas.

*“Me resulta en una posibilidad de actualización permanente de vincularme con diferentes tipos de personas, eso me encanta, cuando estoy dando clases aquí o de manera privada, me da la posibilidad de conocer muchos tipos de personas y me da la posibilidad también de ser creativa.”*

**Tabla 22. Categoría: Valoración de la docencia**

<b>Valoración de la docencia</b>		
Apreciación que tienen tanto la sociedad como los alumnos sobre la docencia universitaria.		
	<b>Valoración social</b>	<b>Valoración académica</b>
<b>A</b>	Se valoran más otras profesiones.	Valoran a los buenos docentes.
<b>B</b>	Se valora por su aporte, pero el nivel salarial es bajo.	Algunos tienen afinidad con los docentes. La mayoría muestra rechazo.
<b>C</b>	Es valorada a nivel universitario y valorada en la UNAM.	Es valorada en cuestión de conocimientos y personalidad del docente.
<b>D</b>	Hay un desprestigio. Es una profesión mal pagada.	Depende de la situación del alumno. Suelen valorar si hay vocación de servicio o no.
<b>E</b>	Existe un desinterés hacia la educación. No se ve su importancia.	Se valora a los profesores, pero existe una actitud crítica por parte de los alumnos.

En términos generales, los Coordinadores coinciden en que para la percepción que tiene la sociedad sobre la docencia es negativa y el nivel salarial es bajo, como lo reportan los Coordinadores B y D, cabe destacar que el coordinador C menciona que, en el caso de la docencia en la UNAM, esta se valora más por el peso de la institución. En este punto cabe mencionar a Marchesi (2010) y Van den Berg (2002), quienes expresan la importancia que tiene la valoración social en el bienestar del docente, plantean que al existir una valoración negativa tanto la identidad profesional como las relaciones interpersonales pueden verse afectadas.

En lo que respecta a la valoración que tienen los estudiantes acerca de la labor docente, mencionan los alumnos son muy perceptivos, valoran positivamente a los buenos docentes, el Coordinador C menciona que esta valoración es en cuestión de los conocimientos que poseen los docentes y su personalidad, lo cual podría explicar la respuesta del Coordinador B, quien menciona que hay cierto rechazo por parte de los alumnos hacia algunos docentes.

El Coordinador D, menciona que la valoración del alumno depende de su situación, o mejor dicho, de su disposición hacia el aprendizaje e interés por la carrera, esto influirá en la percepción que genere del docente, asimismo menciona que “los jóvenes se dan cuenta perfectamente de que el maestro está bien preparado” de igual manera, reporta que los estudiantes “identifican también al maestro que no está teniendo vocación de servicio y quien no está interesado en la docencia”. Vale la pena recordar que, en el Marco Institucional de la Docencia, de la UNAM (1988) se establece que un docente debe mostrar vocación.

Por último, el Coordinador E, menciona que los alumnos tienen una actitud crítica hacia sus docentes, si bien, valoran a los docentes, también los evalúan conforme a la experiencia con los profesores con quienes han trabajado a lo largo de su vida y al concepto que tienen sobre la actividad docente. Menciona que también hay opiniones negativas hacia la labor del docente, sin embargo, algunas de estas se basan lo personal.

**Tabla 23. Categoría: Características de un buen docente**

<b>Características de un buen docente.</b>	
Elementos con los que debe contar un docente para ser considerado “Bueno”.	
<b>A</b>	Gusto por compartir experiencias. Conocer la responsabilidad que conlleva su papel.
<b>B</b>	Tener una formación de acuerdo a lo que se imparte. Actualización constante. Aplicar teoría en escenarios.
<b>C</b>	Apertura para el autoaprendizaje y actualización.
<b>D</b>	Conocimiento del área que imparte. Creatividad e Innovación. Actualización constante.
<b>E</b>	Vocación. Actitud de organización. Organización de la información y los conocimientos. Sensibilidad para transmitir información. Apertura a la retroalimentación.

En cuanto a las características de un buen docente, la mayoría de los Coordinadores coincide en que un buen docente se actualiza constantemente y cuentan con características como el ser capaces de organizar la información, estas dos permitirían que

el docente sea capaz de innovar, como lo sugiere el coordinador D, asimismo la actualización conlleva una parte aplicada, lo cual favorecería el punto mencionado por el coordinador B.

Todos los Coordinadores mencionan puntos importantes, puede destacar la vocación mencionada por el coordinador E, y el gusto por compartir, mencionado por el coordinador A, quienes mencionan la vocación y el interés por compartir experiencias. Otro de los puntos que destacan del coordinador E es la apertura a la retroalimentación, la cual se asemeja a la apertura para el autoaprendizaje mencionada por el coordinador C. Vale la pena mencionar que ninguno de los Coordinadores consideró dentro de las características de un buen docente el aspecto emocional.

Algunos de los puntos mencionados pueden relacionarse con las competencias docentes que plantea Zabalza en 2003 (citado en Barrón, 2009), pues implican la organización que se requiere en la competencia planificadora, la importancia de la competencia comunicativa y la competencia relacional.

**Tabla 24. Categoría: Relaciones interpersonales**

<b>Relaciones interpersonales</b>		
Descripción de las interacciones docente-docente y alumno-docente.		
	<b>Con alumnos</b>	<b>Con docentes</b>
<b>A</b>	Variable. Son más los alumnos que se quejan.	Relación poco armónica. Hay competencias mal vistas.
<b>B</b>	Obedecen al estilo del profesor y a la salud mental del docente. Relación de poder.	Hay división por grupos. Hay intereses personales de por medio.
<b>C</b>	Mala relación, piensan que no hay buenos docentes.	Hay varios grupos, unos muy cuestionados. Hay grupos de choque.
<b>D</b>	Hay falta de confianza y hay quienes tienen afinidad con los docentes. Algunos se quejan de malos tratos.	Hay grupos. No hay mucha aceptación hacia los nuevos docentes, por parte de aquellos con más antigüedad, hay desestimación de enfoques
<b>E</b>	Relación basada en el respeto y orientada a la enseñanza. Se mantiene una distancia óptima.	Relaciones cordiales, propositivas y constructivas. Relaciones fraternales.

Respecto a las relaciones entre docentes y alumnos, la mayoría de los Coordinadores mencionan que esta no está en buenos términos, pues hay desde quejas por el desempeño docente hasta comentarios acerca de malos tratos por parte de los profesores hacia sus alumnos. Las relaciones entre ellos pueden verse influenciadas por la valoración que tienen los alumnos sobre la docencia en la Facultad, pues como se menciona anteriormente, hay alumnos que tienen una valoración negativa hacia los docentes como en este caso, lo menciona el Coordinador C. Este punto permite pensar en la ausencia de una competencia relacional planteada por Zabalza en 2003 (citado en Barrón, 2009), pues los docentes que presentan las características mencionadas no se muestran capaces de establecer una buena relación con sus estudiantes.

En el caso del coordinador A, este menciona que la relación con los alumnos es variable, pues “hay alumnos que se expresan muy bien de sus docentes” sin embargo, el coordinador A percibe que hay quienes no tienen este tipo de relación puesto que “son más los que se quejan de que no dan las clases completas, no asisten, de que hay un maltrato en el aula, de que no los evalúan.”.

El Coordinador E menciona que la relación con los alumnos es buena, puesto que esta se basa en el respeto y es profesional, ya que “se lleva a cabo dentro del marco normativo de la propia universidad”.

La relación entre docentes, de acuerdo a los Coordinadores, podría entenderse como mala, ya que hay una notable división por grupos en la mayoría de las coordinaciones, esta puede deberse a factores mencionados por los Coordinadores B y D como la antigüedad de los docentes, intereses personales y los enfoques manejados. Una vez más puede retomarse lo planteado por Villalobos y Melo (2008), quienes comentan que el individualismo es uno de los principales problemas que enfrentan los docentes, y lo mencionado por los Coordinadores permite pensar que dentro de la Facultad predomina este individualismo.

Llama la atención que el Coordinador E percibe la relación entre docentes como una relación cordial, incluso la describe como fraternal. Respecto a las divisiones entre los docentes menciona que “hay puntos de vista divergentes a veces (...) pero todo lo esperado en una universidad donde precisamente la visión es universal y amplia”,

menciona que en ocasiones hay desacuerdos pero que a pesar de ello “hay cierta fraternidad o relaciones que no solo son amables, sino hasta de amistad.”

**Tabla 25. Categoría: Motivación docente**

<b>Motivación docente</b>			
Metas principales del académico con relación a su tarea docente, incluyendo la activación y dirección de sus conductas hacia dichas metas.			
	<b>Principales motivadores</b>	<b>Motivación percibida por el coordinador</b>	<b>Motivación percibida por alumnos, según el coordinador.</b>
<b>A</b>	El valor dado a su profesión.	Ha bajado la motivación de la planta docente.	Ven poca motivación.
<b>B</b>	Reconocimiento. Comunicación efectiva. Motivación al logro.	Hay docentes muy motivados. Otros desmotivados por confusión de roles.	Algunos perciben docentes frustrados.
<b>C</b>	Retos académicos. Reconocimiento. Facilidad en cuestiones ambientales. Apoyo de las coordinaciones.	Son pocos los que se entregan a la docencia. Hay desmotivación.	Notan la motivación a través del desempeño del docente.
<b>D</b>	Vocación y el trato con los alumnos.	La docencia permite una actualización permanente, y la vinculación con diferentes tipos de personas.	Algunos observan falta de compromiso e interés e incluso reciben malos tratos
<b>E</b>	Alcanzar objetivos de aprendizaje. Trabajar con los alumnos. Conservar prestigio institucional.	La mayoría de los docentes están motivados. La motivación docente se basa en la investigación.	Detectan una fracción de docentes poco motivados

Sobre la motivación docente, los Coordinadores mencionan que los motivadores que destacan en la labor docente son el reconocimiento y el trabajo con los alumnos, este último podemos relacionarlo con uno de los factores mencionados en la categoría vocación, en la que se expone que vincularse con distintos tipos de personas favorece el interés hacia la docencia. Se hace mención de otros factores como las condiciones ambientales, que en este caso se relacionan con la infraestructura de la Facultad, el Coordinador B comenta que hay docentes a quienes les desagrada o les es difícil dar clases en un tercer piso, también menciona que la coordinación debe mostrar más apoyo a los docentes de su claustro, pone como ejemplo el préstamo de equipo como los proyectores, lo que dificulta llevar a cabo distintas actividades y a la vez puede generar desmotivación.

*“Las coordinaciones tenían los cañones y esas cosas para que nosotros usáramos en los salones, después por ciertas razones todo esto se concentró en la división y tenemos que ir allá, que si la credencial, que si hay que entregarlo a tal hora, o si llegas temprano a clase y no te lo prestan, si tenías pensado presentar algo ... Pues no. Para la primera hora piensas en otra cosa.”*

En el punto anterior puede verse lo expuesto por Camargo (2016) en su investigación, por un lado, el reconocimiento actúa como un motivador en los docentes; por otro, las condiciones laborales, como las mencionadas por los Coordinadores, generan desmotivación en los docentes.

En general, los Coordinadores mencionan que se percibe una desmotivación en la planta docente de la Facultad, tanto por lo que ellos han observado, como por los comentarios que han recibido por parte de los alumnos, en el caso del Coordinador D, este ha recibido comentarios de alumnos que mencionan que los profesores desmotivados “no son constantes, ni para venir, o no vienen siempre o no llegan temprano siempre o no cumplen con los horarios de clase, no están actualizados” e incluso han comentado situaciones en las que reciben malos tratos por parte de los docentes pues “se toman las cosas demasiado personal o se meten con asuntos y características personales de los alumnos”. En otras palabras, la desmotivación docente se ve reflejada en el desempeño mostrado en clase y las relaciones interpersonales. Cabe mencionar que el coordinador E comenta que hay motivación en los docentes que conforman su claustro, pero esta se basa en la investigación.

**Tabla 26. Categoría: Retos y problemáticas**

<b>Retos y problemáticas</b>	
Dificultades y/o áreas de oportunidad identificadas entorno a la docencia universitaria.	
<b>A</b>	Antigüedad de los docentes. Rutinización. Ser autocrítico. Más responsabilidad. Fomentar el gusto por aprender.
<b>B</b>	Favoritismos. Actualización tecnológica. Fomentar las funciones sustantivas. Fortalecer formación. Generar vínculos (empatía con alumnos).
<b>C</b>	Actualización precaria, falta de interés en actualizarse. Falta de empatía. Cuestiones administrativas. Resistencia a la evaluación. Motivar a los alumnos al aprendizaje. Rutinización.
<b>D</b>	Falta de empatía y malos tratos hacia alumnos Falta de constancia y actualización. Grupos grandes. Capacitación en el ámbito tecnológico.
<b>E</b>	Actualización. Saturación de trabajo. Falta de preparación de los estudiantes. Apatía de los estudiantes. Instalaciones poco apropiadas. Transmitir el saber hacer.

Las problemáticas principales señaladas por los Coordinadores coinciden con las planteadas por Carlos (2011), Marchesi (2010) y Camargo (2016), estas se enfocan en cuestiones como la actualización y habilidades socioemocionales, pues los Coordinadores B, C y D coinciden en que existe una falta de empatía de los profesores hacia los alumnos, incluso el Coordinador D menciona que se han reportado malos tratos hacia los alumnos, como se mencionó en la categoría anterior, en la que e incluye una cita donde el Coordinador D explica que de acuerdo a estos reportes los docentes suelen atacar características personales de los alumnos. Respecto a la actualización, mencionan que existe un desinterés hacia esta, asimismo, los Coordinadores B y E comentan que se requiere de una actualización docente enfocada en el ámbito tecnológico, cabe mencionar que el coordinador E reportó la existencia de programas de actualización docente en la institución, sin embargo, estos no son cercanos a los docentes y no todos se adaptan a sus tiempos.

*“Hay programas institucionales para que el docente pueda realizar estudios con apoyo institucional. (...) Habría que pensar un poquito cómo hacer estos programas más*

*cercanos a profesores y ponderar, pues hay profesores de tiempo completo, a veces, saturados.”*

Otro de los problemas que destacan es la rutinización, lo que podría asociarse con la antigüedad docente mencionada por el coordinador A, aunque esta no es una relación obligatoria.

Llama la atención que entre las respuestas dadas por el Coordinador E se encuentran la falta de preparación y apatía de los estudiantes, esta situación no es posible controlarse desde la institución tal cual, sin embargo, la actitud mostrada por el estudiantado puede afectar a la motivación del docente.

Pueden ubicarse como retos el ser autocrítico, el Coordinador A menciona que “es importante que todos los docentes seamos autocríticos y seamos capaces de reconocer nuestras fortalezas y debilidades, pues nos cuesta mucho reconocer que tenemos que estar preparándonos día tras día”; el fortalecimiento de la formación de los docentes, fomentar el gusto hacia el aprendizaje, saber transmitir el conocimiento. Respecto al último punto, el coordinador E se enfoca en la transmisión del quehacer del psicólogo, si bien menciona que en la docencia se transmiten conocimientos, habilidades y aptitudes; comenta que “debemos enfocarnos en qué debe hacer el psicólogo, en el científico de la conducta cuando egresa de la licenciatura”.

**Tabla 27. Categorías: Alternativas.**

<b>Alternativas</b>	
Propuestas enfocadas en la mejora del bienestar de los docentes considerando las necesidades del profesorado de las que tienen conocimiento.	
<b>A</b>	Mayor reconocimiento a la labor dentro del aula. Mejores estímulos. Seminarios entre pares.
<b>B</b>	Mejores condiciones de contratación. Dar asesorías en cuestiones de contrato. Fortalecer evaluación docente.
<b>C</b>	Incentivar la asistencia a cursos. Hacer una semana de capacitación. Ver a la Facultad como un agente social.
<b>D</b>	Sensibilización de los docentes. Cuidado de la salud física y mental. Reconocimiento dentro del aula y el trabajo de oficina.

<b>Alternativas</b>	
Propuestas enfocadas en la mejora del bienestar de los docentes considerando las necesidades del profesorado de las que tienen conocimiento.	
<b>E</b>	Reconocimiento institucional y entre pares. Retos constantes para el docente. Mejoras contractuales. Programas de actualización más accesibles.

Una de las alternativas más mencionadas por los Coordinadores es el reconocimiento hacia la labor docente, los Coordinadores A y D se enfocan a la labor dentro del aula y a las cuestiones administrativas como lo es el trabajo de oficina. El coordinador D menciona:

*“Es importante buscar un reconocimiento dentro del aula, ya que he escuchado que algunos docentes, lo piden, por así decirlo, por parte de los alumnos, que se reconozca su labor, de igual forma que es necesario reconocer el trabajo de oficina, ya que este no se ve reflejado en el salario.”*

El coordinador E también menciona el fortalecer el reconocimiento como una de las alternativas para motivar a los docentes, sin embargo, comenta que este reconocimiento debe ser por parte tanto de la institución como de los pares; cabe mencionar que el coordinador A, propone realizar seminarios entre pares para mejorar la motivación de los profesores de la Facultad; estos puntos hacen referencia a la importancia del acompañamiento entre docentes y coincide con lo propuesto por Blaskova, Lasko, Figuraska y Sokal (2015), quienes sugieren realizar conversatorios entre docentes con el fin de fortalecer las relaciones entre docentes y fomentar el intercambio de ideas.

Destacan las propuestas enfocadas a cuestiones contractuales, mencionadas por los Coordinadores B y E. En el caso del B, se menciona la propuesta de que exista una asesoría en la contratación para que el docente sepa cuáles serán sus derechos y obligaciones, comenta lo siguiente:

*“Algunos aspectos desde la contratación, la información, hay cosas que no llegan enteras, no sabes hasta que algo pasó y te dicen y resulta que llevas tres años sin estímulos, sin tener esa prestación. Podemos reforzarlas para que el docente se aplique en su tarea.”*

Pueden resaltarse algunos puntos mencionados por los Coordinadores C y D. En el caso del C, se habla de recordar el papel que tiene la Facultad con la sociedad, lo que hace pensar en ver el sentido de pertenencia a la institución como una fuente de motivación para los docentes. En lo que respecta al D, la propuesta se enfoca en un trabajo directo con los docentes y en el cuidado de su bienestar, tanto físico como mental, tal como lo sugiere Harada (2017).

**Tabla 28. Categoría: Valores**

<b>Valores</b>	
Cualidades del docente reflejadas en el ejercicio de su profesión.	
<b>A</b>	Transmitir con el ejemplo. Responsabilidad. Puntualidad. Respeto.
<b>B</b>	Puntualidad. Respeto. Aceptación de las ideas de otros.
<b>C</b>	Responsabilidad
<b>D</b>	Ética profesional Empatía. Responsabilidad y pasión.
<b>E</b>	Ética Responsabilidad y compromiso.

Los Coordinadores mencionan que como docentes se transmiten valores a través del ejemplo, como lo menciona el coordinador A. El valor más mencionado es la responsabilidad, seguido de la puntualidad y el respeto. El coordinador D incluye dentro de los valores a la empatía y la pasión por enseñar. La respuesta dada por el coordinador E, menciona que los valores se transmiten “a través de la ética que está vinculada con el contenido temático o con el campo de conocimientos en el que se desarrolla la actividad docente o a través de las actitudes.”

#### *Síntesis de resultados de Coordinadores*

A continuación, se presentará una síntesis de los resultados obtenidos en el análisis de las entrevistas realizadas a los Coordinadores, en este se resumirá lo encontrado en cada una de las categorías presentadas.

De manera general puede observarse que los Coordinadores entrevistados coinciden en que la docencia es una actividad que se centra en promover aprendizajes a través de la transmisión de competencias teóricas y procedimentales.

Respecto a los motivos que llevaron a los Coordinadores a ejercer la docencia, puede decirse que se trata principalmente de un antecedente académico, pues fue gracias a la influencia y apoyo de un profesor que decidieron desempeñarse como docentes; sin embargo, también existieron otro tipo de antecedentes, como el reportado por el coordinador C quien tiene familiares que se desempeñaban en esta labor. Cabe mencionar que ninguno de los entrevistados cuenta con una formación docente.

En cuanto a las características que debe tener un buen docente, en primer lugar, destacó el interés por actualizarse constantemente, así mismo se mencionó que estos profesores son capaces de organizar la información para transmitirla y se muestran abiertos a la retroalimentación. Cabe mencionar que también se comentó que la vocación es una característica de un buen docente y en la categoría correspondiente a la vocación, todos los entrevistados coincidieron en que esta es necesaria para el ejercicio de la docencia.

En relación a los valores que pueden transmitir los docentes durante su ejercicio, se mencionó que estos por un lado se muestran al actuar con ética y responsabilidad, asimismo se comentó que estos se transmiten a través del ejemplo y estos se relacionan con el área de formación de cada profesor.

Sobre la valoración de la docencia, se comentó que a nivel social se tiene una percepción negativa de la labor docente, con excepción del nivel universitario, incluso se mencionó que la docencia en la UNAM se valora positivamente debido a que es una institución reconocida, Otro aspecto que resalta es que salarialmente existe una valoración negativa. En lo que respecta a la valoración que hacen los alumnos, los Coordinadores reportan que según lo que han observado, se valora positivamente a los buenos docentes, asimismo se mencionó que la valoración de los alumnos se ve afectada por los intereses de los estudiantes y por las experiencias previas con otros docentes.

Uno de los aspectos analizados fueron las relaciones interpersonales que los Coordinadores observan tanto entre los docentes y sus alumnos como con otros docentes. En lo que respecta a la relación con los alumnos, se encontraron dos escenarios, en el primero se menciona la existencia de una mala relación debida a malos tratos por parte de los profesores y falta de confianza hacia el docente; en el segundo se comentó que la relación con los estudiantes está basada en el respeto y profesionalismo. En el caso de la relación entre docentes, se reportó que predomina una convivencia poco sana en la que existe división por grupos, ya sea por la antigüedad compartida entre

docentes o bien por los diferentes enfoques que se manejan; cabe mencionar que únicamente el coordinador E describe positivamente la relación entre docentes.

Sobre la motivación docente, en general, los Coordinadores perciben que hay una desmotivación en los profesores, esto puede deberse a condiciones ambientales como la infraestructura; en el caso del coordinador E, se reporta una percepción positiva de la motivación del profesorado. Sin embargo, de acuerdo a los Coordinadores, los estudiantes suelen reportar desmotivación y falta de interés en los docentes, lo cual, genera desinterés en ellos. A pesar de lo anterior, se comentaron los principales motivadores que encuentran los profesores para continuar su labor, estos son principalmente el reconocimiento hacia su trabajo y la interacción con los alumnos.

En cuanto a los retos y problemáticas reportados, destaca la necesidad de actualizarse, en especial en el uso de las nuevas tecnologías; otro de los puntos mencionados es la urgencia de evaluar las habilidades socioemocionales de los docentes y capacitarlos en las áreas que así lo requieran, para así mejorar la relación con los alumnos. Otro de los aspectos mencionados dentro de esta categoría fueron la saturación de trabajo y la necesidad de mejorar la infraestructura.

Finalmente, los Coordinadores proponen distintas alternativas para mejorar la motivación y el bienestar docente en la Facultad, de estas sugerencias pueden destacarse las siguiente tres: reconocimiento de la labor docente, llevar a cabo seminarios entre pares, brindar asesorías contractuales para que los profesores conozcan en su totalidad los deberes y obligaciones con los que cuentan.

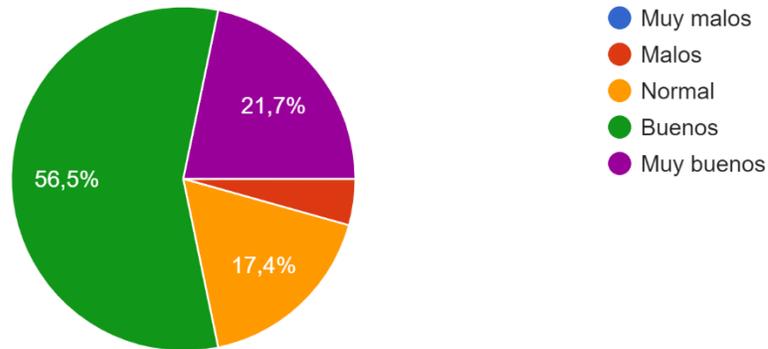
### Análisis de datos de alumnos

El análisis de resultados correspondiente a los alumnos se realizará en dos fases: la primera se centrará en el análisis del cuestionario aplicado, se presentarán en un primer momento los resultados de las preguntas de opción múltiple analizando por reactivo y en un segundo momento el análisis por categorías de las preguntas abiertas incluidas en el cuestionario. En la segunda fase se mostrarán los resultados de las 6 entrevistas que se llevaron a cabo, mismas que se analizaron con base en categorías desprendidas de las preguntas realizadas.

### Análisis del cuestionario

A continuación, se muestra el análisis de los reactivos de opción múltiple, acompañado de figuras en las que se puede observar la frecuencia con que se seleccionaron las respuestas incluidas en el cuestionario.

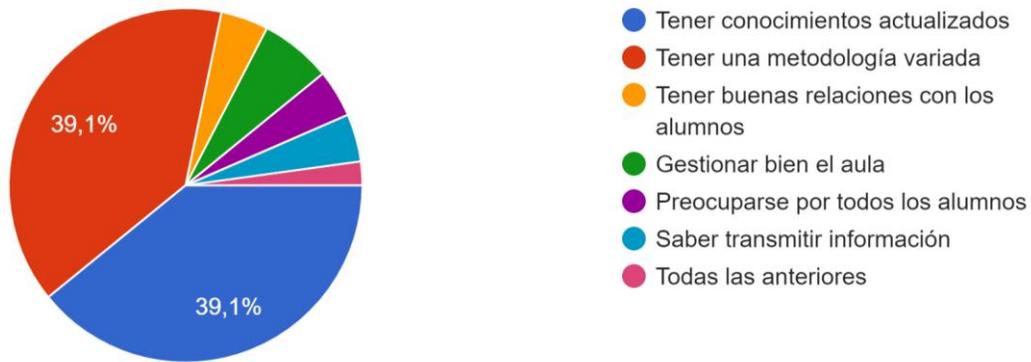
1. En términos generales, ¿cómo consideras a tus profesores?



**Figura 2. Percepción de los alumnos sobre desempeño de los docentes**

Más de la mitad de los participantes (56.5%) consideran que los profesores con quienes han tomado clases son buenos, un 21.7% los percibe como muy buenos, el 17.4% los percibe como “normales” y finalmente un 4.3 los percibe como malos. Es importante considerar que la interpretación que dan los participantes a cada una de las opciones (Muy buenos, Buenos, Normal, Malos, Muy malos) puede ser distintas en cada caso, aunque llama la atención que ninguno de los participantes percibe a sus profesores como “Muy malos, esto puede deberse a que los docentes cuentan con un buen nivel de preparación, o bien a que el nivel de exigencia hacia los estudiantes no es alto.

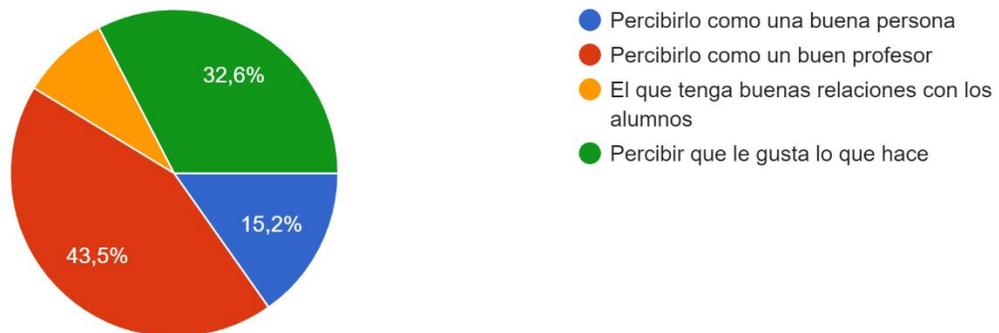
2. ¿Cuál crees que sea la principal virtud del trabajo docente con los alumnos?



**Figura 3. Principal virtud de los docentes**

El 39.1% de los participantes considera que la principal virtud de un docente es el “Tener conocimientos actualizados”, un 37% ubica como principal virtud el “Tener una metodología variada”, un 6.5% considera que esta debe ser el “Gestionar bien el aula”. Llama la atención que las opciones “Tener buenas relaciones con los alumnos” y “Preocuparse por todos sus alumnos” fueron seleccionadas solo por el 8.6% de los participantes, lo que equivale a 4 personas. En términos generales, los participantes centran las características de un buen docente en competencias teóricas y procedimentales, dejando a un lado las competencias actitudinales.

### 3. ¿Qué te agrada más de un profesor?



**Figura 4. Características de agrado en los docentes**

El 43.5% de los participantes siente un mayor agrado hacia un profesor cuando lo perciben como buen profesor, mientras que el 32.6% considera que lo que más les agrada es percibir que les gusta lo que hacen, posteriormente se escogió la opción de

percibir a los docentes como buenas personas y llama la atención que solo el 8.7% de participantes indica que lo que más les agrada de un profesor es el tener buenas relaciones con sus alumnos.

4. ¿Qué actitudes consideras más insatisfactorias en relación con tus profesores?

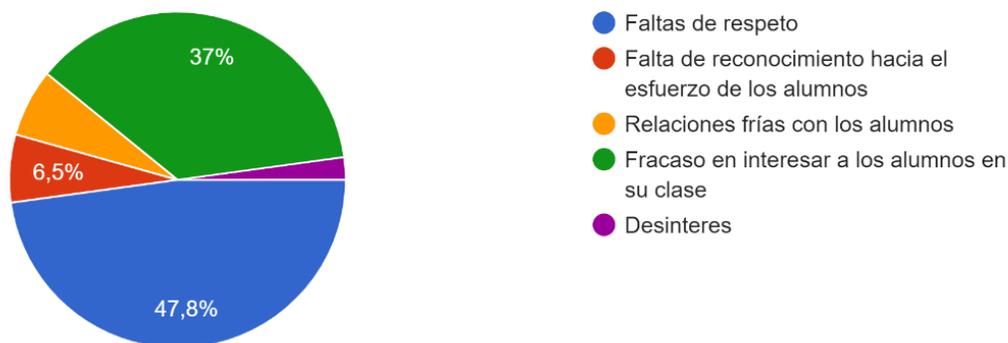


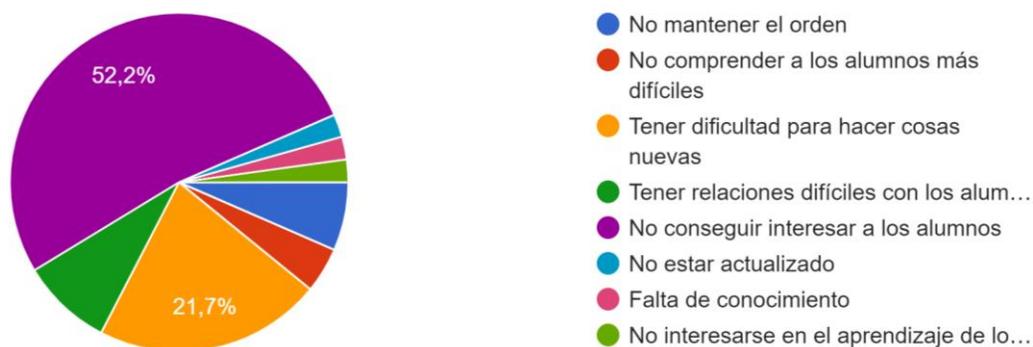
Figura 5. Sentimientos insatisfactorios sobre los profesores.

Cómo puede observarse en la imagen, el aspecto señalado como más insatisfactorio por casi la mitad de los participantes son las faltas de respeto, lo que hace pensar que uno de los problemas principales que tienen los docentes en la Facultad se centra en la actitud hacia la enseñanza y valoración hacia su profesión. Así mismo, nos permite recordar las respuestas de uno de los Coordinadores entrevistados, quien menciona que se le han reportado faltas de respeto y maltrato por parte de algunos docentes.

El 37% de los participantes menciona que lo más insatisfactorio es el fracaso de los docentes para interesar a los alumnos en su clase, esto podría deberse a lagunas en la formación docente o bien a la falta de interés y/o empatía de los docentes por su carrera y alumnos.

La opción “Desinterés” fue seleccionada solo por el 2.2% de los participantes, esto llama la atención, pues es importante preguntarse con qué se asoció este desinterés, por otro lado, el resto de las opciones que se incluyen en el reactivo se relacionan con el desinterés.

5. ¿Cuál crees que es el principal defecto de los docentes?



**Figura 6. Principal defecto de los docentes**

El 52.2% de los participantes considera que el principal defecto de los docentes es “No conseguir interesar a los alumnos”, esto puede asociarse a la habilidad del docente para transmitir conocimientos o bien a la pasión por enseñar con la que cuentan los profesores. El 21.7% señala que los docentes no hacen cosas nuevas, lo que nos hace pensar que otro de los problemas que tiene el profesorado es la falta de innovación.

Otros dos puntos que destacan son el “Tener relaciones difíciles con los alumnos” y “No mantener el orden en clase”, ambas pueden deberse tanto a cuestiones de motivación por ejercer su profesión como a las estrategias del docente para gestionar adecuadamente la clase.

#### Análisis de las preguntas abiertas.

A continuación, se muestra el análisis correspondiente a las preguntas abiertas del cuestionario, este se realizó con base a categorías desprendidas de estas preguntas. Las respuestas obtenidas por los alumnos, en este apartado permitieron identificar subcategorías. En la tabla 29 se muestran las preguntas correspondientes a cada categoría

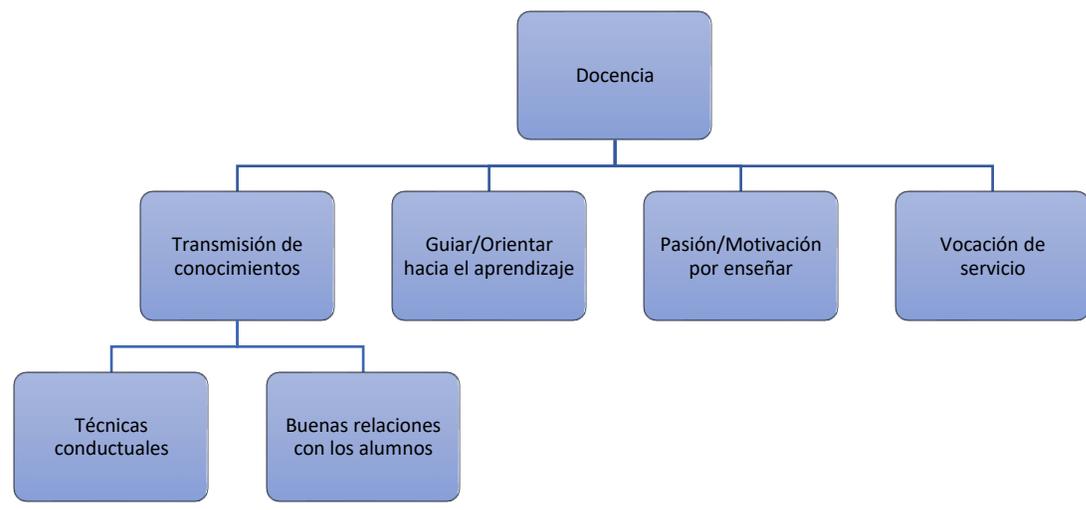
**Tabla 29. Categorías desprendidas de las preguntas abiertas del cuestionario.**

Categoría	Pregunta
Concepto de docencia	1
Motivación docente	2, 4 y 5

Categoría	Pregunta
Nivel de motivación	3 y 6
Impacto	7
Valoración de la docencia	8

Se identificaron cinco categorías, mismas que se presentarán en distintas tablas, junto con sus subcategorías; en estas tablas se incluirán las palabras que con mayor frecuencia utilizaron los alumnos para hablar sobre cómo perciben la motivación de los docentes en la Facultad de Psicología. En el caso de la primera categoría que se presentará se optó por utilizar un mapa conceptual en el que se muestran de manera general la forma en que los alumnos participantes conciben la docencia.

#### Concepto de docencia



**Figura 7. Categoría: Concepto de docencia.**

La mayoría de los participantes centraron su definición de docencia en la transmisión de conocimientos, otros mencionaron que es una actividad enfocada en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en esto último llama la atención la respuesta de uno de los alumnos, quien comenta que este proceso se logra a través de “una relación amena entre

el alumno y el profesor”, asimismo puede destacarse que uno de los participantes señaló que el aprendizaje se logra a través de “la aplicación de técnicas conductuales”, si bien, se pueden implementar estrategias con un corte conductual, estas no son el único camino para ejercer esta profesión y el docente podrá trabajar con el enfoque de su preferencia y que de acuerdo a su experiencia le ayude a conseguir mejores resultados.

Seis estudiantes mencionan que la docencia busca guiar y orientar a los alumnos a investigar y construir su aprendizaje, uno de los alumnos menciona que la docencia se trata de “una combinación por la pasión de seguir aprendiendo y guiar a otros al mismo conocimiento de manera divertida y significativa.”. Con estas respuestas puede pensar en el papel del docente como tutor u orientador, pues durante esta guía, podrá proporcionar algún tipo de apoyo para beneficio del estudiante.

Respecto a los aspectos motivacionales, cinco estudiantes incluyen en su definición elementos como: disposición, motivación y pasión. Una de las definiciones dadas por un participante menciona que la docencia es “la disposición y motivación para compartir conocimiento y experiencia”, lo cual implica que se comparten también habilidades y valores, otra respuesta a destacar es la de la docencia como “la pasión por la enseñanza”, esta sugiere que quien ejerce la docencia ama su profesión y mostrará un gran empeño durante su ejercicio. Cabe mencionar que solamente una persona incluye en su concepto la vocación, pues en su respuesta menciona que ve a la docencia como la “vocación de servicio”, dejando claro que, para él, ser docente no solo implica transmitir conocimientos y cumplir con ciertas actividades, además de esto debe desear ser docente

### Motivación docente

En la tabla 30 se muestran los principales motivadores y desmotivadores que tienen los docentes de acuerdo a la percepción de los alumnos.

**Tabla 30. Categoría: Motivación docente**

<b>Motivación docente</b>	
<b>Motivadores</b>	<b>Desmotivadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amor a su profesión.</li> <li>• Interés mostrado por los alumnos.</li> <li>• Interés por los temas o materias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinterés de los alumnos.</li> <li>• Desagrado por lo que hace.</li> <li>• Condiciones laborales.</li> </ul>

<b>Motivación docente</b>	
<b>Motivadores</b>	<b>Desmotivadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gusto por dar clases.</li> <li>• Relación con los alumnos.</li> <li>• Interés por transmitir conocimientos.</li> <li>• Beneficios que obtienen.</li> <li>• Interés por actualizarse.</li> <li>• Buenas experiencias</li> <li>• Interés por su labor como investigador.</li> <li>• Edad.</li> <li>• Sueldo.</li> <li>• Vocación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores ajenos a lo escolar.</li> <li>• Cuestiones ambientales.</li> <li>• Formación deficiente.</li> <li>• Desagrado por la materia.</li> <li>• Rutinización y cansancio.</li> <li>• Malos resultados de los alumnos.</li> <li>• Críticas negativas hacia ellos.</li> <li>• Maltrato por parte de superiores o compañeros.</li> <li>• Percepción de autoeficacia baja.</li> <li>• Objetivos profesionales incompatibles con su situación laboral.</li> <li>• Edad.</li> </ul>

Dentro de los motivadores señalados por los alumnos destacan el amor a la profesión. Uno de ellos comentó que él interés por ser docente se debe a “el amor y pasión que le tienen a su área”, cabe mencionar que esta respuesta muestra un motivo deseable para convertirse en docente, pues el amor y pasión se relacionan fuertemente con la vocación, y quien ejerza por esta razón tendrá un buen desempeño en su labor y buscará actualizarse constantemente; no obstante, al mencionar en su respuesta que esta pasión se enfoca en el campo de conocimiento del profesor, vale la pena preguntarse si la pasión percibida es por la docencia o por el quehacer psicológico del docente.

Fue frecuente encontrar en las respuestas de los alumnos que las razones que perciben como principales para que un docente se encuentre motivado se centran en el interés por los temas y/o materias que imparten. Esto puede motivar a los profesores a mostrar un buen desempeño en el aula, pues al existir este interés, es posible que el docente cuente con conocimientos sobre esta área y tal vez una formación enfocada a estos temas, por lo que podrá sentirse mejor preparado para actuar frente al grupo.

Otros de los motivos que vale la pena destacar es el interés por su labor como investigador, uno de los participantes señala que un profesor puede sentirse motivado “porque le encanta su trabajo de investigador y le resulta importante compartirlo con sus alumnos”, si bien esto implica compartir experiencias y transmitir conocimientos como docente, en la respuesta se habla de la motivación por ser investigador, que por el interés de ser profesor.

Una de las respuestas que puede resaltarse es la siguiente:

*“Creo que es multifactorial. El primer factor sería su salud y sus necesidades básicas, el bienestar familiar y emocional. También sentir que sus alumnos están interesados prestan atención a sus clases. Percibir que aporta a la construcción de una mejor práctica de la Psicología. Las prestaciones en su empleo, oportunidades de crecimiento, un sueldo acorde a su expertise.”*

Esta respuesta toma en cuenta distintos factores que pueden afectar la motivación del docente, considera el ámbito familiar, personal, laboral e interpersonal. Al incluir a los alumnos se tiene en mente la existencia de una influencia bidireccional, de manera que el docente motive a los alumnos y viceversa; se considera también que el profesor es una persona con aspiraciones, que busca crecer como profesional. De igual forma, al mencionar aspectos laborales, puede pensarse que estos influyen en la motivación y desempeño del docente

En cuanto a los desmotivadores percibidos por los alumnos, se comentó de manera general que tanto las condiciones laborales como factores ajenos a lo escolar, pueden influir en el desempeño del docente. Se hizo mención también de las condiciones ambientales, lo cual se relaciona con lo comentado por uno de los Coordinadores entrevistados, pues comenta que factores como la infraestructura pueden generar cansancio u otras dificultades para algunos profesores. Asimismo, uno de los participantes comentó que percibe malos tratos hacia los docentes por parte de sus superiores, lo que permite pensar en la existencia de una relación hostil entre algunos profesores.

Vale la pena destacar que los alumnos reconocieron que el interés que muestran por las clases influye en la motivación del docente, llama la atención, que esto fue mencionado

en mayor medida en el caso de los desmotivadores, uno de los participantes comenta que “la apatía de los alumnos” es una de las causas de la desmotivación.

Alrededor de 7 alumnos mencionaron que la edad del docente es un factor que afecta la motivación docente, por un lado, esto podría relacionarse con la rutinización y cansancio percibidos, por otro valdría la pena preguntarse si realmente con la edad disminuye la motivación por el ejercicio de la docencia, o si esto se dio en materias específicas.

Uno de los participantes señala que la desmotivación docente puede deberse a “Necesidades básicas no resueltas. Alumnos no interesados. Una percepción de autoeficacia baja. Oportunidades dentro de su empleo bajas y prestaciones que no concuerdan con sus estudios o con lo que merecen.” Esta respuesta comenta de manera general varios aspectos que pueden afectar de manera negativa al docente, se hace mención de las condiciones laborales y el interés de los alumnos, mismos que fueron mencionados con frecuencia por otros participantes; asimismo se menciona que la percepción de la autoeficacia puede afectar la motivación del docente, sin embargo, es necesario preguntarse cómo es entendida la autoeficacia por parte del respondiente.

### Nivel de motivación

Respecto al nivel de motivación de los docentes se lograron identificar las características percibidas en los docentes cuya motivación es alta, intermedia o baja; asimismo se observó que los participantes notan que la motivación es distinta en algunas áreas de conocimiento.

**Tabla 31. Categoría: Nivel de motivación**

<b>Nivel de motivación</b>			
<b>Motivación alta</b>	<b>Motivación intermedia</b>	<b>Motivación baja</b>	<b>Motivación por áreas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amor al arte.</li> <li>- Muestran pasión.</li> <li>- Interés por explicar fenómenos.</li> <li>- Motivan al</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño pobre.</li> <li>- Interés por enseñar.</li> <li>- Buscan crecer como docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A mayor edad, menor motivación.</li> <li>- No se muestra interés por el aprendizaje de los</li> </ul>	<p>Se observa menor motivación en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CCC y PyN</li> <li>- PCS durante el área de formación general.</li> </ul>

<b>Nivel de motivación</b>			
<b>Motivación alta</b>	<b>Motivación intermedia</b>	<b>Motivación baja</b>	<b>Motivación por áreas</b>
estudiante. - Buen desempeño. - Interés en los alumnos y su aprendizaje. - Tienen mejores estrategias y mayor preparación, - Son creativos - Buen clima del aula. - Las clases son dinámicas. - Son organizados.	- La motivación cambia con la edad del profesor. - Ejercen la docencia por obligación. - Suelen buscar prestigio.	alumnos. - Los docentes tienen menos paciencia. - Hay ausentismo. - Se limitan a usar diapositivas. - Tienen poca paciencia. - No respetan el programa de la materia. - No les gusta dar clases. - Evaluaciones injustas. - Las clases son impartidas por adjuntos.	- Materias que no corresponden al área del profesor.  En otras áreas se ha detectado lo siguiente:  - Mayor empatía por parte de los docentes del área de PE. - Mayor motivación en los profesores del área de PSC.
<b>Campos de conocimientos en la Facultad de Psicología:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PE → Psicología de la educación.</li> <li>- PCS → Psicología clínica y de la salud.</li> <li>- PSC → Procesos sociales y culturales.</li> <li>- CCC → Ciencias cognitivas y del comportamiento.</li> <li>- PyN → Psicobiología y neurociencias.</li> <li>- PO → Psicología organizacional.</li> </ul>			

De manera general, los estudiantes comentan que los profesores con una motivación alta suelen mostrar pasión en sus clases, esta puede reflejarse a través de características

como el desempeño, la actitud e incluso por el tono de voz, uno de los participantes menciona:

*“Desde el tono de voz con que transmiten su conocimiento, la preparación previa de las clases y la forma con la que se refieren a sus alumnos, en los profesores motivados se percibe un ambiente más cálido y de confianza, y los profesores desmotivados es más recio y de poca confianza”*

La manera en que el docente se desempeñe en el aula podrá ocasionar que el interés de los alumnos hacia su clase y/o área de conocimiento se incremente o decremente, asimismo al crear un ambiente de confianza en el aula podrá permitir que se favorezcan las relaciones entre alumnos o alumno-profesor.

Otro participante comenta lo siguiente sobre los profesores motivados:

*“Están interesados por tu aprendizaje y de que lo puedas trasladar a un escenario real. Te ponen retos realistas y que no te frustran. Son amables, abiertos y accesibles para los alumnos.”*

Esta respuesta permite pensar en una reciprocidad, pues no solo el alumno deberá mostrar interés hacia la clase, el docente también deberá interesarse por su clase y sus alumnos. Esta respuesta se relaciona también con el uso de estrategias, pues al utilizar ejemplos realistas, los alumnos pueden entender con mayor facilidad algunos procesos y su motivación como estudiantes puede aumentar.

Respecto a los docentes con una motivación intermedia, se comentó poco, sin embargo, se logró identificar que estos profesores, suelen mostrar un desempeño pobre y según lo reportado por los alumnos, la razón por la que los docentes con este nivel de motivación “parece ser más por obligación que por motivación intrínseca”, uno de los alumnos comentó que las diferencias que nota entre los profesores motivados y los desmotivados son “el área, la edad y su prestigio”.

En el nivel de motivación baja, se mencionaron aspectos tanto actitudinales como académicos, además de esto, se tocó el tema de la edad, al igual que en la categoría anterior. Uno de los participantes, comentó que los docentes con quien ha tenido contacto no se encuentran motivados pues “parece no interesarles si el alumno realmente está aprendiendo algo en su clase. Se preocupan más en evaluarlos y asignarles una calificación al final del curso que en su proceso de aprendizaje.” Esto permite pensar en

las posibles razones por las que podría mostrarse este desinterés por parte del profesor, se puede relacionar al prestigio mencionado en la motivación intermedia y a las evaluaciones injustas.

Los profesores con una motivación baja parecen tener también un desinterés hacia la materia que imparten y hacia la forma en que lo hacen, pues de acuerdo a los alumnos, algunos profesores “faltan, solo ponen diapositivas y se quejan de todo”. Esto empieza a reflejar un problema de ausentismo por parte de los docentes, un mal manejo de habilidades socioemocionales y un desinterés que debe considerarse preocupantes, pues además de no ahondar en estrategias de enseñanza también se puede reflejar en actitudes como la que comentada por uno de los participantes:

*“Hay profes que no dan clases o dan solo lo que ellos quieren, me tocó un profe que literal nos decía que la carrera no servía y que solo estaba dando clases porque le pagaban.”*

Este tipo de situaciones llama la atención, pues no solo se percibe una motivación baja de un docente, sino de la motivación baja de un psicólogo. Por un lado, puede pensarse que hay un conflicto en la identidad profesional y nula vocación por ambas profesiones; por otro, se puede empezar a hablar del impacto que tiene la motivación docente en la motivación del estudiante, pues al hacer comentarios como el anterior, se puede afectar negativamente el interés y desempeño de los estudiantes

Finalmente, en lo que respecta a la motivación de acuerdo al campo de conocimiento en el que se imparten clases, se encontró que en las áreas de CCC y PyN se percibe una menor motivación docente. A continuación, se muestran algunas de las respuestas recabadas que permiten ejemplificar esto:

*Los docentes del área de Cognitivo-Conductual llegan con actitud de aburrimiento que ven más el dar clases por mero compromiso que por gusto, inclusive un poco en algunos del área clínica y neurofisiología.”*

*“La motivación de los profesores aumenta en las áreas social y educativa y disminuye considerablemente en otras áreas como Ciencias Cognitivas y del comportamiento y Neurobiología.”*

Se menciona que los docentes de estas áreas no son percibidos como motivados, incluso se utilizan adjetivos como “aburridos” para describirlos. Es posible que esta percepción se deba a que en estas áreas el corte es experimental, y por lo tanto los profesores que

pertenecen a este claustro cuentan con una formación basada principalmente en la investigación, lo que hace posible que no desarrollaran competencias enfocadas a la docencia o en el mejor de los casos las sigan desarrollando. Valdría la pena preguntarse cuáles son las estrategias de enseñanza que utilizan en sus materias y de qué manera se acercan a sus alumnos.

*“Los profesores del área educativa los percibo más empáticos con los alumnos.”*

Los profesores del área educativa suelen tener una formación que puede brindarles herramientas y conocimientos sobre distintos métodos para hacer del alumno un agente activo en su aprendizaje, esto puede favorecerlos en cuestión de desempeño y manejo del aula, es posible que por ello se considere a sus docentes como mayor motivados a comparación de otras áreas. En el caso del área de PSC el trato constante con distintos grupos y/o comunidades puede ayudar a que los docentes desarrollen ciertas habilidades sociales que les permitan establecer un vínculo de confianza con sus alumnos y con interesarlos tanto en su aprendizaje como en su crecimiento profesional.

En lo que respecta al área clínica, se menciona que la experiencia obtenida durante el área de formación general fue mala, sin embargo, no se ahonda en los motivos por los que se desarrollaron de esta manera.

### Impacto

**Tabla 32. Categoría: Impacto**

<b>Impacto</b>	
<b>Académico</b>	<b>Actitudinal</b>
<p>Si hay motivación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los alumnos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o La dinámica del grupo es de confianza.</li> <li>o La transmisión de conocimientos es amena.</li> <li>o Interés por aprender.</li> </ul> </li> <li>- El docente:</li> </ul>	<p>Si hay motivación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los alumnos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Se interesan por su aprendizaje.</li> <li>o Sienten alegría y entusiasmo.</li> <li>o Buscan ser mejores.</li> <li>o Sienten mayor confianza en el aula.</li> </ul> </li> <li>- El docente:</li> </ul>

Impacto	
Académico	Actitudinal
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Se actualiza.</li> <li>○ Buscan nuevas técnicas de enseñanza.</li> <li>○ Buscan innovar.</li> </ul> <p>Si hay desmotivación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los alumnos: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tienen malos resultados.</li> </ul> </li> <li>- El docente: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Transmite de manera inadecuada los conocimientos.</li> </ul> </li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Promueve un ambiente de confianza en el aula.</li> <li>○ Motiva al alumno.</li> </ul> <p>Si hay desmotivación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los alumnos: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pierden interés en su aprendizaje.</li> <li>○ Tienen distracciones durante la clase.</li> </ul> </li> <li>- El docente: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Promueve el ausentismo.</li> <li>○ Desmotiva al alumno.</li> </ul> </li> </ul>

De acuerdo a lo reportado por los alumnos se pudo identificar que el impacto que tiene la motivación de los profesores en la enseñanza puede ser de dos formas: académico y actitudinal.

En lo que respecta a lo *académico*, los alumnos comentan que cuando un docente está motivado se percibe mayor confianza en el grupo y la clase es más amena, uno de los estudiantes comenta que los profesores motivados “se dan a entender en la clase y generan un espacio de mayor confianza en el aula”. De igual forma, se ha encontrado que el interés de los estudiantes aumenta al percibir que un docente es apasionado por su labor, comentan que “si su clase esta mejor preparada y ellos no propician situaciones aversivas a los alumnos, entonces el aprendizaje es rápido, además de hacer agradable la búsqueda de conocimiento referente al tema que estudian con el profesor”.

Respecto al docente, los alumnos han observado que cuando hay motivación, el profesor busca innovar, pues comentan que “estar motivado puede llevar a buscar nuevas formas de enseñanza”.

En cambio, al existir desmotivación docente, los alumnos han observado que el desempeño es pobre, pues la transmisión de información se vuelve superficial.

*“Si no te sientes motivado, no le dedicas el tiempo a la preparación de la clase, solo se transmite la información de forma plana y no hay una preocupación directa por el aprendizaje de los alumnos.”*

Los estudiantes dan a entender que un docente con una motivación baja no se prepara adecuadamente para cumplir con los objetivos de la materia, asimismo puede pensarse que no se muestra un interés por conocer a los alumnos y apoyarlos en la adquisición de distintas competencias.

En cuanto al aspecto *actitudinal*, los alumnos comentan que cuando trabajan con un profesor motivado se “genera un sentimiento de alegría, entusiasmo y nos hace querer ser mejores”, en otras palabras, se genera un interés en los alumnos tanto por la materia como por su futuro profesional y/o personal. Así mismo se mencionó que el ambiente dentro del aula suele ser de confianza, mismo que es propiciado por el docente. Cabe mencionar que, aunque los estudiantes mencionaron de manera general que su motivación suele crecer al estar en contacto con docentes motivados, fueron más los comentarios en donde expresan que esta decrece cuando el profesor muestra poca o nula motivación.

*“Si a el profesor no le interesa lo que da ¿Por qué debería interesarme a mí?”*

*“Si un docente llega sin ganas de dar clases los alumnos de igual manera mostrarán poco interés en ella.”*

*“Hace que empiece a faltar a la clase.”*

*“Cuando sentía que un profesor no tenía motivación por dar clases, yo me perdía de las clases, me comenzaba a desinteresar e inclusive se me hacía muy pesada y tediosa la clase.”*

Con esto puede observarse que el interés de los estudiantes por su aprendizaje una o varias materias se ve afectado por la actitud que tome el docente ante su clase. Si este se muestra apasionado por su labor logrará generar entusiasmo e interés en sus alumnos, en cambio si muestra indiferencia o desagrado provocará distracciones, desinterés o incluso ausentismo en sus estudiantes, afectando la manera en que conciben tanto a la docencia como a la Psicología.

### Valoración de la docencia

Una de las preguntas del cuestionario se centraba en la experiencia que han tenido los estudiantes con sus docentes en la Facultad de Psicología, con base en sus resultados se logró observar el tipo de valoración que hacen sobre la docencia en esta institución. Por un lado, se encontraron valoraciones positivas y negativas, por otro se encontró que durante el área de formación general las experiencias han sido en su mayoría poco agradables. Asimismo, surgieron situaciones que vale la pena mencionar, ya que dejan ver algunas problemáticas que requieren de atención, estas se incluyen en la tabla 33.

**Tabla 33. Categoría: Valoración de la docencia**

<b>Valoración de la docencia</b>			
<b>Valoración positiva</b>	<b>Valoración negativa</b>	<b>Valoración durante el tronco común</b>	<b>Otros</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia favorable.</li> <li>- Buenas relaciones con los profesores.</li> <li>- Profesores comprometidos.</li> <li>- Los docentes contagian su gusto por la Psicología.</li> <li>- Hay profesores apasionados.</li> <li>- “Me enseñaron la parte humana y no dejar de lado lo que realmente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría de los profesores son malos.</li> <li>- Poco funcional.</li> <li>- Evaluaciones injustas.</li> <li>- No responden dudas</li> <li>- No se presentan a clases.</li> <li>- Pocos se perciben motivados.</li> <li>- Los docentes actúan con prepotencia.</li> <li>- Se centran en dar una buena</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesores poco motivados.</li> <li>- Impacto negativo en materias de PCS y área contextual.</li> <li>- No se interesa a los alumnos en su aprendizaje.</li> <li>- Los profesores se centran en aspectos teóricos.</li> <li>- Hay quienes reportan experiencias positivas hasta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menosprecio y ofensas hacia creencias religiosas.</li> <li>- No responden dudas.</li> <li>- Hay molestia por el sistema ortodoxo de la Facultad de Psicología.</li> </ul>

Valoración de la docencia			
Valoración positiva	Valoración negativa	Valoración durante el tronco común	Otros
somos.” - Transmiten amor por la profesión.	impresión. - Algunos no saben impartir su materia.	su 5º semestre.	

En lo que respecta a la valoración positiva, se obtuvieron respuestas como las siguientes:

*“Los docentes contagian su gusto por la Psicología, se nota que lo hacen con amor a ella y a sus alumnos, las clases son amenas y aprendes mucho.”*

*“He tenido profesores muy agradables, apasionados, interesados por enseñar, amigables y que brindan esa motivación a que uno como alumno nos esforcemos.”*

De manera general, puede decirse que la motivación de los docentes se refleja a través de su actitud, pues algunos participantes mencionan que perciben a los docentes apasionados por su labor y esto junto con su desempeño los motiva para seguir aprendiendo y formándose como profesionistas, de igual forma, podemos pensar en que la relación alumno-docente es amena, lo que propicia que el ambiente del aula sea de confianza y comunicación.

*“Los profesores de mi último año y medio, además de impartir su conocimiento, me enseñaron la parte humana y no dejar de lado lo que realmente somos, sujetos en constante cambio, quienes deben estar preparados no sólo con el conocimiento sino manteniendo una correcta inteligencia emocional, para proporcionar herramientas que favorezcan al crecimiento individual y social.”*

En esta respuesta se observa que el impacto que han tenido los docentes en este estudiante ha sido positivo en los ámbitos académicos, profesional y personal. Con estas palabras, puede pensarse en que los docentes que han estado en contacto con esta persona durante el periodo que señala, no se han limitado a solo transmitir conocimientos, han logrado conseguir un aprendizaje significativo en el participante, pues aparentemente

le ha dado un sentido a la importancia que tiene su formación y una futura actualización, pues esto lo permitirá desempeñarse mejor como profesionalista. A su vez, estos docentes han logrado transmitir valores y desarrollar competencias actitudinales.

En el caso de las valoraciones negativas, estas se deben a experiencias en la que los docentes han mostrado un desempeño pobre o un interés bajo o nulo hacia su profesión, esto se refleja en varias actitudes que toman como las que comentan a continuación:

*“Me he topado con cuatro maestros a los cuales no les interesaba dar clases. Una nunca fue, la clase nos la dio su adjunto. Otra maestra nunca nos dio clases, al principio solo nos dijo que entregáramos una investigación como fuera del tema que quisiéramos, iba al principio de la clase y preguntaba si había dudas, le preguntábamos cualquier cosa, nos decía: está en el libro, sigan investigando y se iba. Otro profesor asistía a clases pero éramos nosotros quienes exponíamos, el nunca intervenía al final de la materia nos puso calificaciones al azar, a los primeros que pasaron les ponía 10 o 0 y a los últimos 6 o 5. El ultimo profesor faltaba mucho, cualquier pregunta que le hiciéramos contestaba otra cosa, que no sabíamos o no sabía cómo habíamos llegado ahí, el mencionaba en cada clase lo mismo que ya habíamos visto las primeras semanas y nos decía que nuestra carrera no servía, que iba a desaparecer que mejor hubiéramos escogido otra carrera.”*

En esta respuesta pueden observarse distintas situaciones que han generado malestar en los estudiantes, asimismo se reportan el tipo de acciones que de acuerdo a los participantes caracterizan a un docente desmotivado por su labor. Pueden identificarse las evaluaciones injustas, el ausentismo, la falta de involucramiento, y un interés pobre hacia los alumnos; esto permite retomar la idea de que hay docentes que únicamente ejercen por obligación, como lo han mencionado en otras preguntas del cuestionario. Lo que comenta este participante puede deberse tanto a un conflicto de identidad profesional como a la ausencia de competencias docentes. Cabe mencionar que estas situaciones son algunas de las problemáticas principales que deben resolverse en la institución, pues no solo afecta la motivación de los alumnos, sino su desempeño académico; asimismo se trata de situaciones que dejan ver que es necesario actuar para cuidar el bienestar emocional de los profesores.

*“En general, los profesores de la Facultad parecían centrarse más en dar una buena impresión con los alumnos adoptando actitudes amigables a diferencia de los que buscaban que los alumnos se volvieran expertos en la Psicología.”*

Al igual que en la anterior respuesta, aquí puede retomarse la idea de que los docentes trabajan por obligación y no por vocación, valdría la pena explorar cuáles son las razones por las que se piensa que estos profesores no estaban interesados en el aprendizaje de los alumnos, pues aunque es posible que estos docentes buscaran únicamente mantener un prestigio, también es posible que los profesores al buscar establecer una buena relación descuidaran los intereses y aprendizaje de los estudiantes.

Anteriormente se tocó el tema de la motivación docente por área de conocimiento, los alumnos reportado que hay diferencias entre algunas áreas, asimismo mencionaron que, durante el área de formación general o tronco común, percibieron una motivación baja por parte de los docentes del área clínica. En esta pregunta se encontraron respuestas en las que se comenta de manera breve la experiencia durante este periodo, nuevamente se menciona que en el área clínica la experiencia fue negativa por parte de los docentes, de igual manera se percibe esto en las materias de formación contextual.

*“En tronco común, en el área clínica y contextual varios dejaban mucho que desear.”*

Alrededor de 7 participantes no centran esta experiencia negativa en las materias de las áreas clínica o contextual, en su lugar, la extienden a los cuatro semestres del área de formación general, pues uno de los alumnos comenta que a pesar de que el docente se desempeña de una manera adecuada, no logra motivar a los estudiantes a continuar investigando y generando su aprendizaje; otro de los estudiantes menciona que fue hasta el quinto semestre que empezó a notar a sus profesores como motivados, lo que permite pensar que su experiencia en el tronco común fue regular o mala en lo que respecta a la motivación de sus profesores..

*“Los primeros dos años fueron buenos para impartir conocimiento, pero pésimos para motivar a seguir aprendiendo por cuenta propia.”*

*“Es a partir de quinto semestre que los profesores que he tenido tienen una estructuración y planeación de sus clases.”*

Como se mencionó con anterioridad, en esta pregunta surgieron situaciones que requieren de atención inmediata en la institución, pues afectan de manera directa a los estudiantes y rebasan ciertos límites.

Una de las participantes compartió que durante varias clases sus profesores hicieron críticas negativas hacia sus creencias, en específico a sus ideas religiosas. Este tipo de

acciones no solo desmotivan a un grupo de alumnos, también pueden ocasionar incomodidad y malestar en los estudiantes, asimismo promueve, entre el resto de los alumnos, la idea de que es correcto no tomar en serio a las personas creyentes; si bien esto puede quedarse en un rato de incomodidad y una acción poco reflexionada, también puede trascender a un acto de discriminación que no debería tener lugar dentro de una institución educativa.

*“En su mayoría, ha sido poco funcional, debido a que mis maestros pareciera que su tarea era quitarme mi fe en mi Dios, esto lo digo porque se expresaban de tal forma en que hacían ver a los que profesamos una religión como fanáticos y personas poco razonables, retrógradas y tontas. Son muy pocos los profesores que trataron el tema de la religión de forma respetable y para complementar las explicaciones que daban en clase. A esos profesores y profesoras, tienen mi respeto y admiración.”*

#### Análisis de las entrevistas

Con base en los resultados obtenidos en las entrevistas, se construyó una entrevista (Anexo 4), misma que se aplicó a 6 alumnos pertenecientes a las 6 áreas de estudio que ofrece la Facultad. A continuación, se presentarán los resultados de estas entrevistas.

El análisis se realizó con base a categorías desprendidas de las preguntas de las entrevistas, en la tabla 34 se muestran el número de preguntas correspondientes a cada categoría.

**Tabla 34. Categorías correspondientes a la entrevista para alumnos.**

<b>Categoría</b>	<b>Pregunta</b>
Características de un buen docente	1, 2
Relación docente-alumno	3
Involucramiento <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presente</li> <li>• Ausente</li> </ul>	4, 5, 6, 7
Problemas	8
Alternativas	9

Para conservar la confidencialidad de los participantes se les asignó un código compuesto por la letra E, para hacer referencia a su experiencia como estudiantes, y es seguido de las siglas del campo de conocimiento al que corresponden, mismas que se recuerdan a continuación:

- PE → Psicología de la educación
- PCS → Psicología clínica y de la salud
- PSC → Procesos sociales y culturales
- CCC → Ciencias cognitivas y del comportamiento
- PyN → Psicobiología y neurociencias
- PO → Psicología organizacional

**Tabla 35. Categoría: Características de un buen docente.**

<b>Características de un buen docente</b>	
<b>Estudiante PE</b>	Interés en el aprendizaje de los alumnos. Transmite actitudes y valores. Conocimientos y habilidades en la materia que imparte. Cuenta con un buen nivel de competencias emocionales y manejo en TIC, TAC y TEP. Se actualiza. Disfruta lo que hace.
<b>Estudiante PCS</b>	Demuestra interés y alegría por su labor. Busca retroalimentarse y actualizarse. Genera curiosidad por conocer y aprender. Ayudan a reforzar valores.
<b>Estudiante PSC</b>	Motiva a los alumnos Se preocupa por el aprendizaje. Brinda herramientas.
<b>Estudiante CCC</b>	Entiende las necesidades de sus alumnos. Transmiten nuevas perspectivas y valores. Hace cambios en sus programas, se actualiza.
<b>Estudiante PyN</b>	Se preocupa por el aprendizaje de los alumnos. Busca cubrir el temario de su asignatura. Es objetivo a la hora de calificar. Es responsable, organizado, constante, honesto y tolerante Inspira y transmite pasión.

<b>Características de un buen docente</b>	
<b>Estudiante</b>	Se preocupa por el aprendizaje de los estudiantes.
<b>PO</b>	Transmite su entusiasmo y motiva a los estudiantes.

La mayoría de los alumnos entrevistados coinciden en que un buen docente debe mostrar interés por sus alumnos, tanto por su aprendizaje como sus necesidades; coinciden también en que un buen profesor motiva a los estudiantes y logra generar interés por aprender y superarse, cabe mencionar que el estudiante del área PyN da a entender que esta es una de las cualidades que se valoran más en un docente, menciona lo siguiente:

*“Yo diría que tal vez es alguien que te inspire pues eso es muy difícil de encontrar”*

Esto puede relacionarse al gusto que demuestre el profesor por la docencia, la estudiante de PE comenta que un buen profesor “debe disfrutar lo que hace, transmitiéndolo a sus alumnos”. Puede entenderse de manera general, que los conocimientos y el interés demostrado en el aula, logran motivar a los alumnos y esto es percibido como una característica positiva en el docente, esta estudiante menciona también lo siguiente respecto a los buenos profesores:

*“También impactan en mi vida personal, me incitan a la reflexión y la mejora, como mencionaba en el punto anterior también me transmite un gusto por mi carrera.”*

Lo citado es importante, pues permite pensar en que hay docentes que buscan formar a buenos profesionistas, tanto en lo académico como en lo personal.

Otras de las cualidades reconocidas por los alumnos, respecto a un buen docente, son el compromiso, la honestidad, organización, el interés mostrado en la materia que imparte, el buscar actualizarse y la objetividad al calificar. Cabe retomar algunos de los puntos mencionados, el estudiante de PyN comenta respecto a las evaluaciones, que un buen profesor busca “que la manera de calificar sea clara, es objetivo a la hora de evaluar”, pues en ocasiones se percibe que las evaluaciones no cuentan con esta objetividad “debido a que muchas veces hay ciertos sesgos con los que no les permite ser muy claros a la hora de evaluar”. Es importante tomar en cuenta este punto, pues, si bien nos habla de una característica que debe tener un buen docente, también permite ver uno de los problemas que deben atenderse en la Facultad.

Dentro de lo explorado en esta categoría podemos pensar en las competencias que deben tener los docentes universitarios, una de las que pueden retomarse es la planteada por Marchesi (2010), quien comenta que los docentes deben favorecer el deseo por aprender en los estudiantes.

Vale destacar que los alumnos también hacen mención de los valores que les suelen transmitir los docentes, hay que recordar que Luna y Serna (2011) comentan que los docentes transmiten valores a través del ejemplo y que esto lo hacen mejor aquellos que se sienten apasionados por su labor.

**Tabla 36. Categoría: Relación docente-alumno**

<b>Relación docente-alumno</b>	
<b>E - PE</b>	Relaciones cordiales y amenas. Hay diferencias marcadas por los semestres y las áreas de formación.
<b>E - PCS</b>	Hay profesores con favoritismos. Algunos saben separar lo laboral de lo personal.
<b>E - PSC</b>	Existe una relación apática, no hay interés hacia el aprendizaje de alumnos.
<b>E - CCC</b>	Relaciones cordiales
<b>E - PyN</b>	Los profesores son abiertos y tratan de empatizar. En el área de PyN suelen ser altaneros. Algunos profesores reconocidos no se preocupan por el aprendizaje.
<b>E - PO</b>	Las relaciones son mejores dentro del área de formación.

En esta categoría puede retomarse la competencia relacional planteada por Zabalza en 2003 (citado en Barrón, 2009), pues se incluyen detalles sobre las relaciones que establecen los docentes con sus alumnos dentro de la Facultad, entre ellos se describirán situaciones en las que los docentes muestran tanto interés como apatía hacia sus alumnos.

Tres de los alumnos perciben que, de manera general, las relaciones entre los docentes y alumnos son buenas, las describen como cordiales, E – PE, menciona que este tipo de acercamiento se debe a que existe “un interés tanto de alumnos como docentes en el aprendizaje y en perseguir una misma meta”, sin embargo, también resalta que existen dos diferencias importantes en esta relación: “la diferencia de semestres, dado que, en formación general en comparación con la formación profesional, se dan dinámicas

diferentes en las clases, y segundo; las áreas de formación, es un tema que ha pasado de lo real a las bromas de pasillo”. Estas diferencias son importantes, pues influyen factores como la edad y los intereses que puedan compartir alumnos y maestros; sin embargo, el interés mostrado hacia una u otra área de formación, puede ser causa de un probable conflicto.

E – PyN, menciona que ha percibido que las relaciones son buenas debido a que los docentes “son profesores abiertos, que se prestan al diálogo, y que también tratan de empatizar”, no obstante, comenta que en lo que respecta a su área, algunos docentes suelen mostrarse con cierta altanería y al hablar sobre otras áreas, lo hacen de manera despectiva.

*“En neurociencias, a mi modo de ver, porque fue de las clases que más tomé, pues eran más ¿cómo decirlo? Más altaneros, como más del conocimiento, la ciencia, las otras áreas no contribuyen a la ciencia. (...) Había profesores que eran muy reconocidos en la Facultad y no les importaba como calificaban o por ejemplo, como... No sé, me pasó un caso de un profesor que es muy reconocido de neuro y era como, hacía chistes y le encantaba involucrarse con los alumnos, sin embargo, a veces había alumnas y alumnos que no participaban en los chistes y él al ver que no se los agarraba de bajada y les decía que estaba mal y nadie podía decir nada porque era muy reconocido”*

Este tipo de situaciones, nuevamente permite observar que una de las posibles causas de las malas relaciones entre docentes y alumno, o docente-docente, se deben al menosprecio que se hace de un área a otra. Respecto a los alumnos, al percibir una actitud impositiva por parte del docente, suelen desmotivarse y en ocasiones construyen ideas erróneas sobre las distintas áreas de conocimiento.

Otras situaciones que deben resaltarse, son las mencionadas por E – PCS y E – PO, el primero hace mención de la existencia de favoritismos por parte de “algunos sectores de los docentes con ciertos alumnos”, comenta que esto “daña el desarrollo de otros alumnos”, el daño mencionado puede ser tanto en lo académico como en lo actitudinal, pues puede generarse desinterés hacia el aprendizaje de la materia que imparte este profesor y el rendimiento académico podría afectarse negativamente. En el caso de E – PO, comenta que las relaciones entre los profesores y alumnos, son buenas principalmente, dentro de las áreas de formación, pues de acuerdo a E – PO, “los profesores se dirigen en su mayoría con los alumnos de la misma área que van los

profesores”. Por un lado, la relación docente-alumno puede ser más fuerte dentro de cada área, sin embargo, esto no quiere decir que los docentes no preocupen por el resto de los estudiantes de la institución.

**Tabla 37. Categoría: Involucramiento docente**

<b>Involucramiento docente</b>		
	<b>Presente</b>	<b>Ausente</b>
<b>E – PE</b>	Muestra interés en la materia que imparte y apertura para escuchar. Busca innovar. Motiva a los alumnos. Permite la retroalimentación.	La actitud es desfavorable. No hay un interés por lograr un aprendizaje significativo.
<b>E - PCS</b>	Muestran empeño y pasión. Se interesan por los alumnos.	Actitud de arrogancia y prepotencia. Solo existe un interés por el lado económico, no por los alumnos.
<b>E - PSC</b>	Va más allá de la clase. Es abierto a la retroalimentación.	Solo exponen los alumnos. No toma en cuenta a los alumnos.
<b>E - CCC</b>	Enseña con pasión. Esta comprometido con el aprendizaje de sus alumnos. Hay apertura para la retroalimentación. Involucra a los alumnos.	No tienen objetivos claros. Muestran desagrado por la clase. No les importan los alumnos.
<b>E - PyN</b>	Muestra pasión. Es constante y responsable.	Solo se preocupa por su salario. No se interesan por el aprendizaje de los alumnos.
<b>E - PO</b>	Tiene la intención de enseñar. Se preocupan por el bienestar de los alumnos. Existe una comunicación efectiva.	Muestran prepotencia. No se preocupan por los alumnos.

Durante la entrevista, se lograron identificar las características percibidas por los alumnos en los docentes universitario considerados como involucrados, con base en sus respuestas se dividió esta categoría en involucramiento presente y ausente

En lo que respecta a la percepción de un involucramiento presente, destacan tres aspectos; la apertura a la retroalimentación, el interés por los estudiantes y la pasión demostrada en el aula.

Respecto a la retroalimentación, E – PSC, comenta que estos profesores suelen “tener la accesibilidad para los comentarios de los alumnos”, E – CCC, menciona algo similar, pues describe a un docente involucrado como alguien que “esta abierto a escuchar críticas y sugerencias”. Esto se complementa con la opinión dada por E – PE, quien comenta que un profesor involucrado es aquel que “está atento a las dudas, comentarios o sugerencias de sus alumnos, que busca más allá de brindar conocimientos conceptuales o procedimentales ser participe en la formación de un profesional”, es decir, estos profesores permiten la retroalimentación de los alumnos para conseguir una mejora tanto en su práctica como en el crecimiento académico y profesional de sus estudiantes.

Sobre el interés hacia los alumnos, destaca el comentario de E – PO, pues el interés que describe no se centra únicamente en el aspecto académico, sino en el bienestar físico y emocional, comenta lo siguiente:

*“Estamos en una clase en línea y el profe dijo “¿ya están listos para tomar la clase? ¿ya desayunaron? ¿Ya comieron? ¿Ya almorzaron? ¿Ya están al 100%? ¿Van a participar? Si no, no pasa nada, después vamos a ir incluyendo unos que otros”. Que envíe tarea, que pida opinión de cómo nos sentimos”*

E – PO, describe a un profesor que se interesa por el bienestar de los alumnos, a su vez puede notarse que el docente de quien habla, es una persona que busca empatizar con los estudiantes, se trata de alguien que busca interesar a los alumnos en su clase y hacerlos sentir bien con su proceso de aprendizaje y elección de área de formación.

Los ejemplos anteriores concuerdan con una de las competencias señaladas por Marchesi (2010), pues comenta que los docentes deben fomentar el desarrollo afectivo y comunicativo de los estudiantes, ya que al mostrar interés en los alumnos se les puede fortalecer la adquisición de competencias emocionales y fomentar el deseo de aprender.

En cuanto a la pasión, hay comentarios que muestran cómo la motivación, empeño y amor mostrado en el aula impacta a los estudiantes, E – PyN, menciona:

*“Me gusta que cuando vaya dando clase muestre esa pasión por los temas a desarrollar, de ilustrar nuevas cabecitas, sobre los conocimientos que tal vez esa persona domina y yo creo que eso trae como consecuencia la inspiración”*

Este comentario nos permite ejemplificar el efecto que tiene un docente motivado en los alumnos, pues al mostrar pasión logra provocar interés en el tema que imparte y a su vez consigue aumentar la motivación en los estudiantes por continuar formándose como profesionistas.

Cabe mencionar que otras cualidades reconocidas fueron el compromiso, la constancia y la responsabilidad, en este caso, E – PyN destacó que percibe a un docente involucrado como alguien que “es responsable y sabe que tiene que cumplir con su trabajo y no en mal sentido, si no, cumplir con su trabajo que es realizar un progreso en los alumnos”.

Recordando que Astin (1984) considera como involucramiento a la cantidad de energía física y psicológica que un docente dedica a su labor, podrá pensarse que muchos de los profesores en los que se percibe la presencia de involucramiento se identifican características como compromiso, constancia y pasión; por lo contrario, en aquellos en quienes no se perciba esto se observarán elementos que se describen a continuación.

Respecto al involucramiento ausente, pueden resaltarse las siguientes características: desinterés hacia los alumnos, actitudes negativas y falta de compromiso.

Sobre el desinterés hacia los alumnos y la falta de compromiso, destaca la respuesta dada por E – PyN, quien comenta que en docentes no involucrados percibe “una práctica de ‘no importa lo que aprendan, de todos modos a mi me pagan’ ”, esto puede relacionarse con la actitud percibida por los alumnos en estos docente, pues E – PCS comenta que en algunos profesores existe “una actitud arrogante y prepotente frente a los alumnos, poniéndose como unos entes omnipotentes y omniscientes que no aceptan que son personas iguales que los alumnos”. Este tipo de actitudes pueden ser consideradas como una de las circunstancias que llevan a las malas relaciones entre docentes y alumnos, al mismo tiempo que es una de las causas que genera desmotivación en el estudiante.

Retomando la falta de compromiso, de manera general, los alumnos perciben que se debe a que el único interés del docente es económico y esto lo lleva a mostrar desagrado por su labor y/o el tema a impartir, algunos de los comentarios que se rescatan sobre la ausencia de involucramiento en los docentes, son los siguientes:

*E – PE: “Es un profesor que busca únicamente cumplir por cumplir, pero con el mismo, solo busca evaluar a los alumnos para entregar una calificación, sin importar si se dio un aprendizaje significativo en los alumnos, sin atender sus dudas y opiniones.”*

*E – CCC: “No le importen sus alumnos ni los temas a impartir, si aprenden o no al final del curso.”*

*E – PCS: “Ven impartir clases y convivir con alumnos como un mero trabajo para conseguir dinero y no más.”*

Lo anterior hace pensar que no existe un interés por el aprendizaje y crecimiento de los alumnos, también permite generar preguntas sobre el desarrollo de la práctica docente que realizan los profesores de las áreas de PyN y PCS.

**Tabla 38. Problemas**

<b>Problemas</b>	
<b>E - PE</b>	Poca participación de los alumnos. Desarrollo deficiente de competencias emocionales. Capacitación tecnológica pobre.
<b>E - PCS</b>	Competencias entre docentes de distintas áreas. Equipos e infraestructura insuficientes. Temas políticos de la misma Facultad. Prepotencia.
<b>E - PSC</b>	Bajo salario. Poca motivación para dar clases.
<b>E - CCC</b>	Diferencias entre áreas.
<b>E - PyN</b>	Tiempo insuficiente para el desarrollo de ciertos temas. Ausencia de espacios y material para prácticas para complementar la teoría. Ideas preconcebidas sobre las áreas de formación. División entre áreas.
<b>E - PO</b>	Malas relaciones entre profesores. División entre áreas.

El principal problema señalado por los alumnos es la división entre áreas de formación, lo anterior suele ser causa de conflictos entre profesores, pues en cierta manera hay quienes desacreditan una u otra área, asimismo esta situación ayuda a generar en los alumnos una impresión errónea sobre una o varias áreas, como lo mencionan tres de los estudiantes entrevistados:

*E – PO: “Creo que la mala relación entre los mismos profesores, o sea, todos somos de Psicología, pero a pesar de que estamos separados por las áreas, algunos no se agradan por las mismas áreas o no se conocen o cosas así, siento que es lo que hace que no haya muy buenas integraciones en sus relaciones.”*

*E – PCS: “Las competencias y riñas entre docentes de las distintas áreas de la Psicología por intentar demostrar cuál es la mejor corriente de la Psicología que existe, diferencia de criterios que los lleva a la prepotencia de los docentes de las mismas áreas que no pueden convivir por esa diferencia de ideales.”*

*E – PyN: “Muchas veces los alumnos van permeados con ideas como de “Esto es neuro, esto es malo. Esto es social, esto es malo. Esto es clínico, no me interesa.” O cosas por el estilo y al final de cuentas, yo creo que están muy divididas las áreas en Psicología, aunque al final abarcan un tema en común que es la mera Psicología.”*

Los comentarios citados, permiten destacar la necesidad urgente de atención a este problema, pues las diferencias percibidas por los alumnos entre docentes de distintas áreas muestran, por un lado, que no se promueve el trabajo interdisciplinario, lo cual limita tanto al estudiante como al profesor en la adquisición de competencias teóricas, procedimentales y habilidades sociales como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo; por otro permite cuestionar el bienestar emocional de la planta docente de la Facultad.

Cabe mencionar que las actitudes percibidas y comentarios escuchados por los alumnos, pueden provocar desinterés hacia ciertas áreas, sin embargo, es posible que esto vaya más allá del agrado por un enfoque, el desempeño académico de los alumnos puede verse afectado por este desinterés.

Otro de los problemas mencionados es la falta de una formación más práctica, esto afecta tanto a docentes como alumnos, este punto puede relacionarse con la infraestructura deficiente mencionada por E – PCS, pues el no contar con los equipos y/o espacios

necesarios limita a los profesores en su enseñanza, se ven obligados a adecuar su estilo, sin embargo, no todos tienen éxito en esto. E – PyN comenta lo siguiente:

*“Otro problema es que es muy muy teórico, por ejemplo, en el ámbito de neurociencias, todo es teórico, no hay casi nada de práctica, de hecho, hasta los talleres o laboratorios, para hacer prácticas es muy escaso y muy pocos son los que se preocupan, de hecho, muchas veces solo es una cuestión teórica y me parece también, que, en el ámbito de la organización, pues tampoco, se tiene como en miras esa cuestión práctica.”*

Este comentario deja ver una de las limitaciones que pueden encontrar los profesores en el ejercicio de su profesión, no obstante, esto no es único del área de Psicobiología y Neurociencias, el resto de las áreas comparten esta situación, ya sea que trabajen en un laboratorio o bien deban buscar un escenario externo para realizar actividades prácticas.

Por último, cabe mencionar que E – PE por un lado plantea la necesidad de un trabajo en el ámbito tecnológico y emocional para promover o reforzar la adquisición de competencias en estas áreas; por otro reconoce que los alumnos tienen un papel importante en la motivación de los docentes, pues su actitud y desempeño genera un impacto en el profesor pues “en muchas ocasiones los alumnos no se muestran interesados en participar activamente en las clases”, lo que provoca desmotivación en algunos docentes.

**Tabla 39. Categoría: Alternativas**

<b>Alternativas</b>	
<b>E - PE</b>	Fomentar la reflexión en los profesores acerca de su práctica docente. Ofrecer cursos y/o talleres.
<b>E - PCS</b>	Renovar la planta docente. Mejorar inmobiliario, acervo de bibliotecas y equipos de cómputo y laboratorios.
<b>E - PSC</b>	Implementación de cursos y talleres para mejorar la práctica docente.
<b>E - CCC</b>	Solicitar la evaluación e intervención de una persona externa a la Facultad.
<b>E - PyN</b>	Disminuir las barreras entre las áreas. Dar retroalimentación a los docentes sobre las evaluaciones semestrales.
<b>E - PO</b>	Mejorar la comunicación entre docentes y alumnos. Evaluar las relaciones entre los docentes y alumnos.

Se pidió a los alumnos que con base en su experiencia y bajo el supuesto de que su respuesta se aprobaría e implementaría, propusieran alternativas para mejorar la docencia en la Facultad.

Una de las sugerencias que destacan es la referente a la evaluación de las relaciones entre docentes y la necesidad de trabajar en su mejora. Por un lado, E – PyN comenta que es necesario trabajar sobre los resultados que arrojan las evaluaciones semestrales, pues podrían identificarse algunos de los aspectos que requieren mejora en la actividad docente. Comenta lo siguiente:

*“Yo creo que una retroalimentación muy importante son la evaluaciones que se hacen a profesores cada semestre, yo creo que a eso se debería dar una gran importancia y de verdad notar a los profesores que no están cubriendo ni siquiera con lo básico que es explicar cómo se va a calificar”*

Por otro lado, E – CCC sugiere la evaluación e intervención de una persona experta en educación que sea “externa a la Facultad y que no se encuentre sesgada por los problemas entre docentes para así lograr diálogos más objetivos”, esto permitiría detectar las causas de los conflictos entre docentes, para posteriormente plantear las medidas que ayudarían a mejorar esta situación, asimismo se podrían promover el trabajo interdisciplinario y a través de la intervención fomentar su bienestar emocional.

Entre otras alternativas, E – PE y E – PSC, proponen ofertar cursos o talleres que contribuyan a la mejora de la práctica docente, cabe mencionar que E – PE sugiere que estos cursos se centren en tres aspectos: la práctica docente, la actualización y el bienestar personal. Este punto resalta porque no se enfoca únicamente en aspectos didácticos, sino que tiene en consideración que el docente, es también un ser social que necesita sentirse bien física y emocionalmente para desarrollarse de manera favorable en distintos contextos.

Una sugerencia que ayudaría a mejorar la situación tanto de los docentes como la de los alumnos es la mejora de infraestructura y equipos, E – PCS considera que se debe “renovar el mobiliario de las aulas, aumentar el patrimonio de libros de las bibliotecas y comprar nuevos y mejores equipos de apoyo para ayuda en las clases”, este tipo de apoyo podría motivar a los docentes a buscar nuevas formas de dar una clase e interactuar con los alumnos; así mismo es compatible con lo reportado por Tsutsumi

(2014), pues comenta que el acceso a mejores recursos genera satisfacción en los docentes.

Finalmente, una de las propuestas que destacan es la realizada por E – PCS, quien comenta que sería útil renovar la planta docente e incluir en la Facultad a “docentes jóvenes, con mejores ideas que no tengan características de prepotentes”. El incluir a docentes jóvenes permitiría establecer una mejor relación docente-alumno, pues podría mostrar mayor empatía por los estudiantes, sin embargo, no todos los profesores jóvenes cuentan con las competencias emocionales necesarias para lograr este tipo de relación, al igual que no todos los docentes de mayor antigüedad actúan con prepotencia. Vale la pena preguntarse cuáles son las características observadas en los docentes de mayor experiencia que hacen que se genere esta idea, o si bien se trata de un incidente crítico negativo en la historia de aprendizaje de E – PCS.

#### *Síntesis del análisis de alumnos.*

El resumen que a continuación se presenta mostrará los datos obtenidos de la investigación realizada con los alumnos. Se iniciará con la síntesis de los resultados del cuestionario aplicado, posteriormente se expondrán los resultados de las entrevistas realizadas a 6 alumnos.

El cuestionario que se aplicó se dividió en dos partes, en la primera se incluyeron preguntas de opción múltiple en las que se logró averiguar de manera superficial la percepción que tienen estudiantes y egresados acerca de los profesores de la Facultad de Psicología. En la segunda, se mostraron preguntas abiertas con las que se consiguió indagar cómo es la relación que tienen los alumnos con los docentes, el nivel de motivación que perciben y la valoración que hacen sobre la docencia en esta institución.

En lo que respecta a los resultados de las preguntas de opción múltiple se encontró que la mayoría de los participantes perciben a los profesores de la Facultad como muy buenos docentes, y solo un porcentaje pequeño (4.3%) los perciben como malos. Sobre las virtudes que se han señalado sobre los docentes, se observó que los participantes tienen preferencia hacia las competencias teóricas y procedimentales mostradas por los profesores; mientras que los principales defectos seleccionados por los alumnos se centraron en el fracaso en generar interés en los estudiantes y en la falta de innovación. En cuanto a las características que causan más agrado e insatisfacción sobre los docentes, los alumnos indicaron que sienten satisfacción al estar con buen profesor quien

disfruta de lo que hace; en cambio sienten desagrado al presentarse faltas de respeto por parte de los profesores y nuevamente se señala el fracaso en interesar a los aprendices.

En cuanto a las respuestas obtenidas en las preguntas abiertas, estas se clasificaron en cinco categorías, las cuales se presentan a continuación con la descripción de sus resultados:

- **Concepto de docencia:** Los participantes describen a la docencia principalmente como una actividad que se enfoca en transmitir conocimientos, en un segundo plano se comentó que la docencia se encarga de guiar y orientar, finalmente en menor medida se mencionó que esta labor es una vocación.
- **Motivación docente:** Los estudiantes señalaron las posibles causas que afectan la motivación de los profesores, por lo que esta categoría se dividió en dos subcategorías:
  - **Motivadores:** Se señaló que los elementos que impactan positivamente el interés del docente son el amor y vocación que siente hacia su profesión, el interés que tiene en los temas o materia que imparte y el interés por la investigación.
  - **Desmotivadores:** Los alumnos indicaron que uno de los aspectos principales que generan desánimo en los profesores son las condiciones laborales y ambientales que encuentran en la Facultad, un ejemplo de estas situaciones son los malos tratos, que, de acuerdo a algunos alumnos, los docentes enfrentan en la institución. Otro de los puntos que se destacaron y vale la pena mencionar es el que los alumnos se reconocen como una fuente de desmotivación cuando muestran desinterés o apatía hacia la clase.
- **Nivel de motivación:** Las respuestas de los alumnos permitieron encontrar las características que con las que cuentan los docentes con distintos niveles de motivación, así mismo se logró identificar que las diferencias en el nivel de motivación mostrado por los docentes en distintas áreas de formación, por lo que esta categoría se dividió en cuatro subcategorías:
  - **Motivación alta:** Los alumnos perciben que los docentes ubicados en este nivel se desempeñan con pasión y cuentan con un buen dominio de estrategias de enseñanza, además de esto, suelen mostrar una actitud de apertura e interés por los estudiantes.

- Motivación intermedia: Los participantes identificaron que los profesores cuya motivación se ubica en este nivel pueden tener interés por enseñar, mas no es la razón principal por la que ejercen esta profesión, pues algunos de ellos suelen mostrar un desempeño pobre y dan la impresión de que ejercen esta profesión por obligación y/o búsqueda de prestigio.
- Motivación baja: En este nivel, las principales características que los estudiantes han observado son la ausencia de interés en los alumnos y su aprendizaje, al igual que en las materias que imparten. Esta falta de interés suele verse reflejada en distintas acciones como las evaluaciones injustas y la impaciencia, pero destaca el ausentismo.
- Motivación por áreas: Respecto a la motivación por área de conocimiento, los participantes han observado que en las áreas de CCC y PyN es en donde se percibe menor motivación por parte de los docentes; mientras que las áreas de PE y PSC destacaron por la percepción de mayor motivación y empatía hacia los alumnos. Cabe mencionar que los estudiantes mencionaron que en los semestres de formación general suele percibirse menor motivación por parte de los profesores, en especial en el área de PCS.
- Impacto: De acuerdo a las respuestas obtenidas, se logró identificar que la motivación del docente genera un impacto en los estudiantes, este puede ser académico y/o actitudinal, a su vez este puede ser positivo o negativo.
  - Académico: Los alumnos reportaron que al interactuar con un docente motivado perciben mayor confianza e interés en el grupo, así mismo se mencionó que suelen comprender mejor los temas que se ven durante la clase y observan que el docente busca innovar; en cambio cuando conviven con un profesor desmotivado notan que este no tiene un buen desempeño, por lo que no se cumplen los objetivos de la clase, de igual forma comentan que no perciben interés hacia los estudiantes.
  - Actitudinal: Los participantes comentaron que cuando están con un profesor motivado, toman las clases con mayor entusiasmo y el clima del aula es de confianza, así mismo esta presente el interés por aprender y se sienten más motivados en su aprendizaje. Sin embargo, cuando la motivación del docente es poca, se promueve el desinterés, que en muchas ocasiones se ve reflejado en el ausentismo.

- Valoración: Son diversas las situaciones que han llevado a los participantes a tener una valoración positiva o negativa acerca de los docentes de la Facultad, sobre la primera, se ha comentado que se debe tanto al interés mostrado por el docente como por su desempeño, en el cual puede reflejarse la pasión que siente por su labor al igual que su involucramiento; en cuanto a la segunda, la valoración positiva es generada por aspectos como el desempeño pobre de algunos docente, el poco o nulo interés mostrado hacia los estudiantes e incluso a situaciones en las que podría ejercerse discriminación hacia ideologías religiosas. Cabe mencionar que las respuestas de los alumnos permitieron abrir una subcategoría enfocada a la valoración de la docencia durante el área de formación general, en la que se señaló que se percibe a los docentes con un nivel bajo de motivación, pues no se interesan por los estudiantes y hacen énfasis en la teoría, lo cual no permite generar aprendizajes significativos.

Las respuestas obtenidas en el cuestionario permitieron elaborar el guion para una nueva entrevista que se aplicó a 6 de los participantes, de las preguntas de esta entrevista se desprendieron cinco categorías, mismas que se describen a continuación:

- Características de un buen docente: A grandes rasgos los participantes comentaron que los buenos docentes se interesan por el aprendizaje de los alumnos, asimismo comentaron que suelen percibir un buen manejo de competencias tecnológicas y emocionales, otras de las cualidades mencionadas fueron el compromiso que tiene el docente hacia su labor y la objetividad al evaluar, cabe decir que otras de las características identificadas fueron la actualización constante en los docentes y la capacidad de motivar a los alumnos.
- Relaciones interpersonales: De manera general se describen estas relaciones como buenas y cordiales, sin embargo, los estudiantes entrevistados comentaron distintas situaciones que suelen ser causa de conflictos, por ejemplo, se mencionó que en el área de PyN suele presenciarse altanería y prepotencia por parte de los profesores; asimismo los estudiantes de las áreas PCS y PO mencionaron que perciben favoritismo dentro de la Facultad. Otro punto a destacar es la impresión de que las malas relaciones entre docentes y

alumnos se debe al menosprecio que expresan hacia algunas áreas de formación.

- Involucramiento: En esta categoría se presentan las características que los alumnos perciben en los docentes que consideran involucrados y no involucrados, con base en sus respuestas se incluyeron dos subcategorías referentes al involucramiento:
  - Presente: En un docente involucrado suele observarse pasión al desempeñarse, asimismo se presenta apertura a la retroalimentación e interés por los estudiantes en aspectos académicos, físicos y emocionales. Cabe destacar que un docente con estas características logra motivar a los alumnos.
  - Ausente: Las características que suelen observarse en los docentes no involucrados son el desinterés hacia los alumnos, falta de compromiso hacia su labor acompañada de una actitud negativa que en ocasiones muestra arrogancia y lleva a malas relaciones con los alumnos y sus pares.
- Problemas: Los participantes mencionaron la existencia de diversos problemas en la Facultad, de acuerdo a sus respuestas, uno de los más notables es la división entre áreas, esta suele estar acompañada de comentarios despectivos hacia las aportaciones de los campos de conocimiento. Otra de las situaciones que se mencionaron es la falta de formación emocional en el profesorado, la cual puede ser causante de malas relaciones interpersonales. Los alumnos mencionaron dos retos importantes, el primero es buscar mayor formación práctica en las distintas materias, el segundo el fomentar el uso de las TIC para mejorar las clases.
- Alternativas: Se pidió a los participantes que hicieran algunas propuestas para mejorar la docencia en la Facultad, bajo el supuesto de que esta se implementara en la institución, siguiendo esto surgieron las siguientes ideas:
  - Retroalimentar a los docentes sobre las evaluaciones semestrales.
  - Solicitar la asistencia una persona externa para evaluar las distintas problemáticas de la Facultad y realizar una intervención docente.
  - Realizar cursos y talleres para mejorar la práctica docente y fomentar la actualización.
  - Mejorar la infraestructura de la Facultad.

- Renovación de la planta docente.

En resumen, puede observarse que los alumnos perciben distintas problemáticas en los docentes de la Facultad, entre ellas la falta de motivación y capacitación en competencias socioemocionales, este tipo de situaciones generan desmotivación en los estudiantes y por ende afectan su rendimiento académico. Los estudiantes entrevistados hicieron algunas propuestas que deberían tomarse en cuenta para mejorar la situación de los docentes y la propia, puesto que esto permitiría un trabajo integral, en el que existiera una retroalimentación constante con la que se pudieran abordar distintas áreas de oportunidad, tanto de docentes como alumnos.

### Balance global

A continuación, se presenta la síntesis de los datos obtenidos de los tres grupos, se mostrarán los puntos en los que concuerdan y aquellas situaciones en las que se notó una diferencia entre los grupos.

Como primer punto vale la pena retomar las ideas que los participantes aportaron sobre el concepto de docencia, la mayoría coincidió en que es una actividad que se enfoca en la transmisión de conocimientos, seguido de esto se comentó que es un ejercicio para el cual se requiere vocación y pasión, pues esto permitirá al docente conseguir un buen desempeño e interesar a los estudiantes.

En la investigación se indagaron las características que debe tener un buen docente, los tres grupos incluyeron a la vocación como uno de los elementos importantes con los que debe contar un profesor, asimismo se mencionaron otros aspectos como el interés por actualizarse, el buen manejo de competencias tecnológicas y emocionales, y sobre todo el lograr motivar a los alumnos. Cabe mencionar que profesores y Coordinadores mencionaron que un buen docente también transmite valores, aunque esto lo hace mediante el ejemplo.

Respecto a la motivación de los docentes, se encontraron distintos elementos que caracterizan a los profesores motivados y desmotivados, además de esto se identificaron los principales motivadores y desmotivadores de los docentes.

En primer lugar, logró observarse una relación entre el interés mostrado por los estudiantes y el nivel de motivación de los docentes, pues mientras los alumnos muestren compromiso y atención durante las clases, los profesores se sentirán más motivados a realizar su labor, en cambio si los estudiantes muestran desinterés y apatía, los docentes podrán actuar con desmotivación. En un segundo punto se mencionó el gusto por enseñar como uno de los motivadores de los docentes, este puede relacionarse a la identidad profesional de los profesores. En un tercer lugar se identificó también la importancia del reconocimiento a la labor docente como uno de los principales motivadores y alternativas para incentivar el trabajo de los profesores

Sobre los desmotivadores se encontró que las tareas administrativas junto con las condiciones ambientales pueden generar malestar en los profesores, pues en el caso de las primeras, estas suelen ocasionarles aburrimiento, mientras que la segundas pueden obstaculizar su desempeño, pues la infraestructura de la Facultad puede resultar inconveniente para un grupo de docentes debido a que en ocasiones deben trasladarse de un edificio a otro mientras llevan trabajos de estudiantes o equipos de apoyo como proyectores, lo cual hace que el recorrido se vuelva cansado y/o molesto. Cabe mencionar que los alumnos reportaron que uno de los desmotivadores principales para los docentes son los malos tratos que pueden recibir por parte de sus pares o de sus superiores.

Las relaciones interpersonales que experimentan los docentes se dividieron en tres grupos:

- Alumnos: Los docentes describieron estas relaciones como cordiales y empáticas en general, sin embargo, algunos Coordinadores comentaron que los alumnos suelen reportar problemas con los profesores, entre ellos maltrato, pues se han reportado tratos despectivos; esto último puede confirmarse con las respuestas obtenidas en el cuestionario que se aplicó a los alumnos, pues se describieron situaciones que van desde el desinterés hasta la discriminación.
- Compañeros: En términos generales las relaciones entre los docentes pueden describirse como tensas, pues a pesar de que uno de los Coordinadores y algunos profesores entrevistados mencionaron que las relaciones con sus pares son basadas en respeto, predominó el comentario de que en las distintas coordinaciones de la Facultad hay una división por grupos, misma que puede ser ocasionada por la antigüedad de los docentes y/o por el enfoque que maneja; esta

división suele ser causa de conflicto. Cabe mencionar que los alumnos también reportaron que se percibe esta división entre las áreas.

- Superiores: Respecto a la relación con los superiores se encontraron algunas diferencias sobre el apoyo que da cada coordinación a los docentes que conforman su claustro. En el caso de las áreas de PE y PyN se comentó que el apoyo es pobre en cuanto a conseguir equipos y fomentar la convivencia entre profesores; mientras que, en las áreas de PO, PCS y PSC se mencionó que se sienten involucrados y considerados en la toma de decisiones correspondientes a la coordinación a la que pertenecen.

La percepción que tienen los alumnos respecto a las relaciones entre profesores, así como la relación que han tenido con los docentes con quienes han tenido contacto, influye en la valoración que hacen sobre la docencia. Los estudiantes que participaron en esta investigación permitieron ver que es necesario indagar lo que sucede con los docentes en los semestres de 1º a 4º, puesto que suelen percibir desmotivación por parte de los profesores en este periodo, incluso un profesor del área educativa comenta que los estudiantes han sufrido grandes decepciones en estos semestres; situaciones como la anterior provocan una valoración negativa sobre el docente universitario, no obstante tanto los Coordinadores como los docentes coincidieron en que los alumnos valoran a los buenos profesores. En lo que respecta a una valoración social, los docentes y Coordinadores coincidieron en que se suele valorar positivamente a la docencia por la institución y el nivel educativo en que se da, en este caso se valora esta profesión en un nivel universitario y por pertenecer a la UNAM; sin embargo, también coinciden en que salarialmente la docencia se valora negativamente.

Sobre los problemas que enfrentan los docentes en la Facultad, los tres grupos comentaron que debe revisarse la infraestructura, pues esta es una de las principales dificultades que afrontan los profesores en su día a día. Otro de los aspectos que resaltaron en este punto se centró en lo emocional, pues los Coordinadores comentaron que existe una falta de empatía hacia los alumnos, la cual se refleja en desinterés y malos tratos; asimismo los estudiantes mencionaron que es necesaria una capacitación centrada en cuestiones socioemocionales. Relacionado con esto, uno de los docentes resaltó la importancia de ejercer la docencia con humildad, es decir, mostrar apertura a la retroalimentación y al uso de nuevas estrategias, lo cual implica contar con distintas competencias emocionales.

Otro de los retos que enfrenta la planta docente en la Facultad concierne a la actualización, pues como se menciona se requiere de la apertura al uso de nuevas técnicas y al conocimiento del contexto en el que se desenvuelven los alumnos, pues esto permitirá establecer una relación de confianza con los estudiantes y recurrir a ejemplos que propicien el aprendizaje significativo. Cabe mencionar que esta actualización debe abarcar tanto lo teórico como lo práctico, así mismo los docentes comentaron que suelen actualizarse a través de cursos y mediante la búsqueda de material y bibliografía novedosa que les permite renovar sus programas

Finalmente, los tres grupos tuvieron la oportunidad de plantear distintas propuestas para mejorar la situación de los docentes en la Facultad. Los alumnos se centraron en la evaluación del desempeño docente y la intervención con el profesorado para identificar posibles problemas e implementar estrategias para su solución; asimismo sugirieron reforzar la formación de los docentes con cursos y talleres que promuevan su actualización. Los Coordinadores propusieron la realización de seminarios entre pares y las asesorías contractuales; cabe mencionar que coinciden con los docentes en la importancia del reconocimiento hacia la labor del profesorado. En lo que respecta a los profesores, coinciden con los alumnos con la necesidad de reforzar la su formación, se plantea la propuesta de realizar cursos de inducción y fortalecer las competencias socioemocionales de los docentes. De igual forma se retomó la necesidad del trabajo entre pares, pues uno de los profesores comentó que es necesario apoyar a los docentes que se van integrando a la institución para orientarlos en su labor.

## Conclusiones

La presente tesis tuvo como objetivo principal el conocer las razones por las que los profesores de la Facultad de Psicología de la UNAM decidieron dedicarse a la docencia; asimismo se indagó la percepción que tienen tanto estudiantes como Coordinadores de diversos campos de conocimiento sobre la motivación de los profesores. A través de entrevistas semiestructuradas, entrevistas a profundidad y un cuestionario, se llevó a cabo el acercamiento a este tema, buscando promover un espacio de confianza con los participantes, de los cuales en su mayoría fueron docentes. En el caso de los docentes y Coordinadores logró observarse que muchos de ellos se encuentran en el periodo de madurez, según las etapas de vida profesional docente descritas por Marchesi (2020), pues existe cierta estabilidad profesional y a su vez se notó que algunos profesores comienzan a replantear sus objetivos. Cabe mencionarse que, por un lado, sólo dos de los docentes entrevistados podrían ubicarse en la etapa de los primeros años, pues su experiencia en la profesión va de los 3 a los 6 años; por otra parte, hay tres docentes cuya vida profesional se acerca a los años finales, incluso compartieron que ya piensan en la jubilación.

Con esta investigación fue posible conocer los motivadores de los profesores, destacando el crecimiento de los alumnos como uno de los sucesos que les genera satisfacción, otros de los aspectos que los docentes identificaron como fuente de motivación son el interés que muestran los alumnos hacia su clase y el reconocimiento que tanto estudiantes como sus superiores dan a su labor. Con relación a lo mencionado, los alumnos comentaron que consideran que la motivación de los docentes se debe al amor que sienten por su profesión y al interés que tienen hacia los temas que imparten.

Retomando los motivadores de los docentes, se logró identificar el tipo de motivación que predomina en el profesorado de la Facultad de Psicología. Uno de los intereses que dejaron ver los entrevistados es la necesidad de fomentar una conciencia social y regresar algo a la sociedad, formando psicólogos que sean capaces de ayudar a distintos grupos, eso concuerda con el tipo de motivación altruista señalada por Kyriacou y Coulthard en el 2000 (citados en Gamboa y Yañez, 2017).

En lo que respecta a los aspectos desmotivadores, se encontró que las tareas administrativas tienen un papel importante, pues, aunque éstas son distintas de acuerdo

al nombramiento de cada profesor, suelen generar tedio en ellos. Por otro lado, los docentes comentaron que algunas situaciones que los desmotivan son el no lograr conseguir un buen ambiente en el aula y el fallar en el cumplimiento de los objetivos de la clase.

Uno de los aspectos que se exploraron fue la relación que tienen los docentes con sus pares, con sus superiores y los alumnos. En lo que respecta a los pares, se reportó que existe división en los distintos claustros de la Facultad, pues suele haber varios grupos en cada uno. Con relación a los superiores se mencionó que en las áreas de PE y PyN existe un apoyo pobre hacia los docentes y poco interés por favorecer las relaciones entre el profesorado, mientras que, en las áreas de PSC, PO y PCS se comentó que suele buscarse la manera de apoyar a los docentes e involucrarlos en la toma de decisiones

Sobre los problemas identificados, destaca la necesidad de la actualización docente, lo que implica la apertura a nuevas estrategias por parte de los profesores; así mismo se hace mención de la relevancia la labor docente, y la poca frecuencia con que ésta recibe reconocimiento en esta Facultad.

Otro de los puntos que pueden resaltarse respecto a las distintas problemáticas es la infraestructura de la Facultad de Psicología, los tres grupos coincidieron en que esta puede ser molesta para los docentes, pues tanto las condiciones de los edificios como la insuficiente de equipos puede generar cansancio en los docentes y propiciar un estado de malestar. Los Coordinadores mencionaron que uno de los problemas que se enfrentan en la institución se centra en el aspecto actitudinal, pues han recibido quejas de maltrato por parte de los profesores hacia sus alumnos, este tipo de comportamientos abarca desde las evaluaciones injustas, hasta la discriminación. Es importante mencionar que uno de los problemas reportados por los alumnos fue la división entre áreas, pues han observado que los profesores suelen hablar despectivamente sobre las áreas a las que no son afines, sin darse cuenta de que de esta manera promueven el reduccionismo de la disciplina.

A lo largo de la investigación se presentaron algunas dificultades que requirieron replantear los plazos pensados para distintas actividades y la búsqueda de alternativas que permitieran continuar con el proyecto.

### Dificultades durante la recogida de datos

- Debido a que los temas de motivación y bienestar docente se encuentran aún en una zona opaca, fue complicado al inicio hallar información que ayudara a dar sostén al trabajo.
- No fue fácil conseguir informantes. Se consideró a varios docentes para formar parte de esta investigación, sin embargo, hubo profesores que rechazaron participar por motivos como la disponibilidad de tiempo, y otros, a quienes se les contactó por correo electrónico, no respondieron.
- No existe una cultura de la investigación.
- Debido al tema, algunos participantes compartían información con cierta reserva, lo que por momentos dificultaba profundizar en el tema.
- Cerca de la mitad de los participantes manifestó una actitud de desinterés al saber que se requería hacer entrevistas, en ocasiones mostraban cierto fastidio al conocer la duración aproximada y/o el número de preguntas.
- Se dieron problemas con los audios de dos entrevistas ya que, en el caso de la primera se perdió el archivo por problemas con la aplicación de grabación de voz utilizada; mientras que con la segunda debido a una llamada entrante la aplicación dejó de grabar y solo pudo rescatarse un tercio de la entrevista, por lo que tuvo que repetirse.
- Algunas entrevistas tuvieron que ser reprogramadas debido a que los participantes no asistían en el horario acordado.
- Eventos de fuerza mayor ocasionaron algunas complicaciones durante la investigación, la primera de ellas fue de índole social y la segunda tuvo un carácter sanitario. Desde los primeros días de febrero hasta finales de mayo, se realizó un paro de actividades académicas en la Facultad de Psicología como protesta a situaciones de violencia de género que se han presentado en dicha institución. Además de esto, se declaró un periodo de emergencia sanitaria debido a la propagación del virus SARS-CoV-2, por lo que las actividades presenciales se han detenido por tiempo indefinido.

### Sugerencias para futuras investigaciones

- Sobre la búsqueda de información. Considerar en esta actividad el trabajo interdisciplinar para ampliar la información y conocer las perspectivas que se tienen en otras disciplinas sobre este tema.
- Sobre las aplicaciones de grabación de voz. Es recomendable buscar una aplicación apropiada para este fin y realizar varias pruebas antes de grabar, de esta manera será posible anticiparse a las posibles complicaciones o bien, buscar una aplicación que se adecue a las necesidades de la investigación.
- Sobre los participantes. Incrementar el número de participantes para conseguir mayor información sobre el tema del bienestar docente y las necesidades del profesorado.
- Sobre los instrumentos. Tomando en cuenta que las investigaciones sobre este tema son pocas aún, es recomendable mejorar los instrumentos existentes y diversificar los métodos de exploración para acercarse a este tema.

Esta investigación no sólo permitió conocer las condiciones que llevan a los docentes a experimentar un estado de bienestar o malestar, gracias al acercamiento que se tuvo con profesores y alumnos fue posible identificar las problemáticas que requieren de atención prioritaria en la Facultad de Psicología, debido a los resultados obtenidos y a la revisión bibliográfica realizada se logró detectar las futuras líneas de investigación que podrían abordarse.

Entre los temas que se logró identificar están los valores del profesorado, pues no se ha profundizado en este tema y a través de su exploración se podrían fortalecer programas de actualización docente, así como diseñar programas de formación, en los que se consideraran aspectos como la ética e identidad profesional.

Otros de los temas que podrían enriquecerse como resultado de la investigación es la enseñanza de las neurociencias, si bien existen ya trabajos sobre la enseñanza de las ciencias, aún hay mucho por hacer en esta área, pues no en todas las instituciones se busca amenizar este proceso. En el caso de las neurociencias se ha iniciado una búsqueda de estrategias que permitan lograr que el contenido de esta área más comprensible y que este pueda ser significativo para los estudiantes. La continuación de estos trabajos no solo favorecería la adquisición de conocimientos, sino que fomentaría el

interés hacia las neurociencias, cambiando las ideas negativas preexistentes que generan desmotivación en los alumnos.

Una de las áreas que podría abordarse es el manejo de habilidades socioemocionales en los docentes de la Facultad, pues en el cuestionario y la aplicación de entrevistas, los alumnos reportaron situaciones que van desde comentarios despectivos, maltrato e incluso discriminación por parte de los profesores.

Debido a lo anterior sería recomendable para la institución llevar a cabo talleres que le permitan a los docentes sensibilizarse ante las necesidades e intereses de los alumnos; así mismo sería favorable realizar evaluaciones periódicas con las que se pueda conocer el tipo de trato que reciben los estudiantes por parte de los docentes y la valoración de la relación entre ellos. Cabe mencionar que uno de los docentes entrevistados sugirió la asesoría de una persona externa a la Facultad, con el fin de realizar una detección de necesidades y evaluación objetiva dentro de la institución.

Realizar esta investigación fue para mí un gran reto. Mi interés por este tema nació en algún momento del quinto semestre de la carrera, al leer en un libro que la motivación de los docentes era un tema poco explorado, pues la mayoría de las investigaciones sobre motivación se han centrado en los alumnos. Al iniciar con este estudio me enfrenté a la falta de información, pues los trabajos realizados en países como España y en Latinoamérica eran pocos, al igual que en el interior del país, esto me obligó a ampliar mi búsqueda y considerar trabajos escritos en inglés, de esta forma pude encontrar artículos de países como Estados Unidos, Alemania, Eslovaquia y Japón.

Otro desafío fue el análisis de datos, pues mi formación en la investigación de corte cualitativo fue pobre, ya que podría describir mis conocimientos sobre esta área como superficiales, por ello tuve que realizar nuevamente una búsqueda de información para poder llevar a cabo el análisis, así mismo solicité una asesoría a un colega que me ayudó a entender el proceso que debía seguir.

Considero que este estudio me permitió fortalecer mis habilidades de búsqueda de información, al igual que retomar y reforzar mis conocimientos en torno a la investigación cualitativa. Así mismo, durante la revisión bibliográfica tuve la oportunidad de enriquecer mis fuentes gracias al trabajo inter y trans disciplinario, pues me fue posible realizar un intercambio de ideas tanto con psicólogos como pedagogos.

En lo que respecta al aspecto emocional, este acercamiento me permitió desarrollar mayor empatía hacia los profesores. Si bien ya contaba con una idea previa sobre el tema debido a mi experiencia como alumna, esta investigación me ayudó a explorar el mundo interior del profesor, pues el conocer las vivencias de los docentes me permitió entender el porqué de su actuar en el aula, las condiciones en que laboran y los problemas que enfrentan semestre tras semestre.

Finalmente, puedo afirmar que fue una experiencia grata y enriquecedora, pues no solo adquirí conocimientos sobre temas como motivación y docencia, durante el proceso me vi en la necesidad de fortalecer y desarrollar distintas competencias emocionales y profesionales que me han motivado a continuar con algunos proyectos relacionados con mi formación académica y laboral; así mismo, este recorrido me hizo replantear la perspectiva que tenía sobre la investigación, pues ahora no sólo la veo como algo académico o como un requisito, sino como un recurso del que no debemos desprendernos, pues nos a través de ella, no sólo creceremos, sino que seremos capaces de ayudar a otros.

## Referencias

- Aja, J. (1999), *Enciclopedia general de educación*, Barcelona: Océano.
- Albores, A., Avendaño, V. (2016). La identidad docente de los profesores de educación media superior. El caso del colegio de bachilleres de Chiapas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* 46 (3), 157-170.
- Antón, P. (2005), Motivación del profesorado universitario para la aplicación de propuestas metodológicas derivadas de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación en la docencia, *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa*, 4(1), 101 – 110
- Araujo, M., Ponce, T., García, S. (Noviembre, 2011), Perfil del nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior privada. En H. Casanova (Presidencia), *Sujetos de la educación*, Ponencia llevada a cabo en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa, Nuevo León, México.
- Astin, A. (1984). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Personnel*, 25(4), 297-308.
- Barrón, M. (2009), Docencia universitaria y competencias didácticas, *Perfiles Educativos*, 31(125), 76 – 87
- Batson, Trent. (2010). *Let faculty off the hook. Campus Technology*. Recuperado de: <https://campustechnology.com/Articles/2010/03/17/Let-Faculty-Off-The-Hook.aspx?Page=2>
- Bernabé, M., Mora, M. (2011), *Sociedad, familia y educación. Sociología de la educación*. Universitas Miguel Hernández, Recuperado de: <http://ocw.umh.es/ciencias-sociales-y-juridicas/sociedad-familia-y-educacion/materiales-de-aprendizaje/temario-completo.pdf>
- Blaskova, M., Blasko, R., Figurska, I., Sokol, A. (2015) Motivation and development of the university teachers' motivational competence, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 182 (s/n) 116 – 126. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.746>

- Camargo, D. (2016), Motivación de la labor docente: un estudio de caso de los programas de contaduría pública en Bogotá, *Cuadernos de Contabilidad*, 17(44), 412 – 448  
Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v17n44/v17n44a04.pdf>
- Carlos, J. (2006), *El pensamiento didáctico de los profesores considerados como buenos por los alumnos de la Facultad de Psicología, UNAM*, (Tesis de maestría), Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México
- Carlos, J. (2009), ¿Cómo enseñan psicología los docentes efectivos? Un estudio exploratorio, *Perfiles Educativos*, 30(123), 8 - 26
- Carlos, J. (2011), La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo?, *Perfiles Educativos*, 33(especial), 129 – 141
- Carlos, J., Guzmán, M (2016), *Estrategias y métodos para enseñar contenidos psicológicos*, México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Castillo, K., Martínez, S. (2018), *Diseño y aplicación de un programa de educación emocional para estudiantes de magisterio de la Escuela Normal Superior de México*, (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México
- Castro, A. (2015), Competencias administrativas y académicas en el profesorado de educación media superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(64), 263–294. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v20n64/v20n64a13/pdf>
- Castro, A., Calderón, L., Rivera, M. (Noviembre, 2015), Satisfacción laboral de docentes de ciencias sociales y humanidades, En M. Barrón (Presidencia) *Procesos de formación y actores de la educación*, Conferencia llevada a cabo en el XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa, Chihuahua, México.
- Castro, I., Nieto, T. (2019), El tránsito hacia la profesión docente: una experiencia compartida. *Revista Digital Universitaria (RDU)*, 20(6), Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/2019v20n6/el-transito-hacia-la-profesion-docente-una-experiencia-compartida/>

- Cervera, I. (2006), *El pensamiento pedagógico y la práctica docente. Estudio exploratorio en una universidad privada*, (Tesis de maestría) Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México.
- Contreras, C., Monereo, C. & Badía, A (2010), Explorando en la identidad ¿Cómo se enfrentan los docentes universitarios a los incidentes críticos que ocurren en las aulas de formación de profesores?, *Estudios psicológicos*, 36(2), 63 – 81
- Day, C. (2006), *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*, Madrid: Narcea
- DGAPA (2020), *Programa de Actualización y Superación Docente*, México, UNAM.  
Recuperado de: <https://dgapa.unam.mx/index.php/fortalecimiento-a-la-docencia/pasd>
- Díaz Barriga, F. & Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGraw Hill.
- Dimas, M., Torres, A., Palomares, B., Treviño, A. (2016), El liderazgo en la función docente, estrategia pedagógica que acrecienta los índices de eficiencia terminal en la educación superior, *Revista Sociología Contemporánea*, 3(6), 12 - 19
- Dubet, F. (2006). *El declive de la institución profesiones, sujetos e individuos en la modernidad*. Barcelona: Gedisa
- Facultad de Psicología (2017), *Primer informe anual de actividades Abril 2016 – Mayo 2017*, México: UNAM. Recuperado de: [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/informesyplanes/Primer\\_informe\\_anual\\_de\\_actividades\\_2016\\_2017\\_Dr\\_German\\_Palafox\\_Palafox.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/informesyplanes/Primer_informe_anual_de_actividades_2016_2017_Dr_German_Palafox_Palafox.pdf)
- Facultad de Psicología (2019), Facultad de Psicología. México: UNAM, Recuperado de: <http://www.psicologia.unam.mx/semblanza/>
- Facultad de Psicología (2019), *Tercer informe anual de actividades Abril 2018 – Mayo 2019*. UNAM. Recuperado de: <https://www.planeacion.unam.mx/informes/PDF/FP-2018-2019.pdf>
- Frías, J., Narváez, C. (2010), Motivación y ejercicio docente en la educación superior: Una aproximación conceptual. *Educere*, 14(48) 21 – 27

- Gamboa, M., Yañez, A. (Noviembre, 2017), Factores que influyen a elegir la docencia sin formación inicial. En M. Buendía (Presidencia) *Procesos de formación*, Conferencia llevada a cabo en el XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, San Luis Potosí, México.
- García, E. (2010), Competencias éticas del profesor y calidad de la educación, *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(4), 29 – 41, Recuperado de:  
[https://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/revistas/129199205110.pdf](https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/129199205110.pdf)
- Gracia, D. (2007) La vocación docente, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 40, 807 – 816
- Guil, R., Mestre, J., Cruces, S., Sánchez, S., Vázquez, C., Doderó, M., Bernal, M., Guillén, C. (2012) Bienestar y competencias profesionales del docente y redes de apoyo social en el contexto de la Educación Superior. *Innovación y mejora docente*. Recuperado de: [https://indoc.uca.es/memorias/PI1\\_12\\_003.pdf](https://indoc.uca.es/memorias/PI1_12_003.pdf)
- Harada, R. (2017) Effective strategies to enhance and maintain university English teacher motivation in Japan. *Journal of Pan-Pacific Association of Applied Linguistics* 21(3), 1 – 20
- Jiménez, M. (Noviembre, 2015), Hacer carrera en otra parte. De cuando la formación y el trabajo docente se han desestimado. En M. Barrón (Presidencia) *Teoría, filosofía, historia, y educación e investigación sobre la investigación educativa*, Conferencia llevada a cabo en el XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa, Chihuahua, México.
- Larrosa, F. (2010), Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(4) 43 – 51. Recuperado de:  
[https://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/revistas/129199205110.pdf](https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/129199205110.pdf)
- Leyva, J., Rubio, M. (Noviembre, 2019) Bienestar docente en contextos rurales y urbanos desde la mirada de los profesores. En M. Buendía (Presidencia) *Sujetos de la educación*, Ponencia llevada a cabo en el XV Congreso Nacional de Investigación Educativa, Guerrero, México.

- Luna, E., Serna, A. (2011) Valores y competencias para el ejercicio de la docencia de posgrado. *Sinéctica* 37. Recuperado de:  
[http://www.sinectica.iteso.mx/indez.ph?cur=37&art=37\\_04](http://www.sinectica.iteso.mx/indez.ph?cur=37&art=37_04)
- Marchesi, A., Díaz, T. (2007), Las emociones y los valores del profesorado, *Cuadernos de la Fundación SM*, No. 5, Madrid: Fundación Santa María
- Marchesi, A. (2010) *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Barcelona: Alianza Editorial
- Madueño, M., Marqués, L., Manig, A. (Noviembre, 2015), La identidad docente del profesor universitario: los cambios en el proceso de su construcción. En M. Barrón (Presidencia) *Procesos de formación y actores de la educación*, Conferencia llevada a cabo en el XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa, Chihuahua, México.
- Martínez, S., Méndez, I., Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, (61), 56-70
- Monereo, C (2010), La formación del profesorado: Una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos, *Revista Iberoamericana de Educación*, (52), 149 – 178.
- Monereo, C., Domínguez C. (2014), La identidad docente de los profesores universitarios competentes. *Educación XXI* 17(2) 83 – 104. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70630580005.pdf>
- Mungarro, G., Chavón, Y., Navarrete, G. (Noviembre, 2017), Malestar docente y su impacto en emocional en profesores de educación primaria. En M. Buendía (Presidencia) *Sujetos de la educación*, Conferencia llevada a cabo en el XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, San Luis Potosí, México.
- Muñoz, E., Fernández, A., Jacott, L. (2018) Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado, *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 105 – 117

- Naranjo, M. (2009), Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153 – 170
- Nieto, T. (2019), Docencia en la UNAM desde la mirada de los rectores, *Revista Digital Universitaria (RDU)*, 20(3), Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/2019v20n3/docencia-en-la-unam-desde-la-mirada-de-los-rectores/>
- Palma, S. (2000), Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias, *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11 - 21
- Preciado, H., Rojas, L. (1989), Notas sobre la enseñanza de la psicología en México: Estado actual y perspectivas del desarrollo. *Revista de la Educación Superior*, 18(72), Recuperado de: <http://publicaciones.anuies.mx/revista/72/1/5/es/notas-sobre-la-ensenanza-de-la-psicologia-en-mexico-estado-actual-y>
- Portal de Estadística Universitaria, (2020), *La UNAM en números*, UNAM. Recuperado de: <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>
- Rodríguez, J. (Noviembre, 2019) Síndrome de burnout en docentes del Instituto Tecnológico de Durango. En M. Buendía (Presidencia) *Sujetos de la educación*, Conferencia llevada a cabo en el XV Congreso Nacional de Investigación Educativa, Guerrero, México.
- Romay, M. (2018), *Estrategias de enseñanza en educación superior: el caso de la Facultad de Psicología, UNAM* (Tesis de doctorado), Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México
- Romero, J. (2016), *Burnout laboral; un malestar progresivo en académicos universitarios, UAEM* (Tesis de licenciatura), Universidad Autónoma del Estado de México, Estado de México.
- Ruíz, P. (2010) El estrés docente, *Revista Digital para Profesionales de la Enseñanza*, (9), Recuperado de: <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7379.pdf>
- Schön, D. (1983) *El profesional reflexivo: Como piensan los docentes cuando actúan*. Barcelona: Paidós
- Secretaría de Educación Pública (2007), Programa sectorial 2007-2012, SEP

- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (81), 111-128
- Stembridge, A. (1989), Teacher motivation: An essential requirement in the integration of faith and learning in the seventh-day adventist colleges., Recuperado de: [http://circle.adventist.org/files/CD2008/CD1/ict/vol\\_04/04cc\\_169-189.pdf](http://circle.adventist.org/files/CD2008/CD1/ict/vol_04/04cc_169-189.pdf)
- Stupnisky, R., BrckaLorenz, A., Yuhas, B., Guay, F. (2018), Faculty members motivation for teaching and best practices: Testing a model based on self-determination theory across institution types, *Contemporary Educational Psychology*, 53(s/n) 15 - 26.
- Tijerina, J. (2011), *Papel de la motivación en el desempeño docente*, (Tesis de maestría), Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León.
- Tsutsumi, R. (2014), Exploring Japanese University EFL teacher motivation. *Journal of Pan-Pacific Association of Applied Linguistics*, 18(1), 121 – 143
- UNAM (1988), *Marco Institucional de Docencia*, Recuperado de: <https://dgapa.unam.mx/index.php/conoce-la-dgapa/marco-institucional>
- UNAM (2020) *Cursos para la docencia*. México. UNAM Recuperado de: <https://www.unam.mx/comunidad/academicos/servicios-para-docencia-y-tutoria/cursos-para-la-docencia>
- Van den Berg, R. (2002) Teachers' meanings regarding educational practice, *Review of educational research*, 72(4), 577-625
- Vidal Martínez, F., García, J., Pacheco, D. (2010). La motivación en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1), 937-942.
- Villalobos, A., Melo, Y. (2008), La formación del profesor universitario: Aportes para su discusión, *Universidades*, (39), 3 - 20
- Walker, V. (2015), El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones, *Perfiles Educativos*, 38 (153), 105 – 109

Wilkersmann, U., Lauer, S. (2018) The influence of teaching motivation and New Public Management on academic teaching, *Studies in Higher Education*, DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1539960>

Zempoalteca, B., Barragán, J., González, J., Guzmán, T. (2017), Formación en TIC y competencia digital en la docencia en instituciones públicas de educación superior, *Apertura. Revista de Innovación Educativa*, 9(1), 80 – 96

# Anexos

## Anexo 1 – Entrevista para profesores

### Datos generales

Género: \_\_\_\_\_ Edo. Civil: \_\_\_\_\_ Sistema: \_\_\_\_\_  
Escolaridad: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Años de ejercicio docente: \_\_\_\_\_  
Coordinación de la Facultad de Psicología a la que se encuentra adscrito: \_\_\_\_\_

Guion de entrevista adaptado del “Cuestionario de valores y preocupaciones del profesorado” de Marchesi y Díaz (2007)

1. ¿Cómo definiría a la docencia?
2. ¿Considera a la docencia una profesión que requiere tener vocación?
3. ¿A usted qué lo llevó a ser profesor?
4. ¿Tuvo algún modelo a seguir?
5. ¿Qué tipo de apoyo recibe por parte de la coordinación a la que se encuentra adscrito y por parte de directivos? ¿Este favorece las buenas relaciones entre profesores?
6. Respecto a sus compañeros de trabajo ¿Cómo percibe la relación entre docentes?
7. ¿Considera que la sociedad valora a los profesores universitarios?
8. ¿Cómo definiría la relación que tiene con sus alumnos?
9. Si encontrara otro trabajo similar ¿Dejaría de ser profesor?
10. ¿Qué sentimientos encuentra más satisfactorios e insatisfactorios con relación a su trabajo?
11. ¿Cómo considera que es su motivación frente al conjunto de actividades del trabajo académico?
12. ¿Cómo considera que es su motivación respecto a la docencia (impartir clases, relación con los alumnos)?
13. ¿Considera que ahora es mejor profesor que hace unos años? ¿Por qué?
14. ¿Ha cambiado la motivación por su trabajo docente en comparación al inicio de éste?
15. ¿De qué manera se prepara usted para mejorar en el aspecto didáctico?
16. ¿Busca innovar en su trabajo docente?
17. ¿A lo largo de su carrera ha sucedido algún evento que marcara su profesión?
18. Respecto a su labor docente ¿Cómo se ve en los próximos cinco años?
19. ¿Cuáles son los retos que considera tiene la docencia como profesión?

## Anexo 2 - Instrumento aplicado a estudiantes

### “La motivación de mis profesores”

Se está realizando un estudio sobre el tema de “Motivación docente”. Tus respuestas sinceras a las siguientes preguntas serán de gran utilidad en esta investigación cuyo propósito es conocer los factores que motivan o desmotivan a un docente a ejercer su profesión.

Éste no es un examen, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas. Sólo nos interesa conocer tu opinión, la cual será manejada de manera absolutamente confidencial. Ningún maestro o maestra verá las respuestas ya que se usarán sólo para la investigación. Es muy importante que contestes todas las preguntas, aunque parezcan repetidas.

A continuación, se te solicitan algunos datos generales:

Edad: \_\_\_\_\_ Género: \_\_\_\_\_ Semestre: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

- I. A continuación, se presentan algunas preguntas de opción múltiple, por favor, selecciona la respuesta con la que tengas un mayor acuerdo.

1. En términos generales, ¿cómo consideras a tus profesores?

- a) Muy malos   b) Malos   c) Normal   d) Buenos   e) Muy buenos

2. ¿Cuál crees que sea la principal virtud del trabajo docente con los alumnos?

- a) Tener conocimientos actualizados  
b) Tener una metodología variada  
c) Tener buenas relaciones con los alumnos  
d) Gestionar bien el aula  
e) Preocuparse por todos sus alumnos  
f) Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

3. ¿Qué te agrada más de un profesor?

- a) Percibirlo como una buena persona  
b) Percibirlo como un buen profesor  
c) El que tenga buenas relaciones con los alumnos  
d) Percibir que le gusta lo que hace.  
e) Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

4, ¿Qué actitudes consideras más insatisfactorias en relación con tus profesores?

- a) Faltas de respeto
- b) Falta de reconocimiento hacia el esfuerzo de los alumnos
- c) Relaciones frías con los alumnos
- d) Fracaso en interesar a los alumnos en su clase.
- e) Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

5. ¿Cuál crees que es el principal defecto de los docentes?

- a) No mantener el orden en clase
- b) No comprender a los alumnos más difíciles
- c) Tener dificultad para hacer cosas nuevas
- d) Tener relaciones difíciles con los alumnos
- e) No conseguir interesar a los alumnos.
- f) Otro ¿Cuál? \_\_\_\_\_

II. Responde las siguientes preguntas de acuerdo a tu experiencia:

1. ¿Consideras que los docentes con quienes has tenido contacto se encuentran motivados para realizar su labor? ¿Por qué?

---

---

---

---

2. ¿Has percibido diferencias en la motivación de tus profesores de acuerdo al campo de conocimiento en el que imparten clases?

---

---

---

---

3. ¿A qué crees que se deba que un profesor se sienta motivado?

---

---

---

---

4. ¿A qué crees que se deba que un profesor se sienta desmotivado?

---

---

---

---

5. ¿Qué diferencias notas entre los profesores que percibes motivados de aquellos que percibes como desmotivados?

---

---

---

---

6. ¿Qué impacto crees que tiene la motivación del profesor en su enseñanza?

---

---

---

---

7. De manera breve describe ¿cómo ha sido tu experiencia con los docentes de la Facultad de Psicología con quienes has tomado clase?

---

---

---

---

¡Muchas gracias por tu colaboración!

### Anexo 3 - Guion de entrevista a Coordinadores

#### Guión de entrevista a profundidad adaptado del “Cuestionario de valores y preocupaciones del profesorado” de Marchesi y Díaz (2007)

##### Datos generales

Edad: \_\_\_\_ Género: \_\_\_\_ Coordinación: \_\_\_\_\_ Escolaridad: \_\_\_\_\_

Años de servicio: \_\_\_\_\_

1. ¿Cómo definiría la docencia?
2. A usted ¿Qué le llevó a ser docente?
3. ¿Considera que se necesita vocación para ejercer esta profesión?
4. De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son las características que debe tener un docente?
5. ¿Cree que la docencia es una profesión valorada por la sociedad?
6. ¿Considera que el trabajo docente es valorado por los alumnos de la Facultad?
7. ¿Cómo percibe la relación que mantienen los docentes con sus alumnos?
8. ¿Qué tanto considera que los alumnos perciben a sus maestros como docentes motivados?
9. ¿Considera que los docentes de este campo de conocimiento se sienten motivados para dar clases?
10. ¿Cuáles cree que son los principales motivadores de los profesores para realizar su profesión?
11. De acuerdo a su experiencia ¿Cuáles son los principales problemas que enfrentan los docentes de esta Facultad?
12. ¿Cómo valora las relaciones entre los profesores de esta área? ¿De qué manera cree que estas afecten el desempeño de los docentes?
13. ¿Cuáles son los principales retos que considera tiene esta profesión?
14. ¿Qué alternativas sugiere para mejorar la motivación docente y el desempeño de los profesores de esta Facultad?

## Anexo 4 – Guion de entrevista a estudiantes

Datos generales:

Género: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Área de formación: \_\_\_\_\_

Situación: Egresado ( ) Estudiantes ( ) Semestre: \_\_\_\_\_

1. ¿Para ti cómo es un buen profesor?
2. ¿Qué te transmite un buen profesor?
3. ¿cómo describirías la relación que tienen los docentes con los alumnos de la Facultad?
4. ¿Qué es lo que más te agrada de un profesor?
5. ¿Y lo que menos te gusta?
6. ¿cómo describirías a un docente involucrado?
7. ¿Y a uno no involucrado?
8. Suponiendo que tu propuesta se aprobará e implementará en la Facultad ¿Qué sugerirías para mejorar la docencia en la Facultad?

## Anexo 5 - Cronograma

Tabla 40 Cronograma del proyecto

2019 – 2020																
	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	Mayo	Jun	Jul	Ago	Sep
Visto bueno del revisor																
Registro del proyecto																
Revisión bibliográfica																
Entrevistas a profesores																
Entrevista a Coordinadores																
Aplicación de cuestionario																
Entrevista a alumnos																
Análisis de datos																
Elaboración de reporte final																

