

Influencia de los niveles de estrés en la motivación de los docentes catedráticos de la facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, según los factores de la teoría de Herzberg. El caso de la “Universidad de Manizales”

**Investigador principal:
Jimena Villegas Giraldo**

**Universidad de Manizales
Opción de grado
Administración de empresas
Manizales, Agosto 2017**

Influencia de los niveles de estrés en la motivación de los docentes catedráticos de la facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, según los factores de la teoría de Herzberg. El caso de la “Universidad de Manizales”



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

**Investigador principal:
Jimena Villegas Giraldo**

**Tutor:
M.Sc. Claudia Marsela Londoño Linares**

**Universidad de Manizales
Opción de grado
Administración de empresas
Manizales, Agosto 2017**

Título

Influencia de los niveles de estrés en la motivación de los docentes catedráticos de la facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, según los factores de la teoría de Herzberg. El caso de la “Universidad de Manizales”

Contenido

1.	Descripción del área problemática	5
2.	Surgimiento del estudio.....	6
3.	Justificación.....	8
4.	Propósitos	9
5.	Marco Teórico.....	10
5.1	Teoría de los dos factores de Herzberg	10
5.1.1	Factores Higiénicos:	10
5.1.2	Factores Motivacionales:.....	11
6.	Metodología	12
7.	Tabulación e informe de registros	13
8.	Análisis de resultados.....	21
9.	Conclusiones y recomendaciones.....	23
9.1	Conclusiones	23
9.2	Recomendaciones.....	23
10.	Recursos	25
11.	Cronograma.....	26
12.	Referencias Bibliográficas	27
	ANEXOS.....	28

1. Descripción del área problemática

Todas las organizaciones presentan ciertos espacios que pretenden generar motivación dentro de los empleados, muchas veces las personas sienten un gran impulso a trabajar mediante la presión y es bastante funcional, mientras que otros solicitan espacios más tranquilos y donde puedan desarrollarse libremente poniendo de su parte y aportando a la elaboración de sus quehaceres como trabajadores expertos y profesionales.

En la Universidad de Manizales se trabaja bajo la dinámica de compañerismo y crecimiento personal dentro de las instalaciones, la motivación que se puede desarrollar en esta institución influye positivamente en el desempeño de la labor de docencia catedrática de los docentes de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas (FCCEA). De acuerdo a esta hipótesis, ¿Cómo se estimulan los parámetros en los niveles de motivación de los docentes catedráticos de la Universidad de Manizales?

2. Surgimiento del estudio

La idea del tema a investigar surgió durante la asignatura “Seminario de investigación I” en la cual se debía desarrollar la primera fase de un proyecto investigativo, cuyo resultado obtenido después de lanzar una lluvia de ideas, apuntaba hacia la investigación de un panorama que posiblemente afectaba la motivación de los empleados de una empresa.

La temática a exponer y la mayoría de su contenido, fue construido durante los 2 semestres académicos anteriores al presente, por la investigadora principal en compañía de los estudiantes: Juan Pablo Ceballos, Alejandra Velásquez y Claudia Marcela Valencia, quienes aportaron en su momento información importante para darle forma a la problemática que se buscaba desarrollar, pero quienes cumplieron con una opción de grado diferente a esta y por lo cual, no hacen parte de la presentación formal del presente documento.

Debido a que los integrantes que iniciamos la investigación somos estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad de Manizales, todos coincidimos en indagar sobre una problemática enfocada al área de recursos humanos, como tema de interés común entre los participantes, descartando así las ideas planteadas y eligiendo el factor motivacional de un determinado público.

Posteriormente, en la materia “Seminario de investigación II” se dio continuidad sobre lo inicialmente plasmado y se desarrolló más a fondo la idea que se tenía como anteproyecto, esclareciendo el público objetivo que se quería estudiar, determinando así que la investigación se realizaría con los docentes catedráticos de la Universidad de Manizales pertenecientes a la facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas.

Para esta segunda fase se realizó el trabajo de campo, el cual consistió en la ejecución de una encuesta de tipo cuantitativo dirigida al público objetivo, con la cual se buscaba dar respuesta a los propósitos y a la hipótesis planteada, cuyas conclusiones fueron analizadas desde la teoría de los factores motivacionales de Herzberg.

Posteriormente se tabularon los datos obtenidos, se cruzaron las variables principales, se analizó la información recolectada y se emitieron conclusiones que daban respuesta a lo que se estaba buscando. Entre ellas se encontró que la mayoría de los docentes catedráticos de la facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas son hombres entre 26 y 30 años de edad y llevan menos de 3 años como docentes de la Universidad; como conclusión general, se logró identificar que el público objetivo se encuentra altamente motivado con sus funciones y con la organización.

Además, en el momento de la tabulación se pudo observar que siempre se encontraba una respuesta completamente opuesta al resto, por lo cual se eliminó dejando claro que se presentaba una situación atípica que mostraba la inconformidad y falta de motivación de un único docente encuestado.

A raíz de los resultados obtenidos, se da relevancia a la investigación realizada, porque el informe puede ser una herramienta útil para la Universidad, no solo porque estuvo avalada por el departamento de Desarrollo Humano con la asesoría de la Dra. Gloria Estella Arango, si no porque la hipótesis inicial apuntaba a que el estrés laboral podía ser una de las principales causas de la falta de motivación de los docentes y con las encuestas nos dimos cuenta que no era cierta tal hipótesis, pues los encuestados respondieron de manera positiva ante su conformidad con respecto a sus trabajos.

Dentro de las recomendaciones aportadas, se encontró que en una futura encuesta se debe incluir la pregunta de si estos docentes tienen otro trabajo además del de la Universidad de Manizales y si se sienten motivados en dicho trabajo, pues se concluyó que la mayoría de ellos trabajaba en el horario nocturno y no se logró identificar si se sienten motivados únicamente por los espacios que brinda la Universidad, o influyen factores externos como lo son sus labores en la jornada diurna.

3. Justificación

La presente investigación pretende estudiar los factores internos y externos que influyen en los niveles de motivación de los docentes catedráticos de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas de la Universidad de Manizales, a la hora de desempeñar sus labores dentro y fuera de la institución.

Uno de los factores más importantes de la presente investigación se focaliza en la población objeto de estudio, debido a que la información recolectada y procesada podrá ser material útil para la Universidad de Manizales y la información obtenida y entregada servirá como insumo base para futuras investigaciones, pues las conclusiones son una fuente importante para la toma de decisiones con las que se podría crear un programa o proponer una iniciativa para seguir construyendo espacios en los que se logre mantener un alto grado de motivación en los docentes.

Además, la información resultante ayudará al departamento de bienestar a desarrollar programas de capacitación o crear una campaña de incentivos si fuese necesario, para que los beneficios motivacionales de los que disfruta el personal de planta, sea también accesible para el personal catedrático, trabajando así en la inclusión para una distribución equitativa en el área de bienestar social que abarque a todo el personal docente de la Universidad.

Para ello se deberá indagar acerca de la existencia de espacios que se destinen solo para el personal de planta, o el hecho de que el personal catedrático también sea partícipe de los mismos.

4. Propósitos

- ✓ Analizar la influencia de la motivación y la presencia de estrés laboral, de los docentes catedráticos de la FCCEA de la Universidad de Manizales, desde la perspectiva de la teoría de los dos factores de Herzberg (higiénicos y motivacionales).
- ✓ Indagar sobre los estímulos motivacionales que la institución genera para contribuir con el bienestar de los docentes catedráticos.
- ✓ Identificar qué aspectos del entorno de trabajo dentro de la Universidad genera algún tipo de estrés que afecte la motivación de los docentes catedráticos.
- ✓ Identificar los diferentes puntos de vista que pueden estar presentando los docentes catedráticos frente a su labor dentro de la Universidad de Manizales, desde la perspectiva de los factores de Herzberg.

5. Marco Teórico

La presente investigación se desarrolló enfocándose en los dos factores de la teoría de Herzberg, tanto los higiénicos como los motivacionales, pues dada la relevancia que tiene dicha teoría y la semejanza de este modelo con el que se maneja directamente en la institución, los resultados obtenidos aportarán conclusiones y recomendaciones útiles para la Universidad, que además estarían respaldadas por todo el concepto teórico del autor.

A continuación se presentarán los conceptos de cada uno de los factores tratados, cuya división de temas y su descripción fue aportada por el autor Oscar Amador (Amador Cid, 2013)

5.1 Teoría de los dos factores de Herzberg

La teoría de los factores se basa en el supuesto de que las personas se desarrollan dentro de las organizaciones por medio de la satisfacción y cumplimiento de unas tareas y la relación que encuentra con su entorno de trabajo.

5.1.1 Factores Higiénicos:

Están presentes en el entorno de trabajo al que se está expuesto y el desarrollo de la labor dentro de la misma organización; son de tipo extrínsecos y por lo tanto se encuentran fuera del control de las personas:

- **Sueldos y beneficios:** Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.
- **Política de la empresa y su organización:** Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.
- **Relaciones con los compañeros de trabajo:** El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa o indirecta.

- **Ambiente físico:** El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.
- **Supervisión:** Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.
- **Seguridad laboral:** Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.
- **Crecimiento, madurez y consolidación:** Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción.

5.1.2 Factores Motivacionales:

Están relacionados con la experiencia personal con respecto al desarrollo del cargo, los factores motivaciones expresan la incidencia de la organización dentro de la energía y empeño que el trabajador expone durante el desempeño de sus actividades; son de tipo intrínseco y por lo tanto están bajo el control de las personas:

- **Logros y reconocimientos:** Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador.
- **Independencia laboral y responsabilidad:** Radica en el ámbito laboral, en el trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.

6. Metodología

La primera actividad desarrollada fue la conformación del marco teórico, con el fin de esclarecer lo que se iba a buscar en el trabajo de campo. Los conceptos teóricos fueron de gran utilidad para crear una herramienta enfocada a dar respuesta a la problemática planteada.

En segunda instancia, se desarrolló una encuesta de origen cuantitativo, dirigida a una muestra probabilística de 14 docentes catedráticos de la FCCEA de la Universidad de Manizales de los 58 adscritos en agosto del 2016, en la que los participantes respondieron de manera anónima y sincera, cómo se sentían en su ambiente laboral, tanto en sus labores cotidianas como en los espacios que comparten con sus colegas; la encuesta también contó con un cuadro de opinión en el que se podían expresar libremente sobre lo que piensan, adicional a la información que se podía obtener de las preguntas realizadas.

Adicionalmente, la plataforma para diligenciar las encuestas “Google Drive”, permitió un contacto indirecto y de manera anónima con los participantes, pues los datos se obtuvieron de manera eficiente, además de la veracidad y confiabilidad de la información recolectada, con el fin de evidenciar aquellas situaciones que de forma individual o colectiva, están afectando a todo el grupo de trabajo tanto en los resultados como en el bienestar de los mismos.

Como tercera medida, se procedió a la tabulación, análisis e interpretación de la información recolectada, con el fin de aportar conclusiones que respondieran a los propósitos y/o que generaran posibles aspectos para conformar un plan de mejora.

Finalmente, si se considera necesario se podría llevar a cabo como complemento metodológico, una entrevista con la jefe de Desarrollo Humano de la Universidad de Manizales, la Dra. Gloria Estella Arango G. de quien podremos obtener excelentes aportes debido a su experiencia y amplio conocimiento en el tema, además por la asesoría brindada durante el desarrollo del proyecto en su primera fase.

7. Tabulación e informe de registros

A continuación se anexan algunas gráficas con su respectiva tabulación, que muestran las respuestas más significativas y que permitieron arrojar conclusiones satisfactorias del estudio:

2.1. ¿Se ve forzado a realizar investigaciones y actualizaciones que no son de su área de interés para permanecer en el puesto ocupado?			
Género	Edad	Años de docencia catedrática en la U. de Manizales	Frecuencia
Mujer	26-30	0--3	1
Hombre	50 ó +	0--3	1
Hombre	41-50	0--3	1
Hombre	41-50	10 o +	1
Hombre	26-30	0--3	1
Hombre	41-50	10 o +	1
Hombre	41-50	0--3	1
Hombre	26-30	0--3	2
Mujer	31-40	5---10	1
Hombre	26-30	0-3	1
Hombre	50 ó +	5--10	2
Hombre	26-30	0--3	1
Mujer	31-40	0--3	1

Nunca	11
Casi Nunca	2

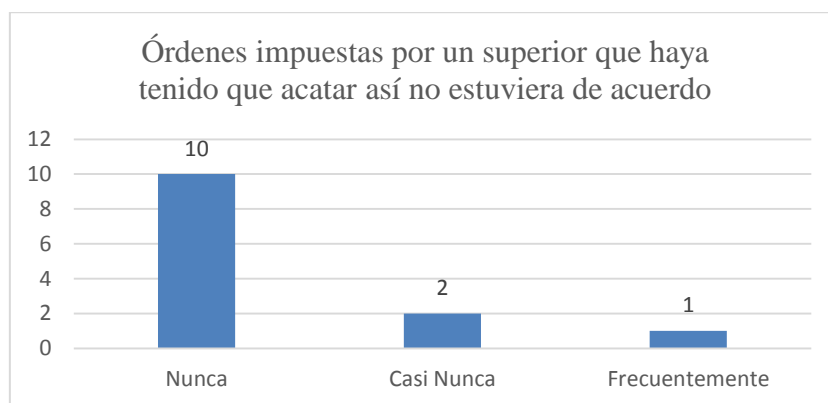


Fuente: Elaboración propia

El gráfico anterior muestra que solo 2 docentes se han visto forzados en algún momento a realizar investigaciones que no son de su interés, para permanecer en sus puestos de trabajo; mientras que 11 de los encuestados afirma que nunca se han visto envueltos en dicha situación. Adicionalmente, ambos docentes son hombres, uno de ellos tiene entre 25 y 30 años de edad y no lleva más de 3 años vinculado a la U. de Manizales; mientras que el otro hombre tiene más de 50 años de edad y lleva entre 5 y 10 años vinculado a Universidad.

4.4. Órdenes impuestas por un superior que haya tenido que acatar así no estuviera de acuerdo.			
Género	Edad	Años de docencia catedrática en la U. de Manizales	Frecuencia
Mujer	26-30	0--3	1
Hombre	50 ó +	0--3	1
Hombre	41-50	0--3	1
Hombre	41-50	10 o +	1
Hombre	26-30	0--3	1
Hombre	41-50	10 o +	2
Hombre	41-50	0--3	1
Hombre	26-30	0--3	1
Mujer	31-40	5---10	2
Hombre	26-30	0-3	1
Hombre	50 ó +	5--10	1
Hombre	26-30	0--3	1
Mujer	31-40	0--3	4

Nunca	10
Casi Nunca	2
Frecuentemente	1

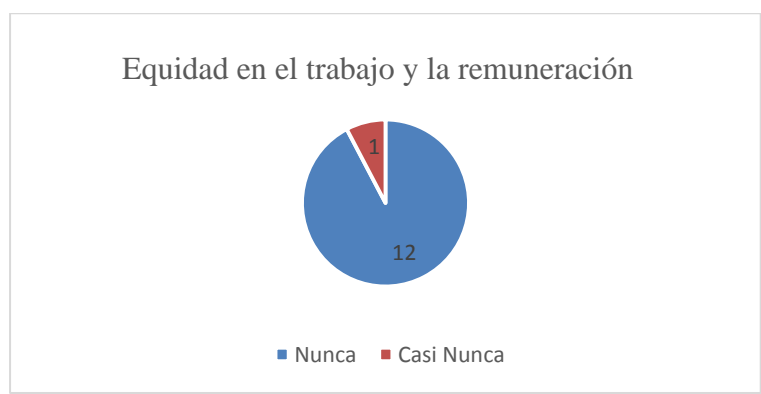


Fuente: Elaboración propia

De los 13 encuestados, 10 de ellos afirma que nunca ha tenido que acatar órdenes de un superior cuando no se estaba de acuerdo; por otro lado, 1 hombre que lleva más de 10 años en la Universidad vinculado como docente, afirma que en algún momento ha tenido que acatarlas sin estar de acuerdo, al igual que 1 mujer que lleva entre 5 y 10 años como docente de la Universidad; finalmente, encontramos que 1 mujer entre 31 y 40 años que no lleva más de 3 años como docente de la U. de Manizales, afirma que frecuentemente tiene que acatar las órdenes de sus superiores aunque no esté de acuerdo con ellas.

2.2. ¿Considera que hay in equidad entre lo que se debe realizar y el pago que recibe por ello, y se siente angustiado, abatido o frustrado por ello?			
Género	Edad	Años de docencia catedrática en la U. de Manizales	Frecuencia
Mujer	26-30	0--3	1
Hombre	50 ó +	0--3	1
Hombre	41-50	0--3	1
Hombre	41-50	10 o +	1
Hombre	26-30	0--3	1
Hombre	41-50	10 o +	1
Hombre	41-50	0--3	1
Hombre	26-30	0--3	1
Mujer	31-40	5--10	2
Hombre	26-30	0-3	1
Hombre	50 ó +	5--10	1
Hombre	26-30	0--3	1
Mujer	31-40	0--3	1

Nunca	12
Casi Nunca	1

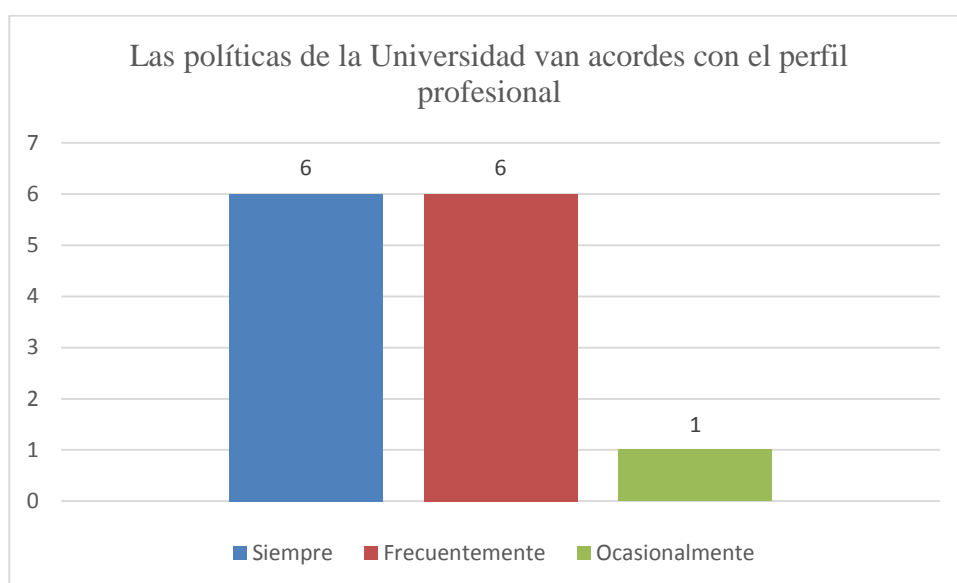


Fuente: Elaboración propia

Solo 1 de los 13 encuestados y que corresponde a 1 mujer entre 31 y 40 años de edad, que lleva entre 5 y 10 años vinculada como docente catedrática de la Universidad de Manizales, afirma que en algún momento ha tenido una sensación de inequidad entre sus labores y el pago que recibe por ellas, además de haberse sentido angustiada, abatida o frustrada por dicha situación.

5.1. Las políticas de la Universidad van acordes con su perfil profesional			
Género	Edad	Años de docencia catedrática en la U. de Manizales	Frecuencia
Mujer	26-30	0--3	5
Hombre	50 ó +	0--3	5
Hombre	41-50	0--3	5
Hombre	41-50	10 o +	4
Hombre	26-30	0--3	4
Hombre	41-50	10 o +	4
Hombre	41-50	0--3	5
Hombre	26-30	0--3	4
Mujer	31-40	5---10	3
Hombre	26-30	0-3	4
Hombre	50 ó +	5--10	5
Hombre	26-30	0--3	4
Mujer	31-40	0--3	5

Siempre	6
Frecuentemente	6
Ocasionalmente	1

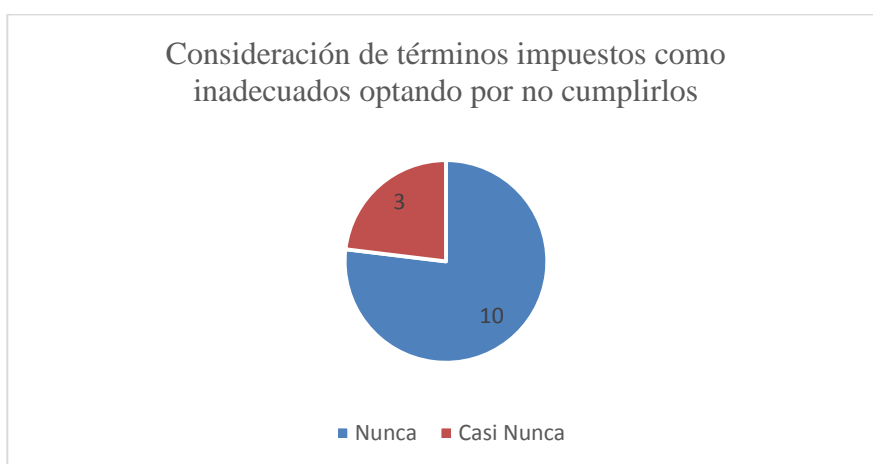


Fuente: Elaboración propia

De los 13 catedráticos encuestados, se puede observar que para 12 de ellos las políticas de la Universidad van acordes con su perfil profesional siempre o frecuentemente; mientras que solo 1 docente de género femenino entre 31 y 40 años de edad y que lleva vinculada a la Universidad de Manizales como docente catedrático entre 5 y 10 años, considera que ocasionalmente dichas políticas cumplen con su perfil profesional.

5.4. En algún momento ha considerado que los términos impuestos son inadecuados y opta por no cumplirlos			
Género	Edad	Años de docencia catedrática en la U. de Manizales	Frecuencia
Mujer	26-30	0--3	1
Hombre	50 ó +	0--3	1
Hombre	41-50	0--3	1
Hombre	41-50	10 o +	1
Hombre	26-30	0--3	1
Hombre	41-50	10 o +	1
Hombre	41-50	0--3	1
Hombre	26-30	0--3	1
Mujer	31-40	5---10	2
Hombre	26-30	0-3	1
Hombre	50 ó +	5--10	2
Hombre	26-30	0--3	2
Mujer	31-40	0--3	1

Nunca	10
Casi Nunca	3

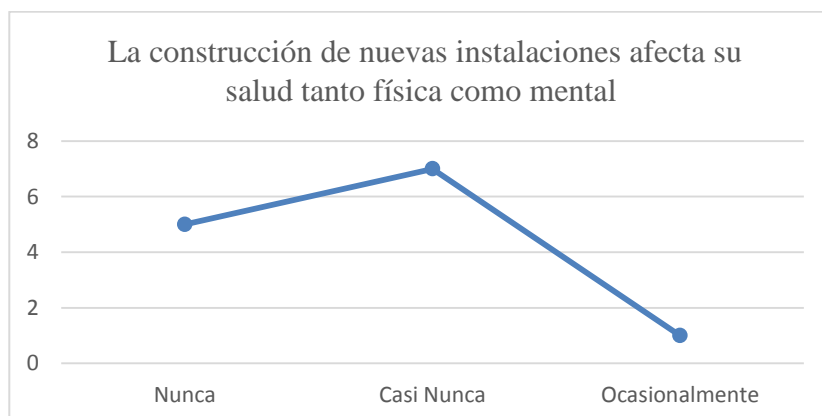


Fuente: Elaboración propia

10 de los 13 docentes encuestados nunca ha considerado que los términos impuestos sean inadecuados como para no cumplirlos. Mientras que 3 de ellos considera que en algún momento se vieron en la necesidad de omitirlos; uno de ellos es una mujer entre 31 y 40 años y lleva entre 5 y 10 años como docente catedrática de la U. de Manizales. Otro es un hombre de más de 50 años y también lleva entre 5 y 10 años en la Universidad. El último es también hombre, tiene entre 26 y 30 años de edad y no lleva más de 3 años como docente de la U.

6.4. La construcción de nuevas instalaciones afecta su salud tanto física como mental			
Género	Edad	Años de docencia catedrática en la U. de Manizales	Frecuencia
Mujer	26-30	0--3	1
Hombre	50 ó +	0--3	1
Hombre	41-50	0--3	1
Hombre	41-50	10 o +	1
Hombre	26-30	0--3	2
Hombre	41-50	10 o +	3
Hombre	41-50	0--3	2
Hombre	26-30	0--3	2
Mujer	31-40	5---10	2
Hombre	26-30	0-3	2
Hombre	50 ó +	5--10	1
Hombre	26-30	0--3	2
Mujer	31-40	0--3	2

Nunca	5
Casi Nunca	7
Ocasionalmente	1



Fuente: Elaboración propia

Los datos anteriores muestran que 5 docentes nunca se han visto afectados física o mentalmente por la construcción de las nuevas instalaciones de la Universidad, mientras que 7 de los encuestados afirma que en algún momento se han visto afectados por dichas construcciones y solo 1 persona de género masculino que tiene entre 41 y 50 años de edad y lleva más 10 años vinculado como docente catedrático de la Universidad de Manizales, afirma que ocasionalmente se ve afectado por estas remodelaciones.

A continuación se muestran algunas conclusiones preliminares, cuyo análisis surgió de los datos procesados al finalizar el trabajo de campo:

- Con respecto a la muestra tomada que fueron 14 docentes de los 58 que se encuentran adscritos dentro de la FCCEA como catedráticos, la mayoría de estos son hombres lo que igualmente se refleja en la cantidad de encuestas respondidas por este género y además que su trabajo se da generalmente en horas de la noche, hecho que también se pudo identificar en el trabajo de campo realizado en las instalaciones de la Universidad.
- Dentro de los análisis generales se notó que los docentes están cómodos y a gusto dentro de las instalaciones de la universidad.
- Ninguno de los docentes afirmó que siempre o frecuentemente se sienta enojado o frustrado a causa de la organización de la Universidad en cuanto al plan de estudios u otros formatos requeridos.
- El 100% de los encuestados coincide en afirmar que nunca han sentido angustia por tener que permanecer en el horario establecido dentro de las instalaciones.
- Solo 1 mujer entre 31-40 años y con menos de 3 años en la Universidad, afirma que siempre siente frustración en el momento de resolver inconvenientes con respecto al sistema, crono-grama o asignación de módulos y cambios de aula.
- Mientras que 12 de los encuestados marcó la opción nunca, solo 2 hombres dicen que casi nunca se han visto forzados a realizar investigaciones y actualizaciones que no son de su área de interés para permanecer en el puesto ocupado.
- Una docente mujer indica que casi nunca existe inequidad entre lo que se debe realizar y el pago que recibe por ello, sintiéndose angustiada, abatida o frustrada

por ello; es decir que en algún momento de los 10 años que lleva vinculada a la Universidad, ha tenido dicha sensación.

- Mientras que 12 docentes marcaron la opción nunca, 2 mujeres entre 31-40 años indicaron que casi nunca han sentido un gran peso de responsabilidad como docentes llevando sus asignaturas.
- 7 docentes eligieron la opción nunca y 6 eligieron casi nunca, para afirmar que en algún momento se han sentido abandonados, o poco guiados en alguna situación por parte de los superiores (Director de programa, Decano, Vicerrector, Rector).
- Una de las encuestas fue eliminada por distorsionar las gráficas, debido a que es una muestra que cambia el contexto de la investigación, por la cual es discriminada y denominada atípica.

8. Análisis de resultados

VARIABLES PARA EL ANÁLISIS.

VARIABLES DE CONTROL	VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DEPENDIENTES	
Edad	Factores motivacionales	Factores motivacionales	Factores higiénicos
Género	Factores higiénicos	Frustración al resolver inconvenientes	Relación con los superiores
Antigüedad en la Universidad		Entorno de trabajo	Estabilidad laboral
		Políticas de la Universidad y crecimiento personal	Relación con los compañeros de trabajo
		Reconocimiento por logros	
		Participación en planes de trabajo	

Fuente: Elaboración propia

Categorías de análisis.

1. Como influye la edad con respecto a la estabilidad laboral.
2. Tiempo de vinculación en relación con el entorno de trabajo.
3. Políticas de la universidad y crecimiento personal.
4. Estabilidad laboral y reconocimiento por logros.
5. Género y la concepción de la participación en planes de trabajo.
6. Género y el grado de frustración al resolver inconvenientes.
7. Relación con los compañeros y superiores y su tiempo de vinculación.

Supuestos.

1. Es posible que a mayor edad, mayor sea la estabilidad laboral que busquen los docentes catedráticos de la Universidad de Manizales.

2. Es probable que las mujeres que ejercen la docencia como catedráticas de la Universidad presenten mayor nivel de frustración al momento de resolver inconvenientes.
3. Es posible que los docentes catedráticos que llevan más tiempo de vinculación en la Universidad, se sientan más a gusto con el entorno de trabajo.
4. Probablemente los docentes que llevan poco tiempo como catedráticos en la Universidad, no tengan relaciones muy cercanas con sus superiores.
5. Con respecto al tiempo de vinculación, es posible que los docentes que lleven mayor tiempo en la Universidad tengan relaciones más sólidas con sus compañeros.
6. Durante el trabajo de campo, se pudo observar que la mayoría de los docentes catedráticos de la Universidad de Manizales de la FCCEA, son del género masculino, lo cual se hizo evidente a la hora de tabular a los participantes, pues la mayoría de las encuestas obtenidas fueron resueltas por los hombres.
7. De los 13 encuestados, 9 docentes no llevan más de 3 años vinculados a la Universidad; 2 de ellos llevan entre 5 y 10 años y los 2 restantes llevan más de 10 años; lo que significa que la mayoría del personal docente catedrático es relativamente nuevo en la universidad y esto podría responder de manera positiva al hecho de que las encuestas en general muestran una alta motivación por parte de los participantes.
8. De los 13 encuestados, 5 docentes tienen entre 26 y 30 años; 2 docentes tienen entre 31 y 40; 4 docentes entre 41 y 50 años; y 2 docentes tienen más de 50 años. Al igual que con el tiempo de antigüedad, la mayoría de los docentes son jóvenes, lo que también respondería positivamente a la alta motivación con la que asumen su reto de docencia, pues apenas están creando su camino profesional y pueden verse altamente motivados, debido a que aún no han vivido muchas experiencias probablemente frustrantes, las cuales llegarán a lo largo de su trayectoria.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

- Los resultados generales de la encuesta mostraron altos niveles de motivación dentro de las labores que desempeñan los docentes catedráticos en la Universidad de Manizales, principalmente en lo que concierne a la permanencia en las instalaciones de la institución durante su jornada laboral y espacios en los que permanezca, además de la participación en la elaboración de los planes de trabajo en las asignaturas propuestas.
- Se puede observar que los participantes cumplen con la siguiente caracterización socio-demográfica poblacional: la mayoría son hombres, jóvenes y no llevan más de tres años como docentes de la Universidad.
- La Universidad debería acercarse más a los docentes catedráticos de la FCCEA de manera en que se conozcan y salgan a relucir los inconvenientes y necesidades con respecto al manejo de las situaciones que relacionan a los directores de programa y los individuos de cargos superiores, así como el tema del compañerismo dentro de la institución; a pesar de los altos niveles de motivación que se evidenciaron en la mayoría de las respuestas, lo anterior corresponde a los subtemas en los que la opinión de los encuestados, reflejó una disminución de la misma.

9.2 Recomendaciones

- Con el trabajo de campo también se pudo notar que la mayoría de los docentes catedráticos trabajan en la Universidad de Manizales en la jornada nocturna, lo que lleva a suponer que varios de ellos pueden tener otro trabajo en el tiempo en el que no deben estar en la Universidad, ya sea que dicten clases en otra institución, o que tengan un trabajo de oficina de acuerdo a su profesión.
- Teniendo en cuenta que la encuesta mostró un nivel de motivación alta, es posible que en ambos trabajos (asumiendo que tienen 2) se encuentran motivados por diferentes elementos y beneficios, o que solo en la Universidad de Manizales sientan el grado de satisfacción que les permite contar con bienestar, tranquilidad y buena energía para llegar a dictar sus clases respectivas.

- Se recomienda para futuras investigaciones incluir dentro de las preguntas obligatorias, la opción de indicar si tienen otro trabajo además del de la Universidad y también incluir si se sienten motivados en ese otro trabajo.
- En el caso de encontrar una encuesta cuyos datos distorsionen la tendencia de la mayoría del grupo, ésta será considerada como atípica y podrá ser eliminada del estudio, debido a que dicha información puede alterar de manera negativa el análisis final de la investigación.

10. Recursos

Dado a que el proyecto se desarrolló con los docentes de la Universidad en donde estudia el investigador principal, el presupuesto no fue tan elevado, de hecho, solo se contó con la impresión de las encuestas, gastos de transporte y un estimado de \$3.100 por hora invertida en el trabajo de campo y el análisis de datos de la información, como se muestra a continuación:

CONCEPTO		HORAS/UNIDADES	VALOR/HORA-UNIDAD	VALOR TOTAL
1. Valor hora investigador	Trabajo de campo	15	\$ 3.100	\$ 46.500
	Análisis de datos	6	\$ 3.100	\$ 18.600
2. Recursos	Papelería	20	\$ 50	\$ 1.000
	Transporte	18	\$ 1.800	\$ 32.400
3. Otros gastos de operación		0	\$ -	\$ -
TOTAL GASTOS				\$ 98.500

11.Cronograma

TIEMPO ACTIVIDAD	2017					
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Elaboración del anteproyecto						
Correcciones del tutor del anteproyecto						
Presentación formal del anteproyecto						
Correcciones del encargado de la revisión final						
Aprobación del anteproyecto						

12. Referencias Bibliográficas

De la teoría:

Amador Cid, O. (9 de Julio de 2013). *Teoría de los dos factores de Herzberg*.

Recuperado el Agosto de 2017, de Gestiopolis:

<http://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>

De la práctica:

- ✓ Información recolectada por medio de una encuesta de tipo cuantitativo, dirigido a la población objeto de estudio, con el fin de destacar aspectos relevantes que ayuden a identificar el problema en el que se debe trabajar o que definan si la hipótesis fue verdadera.

- ✓ La disposición y asesoría de la jefe de Desarrollo Humano de la Universidad de Manizales, Dra. Gloria Estella Arango.

ANEXOS

Encuesta dirigida a los docentes catedráticos de la Facultad de Ciencias Contables,
Económicas y Administrativas de la Universidad de Manizales

Agradecemos su colaboración

Influencia de los niveles de estrés en la motivación de los docentes catedráticos de la
Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas. El caso de la empresa
Universidad de Manizales

Estudiantes del programa de Administración de Empresas:

Alejandra Velásquez González

Claudia Marcela Valencia

Jimena Villegas G.

Género: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>				
Edad: 20 – 25 <input type="checkbox"/>	26 – 30 <input type="checkbox"/>	31 – 40 <input type="checkbox"/>	41 – 50 <input type="checkbox"/>	50 ó + <input type="checkbox"/>
Hace cuantos años está vinculado con la Universidad de Manizales como docente catedrático: 0 – 3 <input type="checkbox"/>				
3 – 5 <input type="checkbox"/>	5 – 10 <input type="checkbox"/>	10 ó + <input type="checkbox"/>		

A. En la primera parte de la encuesta, se solicita que indique la frecuencia con la que se ha enfrentado a cada una de las siguientes situaciones

1. Durante su jornada laboral dentro de las instalaciones de la Universidad de Manizales, usted ha experimentado la sensación de:

1.1. Enojo o frustración a causa de la organización de la Universidad en cuanto al plan de estudios u otros formatos requeridos.

Nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente <input type="checkbox"/>	Frecuentemente <input type="checkbox"/>	Siempre <input type="checkbox"/>
--------------------------------	-------------------------------------	---	---	----------------------------------

1.2. Angustia por tener que permanecer en el horario establecido dentro de las instalaciones

Nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente <input type="checkbox"/>	Frecuentemente <input type="checkbox"/>	Siempre <input type="checkbox"/>
--------------------------------	-------------------------------------	---	---	----------------------------------

1.3. Frustración en el momento de resolver inconvenientes con respecto al sistema, crono-grama o asignación de módulos y cambios de aula.

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

1.4. Sensación de vacío y deseo de salir de las instalaciones por funciones excesivas que considere están fuera de la rutina de trabajo establecidas

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

2. ¿Ha considerado algunas de las siguientes situaciones con respecto a la estabilidad en el trabajo?

2.1. ¿Se ve forzado a realizar investigaciones y actualizaciones que no son de su área de interés para permanecer en el puesto ocupado?

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

2.2. ¿Considera que hay in equidad entre lo que se debe realizar y el pago que recibe por ello, y se siente angustiado, abatido o frustrado por ello?

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

2.3. ¿Siente un gran peso de responsabilidad como docente llevando sus asignaturas?

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

3. Con respecto a las relaciones con los demás compañeros de la Universidad, usted:

3.1 ¿Se ha sentido abandonado, o poco guiado en alguna situación por parte de los superiores (Director de programa, Decano, Vicerrector, Rector)?

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

3.2. ¿Considera que hay poco compañerismo o falta de él?

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

3.3. ¿Cree que los estudiantes no colaboran en clase y esto causa que sus indicadores como docente no cumplan las expectativas y resultados esperados?

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

3.4. ¿Se siente rechazado por su entorno de trabajo?

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

4. Dentro de los conductos regulares, las personas que ocupan rangos superiores, tienen la función de guiar, mediar problemas o inconvenientes y además cumplen con la figura de ser compañeros de trabajo.

4.1. Situación con alumnos en los cuales, se conversa con alguno de los superiores y se ha presentado algún tipo de situación incómoda mal llevada

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

4.2. Situaciones conflictivas con otro docente que no se haya llevado de la manera apropiada

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

4.3. Situaciones de conflictos no resueltas y abandonadas

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

4.4. Órdenes impuestas por un superior que haya tenido que acatar así no estuviera de acuerdo.

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

B. En la segunda parte de la encuesta, igualmente se solicita que indique la frecuencia con la que se ha enfrentado a cada una de las siguientes situaciones

5. Las políticas de la Universidad pueden jugar un papel muy importante y en el desarrollo de la labor, ¿Se ha encontrado frente alguna de las siguientes opciones?

5.1. Las políticas de la Universidad van acordes con su perfil profesional

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

5.2. Las políticas establecidas son de su completo agrado y además hacen parte de su forma de vida

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

5.3. Aunque le agrada la organización, no está de acuerdo con los términos en las políticas y se siente obligado a cumplirlas

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

5.4. En algún momento ha considerado que los términos impuestos son inadecuados y opta por no cumplirlos

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

6. Las instalaciones de la Universidad están en un proceso de remodelación constante, en presencia de todo el personal. Frente a esto, usted:

6.1. Está de acuerdo con todos los cambios y la forma como son llevados a cabo

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

6.2. Considera que los arreglos son una inversión y se verán reflejados en un futuro cercano como una Universidad de Mayor reconocimiento

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

6.3. Está de acuerdo con la forma en que se trabaja para alcanzar los objetivos académicos e institucionales

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

6.4. La construcción de nuevas instalaciones afecta su salud tanto física como mental

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

7. Hay momentos en que la supervisión puede presentarse desde el compañerismo y otros casos como intromisión lo que resulta poco positivo en el momento de desempeñar el cargo, usted se ha encontrado en momentos donde:

7.1. Ha existido el compañerismo entre los cargos superiores y las tareas asignadas

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

7.2. Está de acuerdo con la dinámica de la institución y sus procedimientos

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

7.3. ¿Se siente frustrado o presionado por sus superiores y obligado a actuar según los códigos manejados dentro de la institución?

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

C. En la final y tercera parte, se solicita nuevamente que indique la frecuencia con la que se ha enfrentado a cada una de las siguientes situaciones

8. De acuerdo con la acumulación de logros y reconocimiento dentro del ámbito académico, en algún momento usted:

8.1. Considera que la universidad provee los insumos necesarios para el pleno desarrollo del ser

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

8.2. Considera que no es necesario el reconocimiento, la acumulación de logros es una tarea personal y una meta

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

8.3. Considera que la socialización de logros es vital en el ámbito académico y que la Universidad es el camino más adecuado para dicha socialización

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

8.4. ¿Considera a la Universidad de Manizales como el medio más efectivo para lograrlo?

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

9. Frente a la elaboración del plan para la asignatura, como considera su participación para modelarlo y llevarlo a acabo durante el semestre académico:

9.1. Está de acuerdo en que se le involucre en el proceso

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

9.2. Está en desacuerdo, la universidad debe proporcionar el plan ya establecido y usted no debe involucrarse en el proceso.

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

9.3. Le es indiferente la postura sobre la creación de este plan.

Nunca __ Casi nunca __ Ocasionalmente __ Frecuentemente __ Siempre __

Si tiene algún aporte adicional que nos quiera compartir, por favor compartirlo en las líneas inferiores a continuación:

La presente encuesta cuenta con la aprobación del área de Desarrollo Humano de la Universidad de Manizales.

<<MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y COLABORACIÓN>>