

Factores que inciden en la motivación laboral de los profesores universitarios

Factors that affect the labor motivation of university professors

Miguel Muriel Páez

Universidad Internacional SEK Ecuador, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.
Escuela de Negocios Internacionales
miguel.muriel@uisek.edu.ec

Fecha de recepción: 15 de mayo del 2017

Fecha de aceptación: 1 de julio de 2017

Resumen

La formación profesional de las juventudes del mundo, descansa en los hombros de un grupo de hombres y mujeres con distintas escuelas, orígenes e ideologías. Los profesores universitarios se constituyen en catalizadores del saber desde la Academia hacia las mentes ávidas de conocimiento de los alumnos que cursan la universidad, sin embargo esta tarea no es sencilla. Por el contrario implica una serie de esfuerzos de todo tipo, este artículo analiza la evolución y la actualidad de los motivadores que empujan y frenan el ímpetu de los docentes universitarios en distintos entornos alrededor del mundo

Palabras clave: Motivación, docente, recompensa, laboral, extrínseca

Abstract

The professional formation of the youth of the world rests on the shoulders of a group of men and women with different schools, origins and ideologies. University professors are catalysts of knowledge from the Academy to the minds eager for knowledge of the students who attend university, however this task is not simple. On the contrary, it implies a series of efforts of all kinds, this article analyzes the evolution and the present of the motivators, that push and brake the impetus of university teachers in different environments around the world.

Keywords: Motivation, professors, reward, work, extrinsic

1. Introducción

Dentro de las sociedades de toda índole, existen varias interacciones que son generadas en función de los objetivos visibles y subliminales de cada uno de sus actores. Precisamente las razones de acción o de inacción que cada individuo toma están ligadas a determinantes motivacionales que influyen en el patrón final de comportamiento escogido.

Mediante la investigación documental de estudios previos de varios países, se busca encontrar los factores comunes que explican las motivaciones laborales que tienen los docentes universitarios.

La tradición de los profesores universitarios tiene algunos matices en el mundo, es importante partir de la esencia misma de esta profesión

para entender que circunstancias llevan a las personas a optar por este medio de vida

Históricamente para estar facultados por las leyes de los diferentes países para ejercer la docencia, quienes decidían hacerlo han debido primero contar con un título universitario y en algunos casos incluso ser sometidos a exámenes públicos que validaban su idoneidad como docentes de nivel superior. En Europa, luego de esta examinación pública, los aspirantes eran merecedores del título de maestro o doctor que lo entregaban sus pares, sus examinadores o la propia iglesia. El aliciente de ese entonces era el ser considerado parte de las élites sociales y políticas, la más prestigiosa de todas las ramas, era la de Derecho. Ser parte de estos grupos exclusivos, no siempre significaba ser pertenecer a un estrato económico alto. La paga de los

profesores en las universidades de París y Bolonia no la hacían éstas, sino que era abonada directamente por los alumnos a sus profesores.

En las universidades más cercanas a la fe católica, no se pagaba en dinero, sino que se concedían prebendas como ser considerados para reuniones de suma importancia como los concilios; todo esto se entendía como la función social relacionada con sus cargos. A partir del siglo XV, en las universidades europeas, ya con mayores espacios ganados por el gremio docente, el propio horario de clases era producto de la antigüedad y trayectoria de los profesores, fue así que los docentes antiguos dictaban sus clases en la mañana y los docentes nuevos en la tarde y noche. El salario a recibir también estaba en proporción directa con el tiempo de antigüedad del docente, quienes estaban más tiempo en funciones en la universidad ganaban el doble o el triple que quienes recién ingresaban al claustro.

Era tan completo el sistema de incentivos para los profesores, que inclusive el asistir a los eventos de graduación de los alumnos, les significaba un pago adicional que provenía de los derechos de grado que se recaudaban. La contraparte de la recepción de los privilegios que tenían los profesores estaba determinada por la cátedra, las publicaciones y las asesorías a las organizaciones públicas y eclesiásticas. Estos pueden asimilarse como los primeros cimientos de la vinculación con la colectividad. En el siglo XIX se presenta un fenómeno digno de tomar en cuenta, los grandes científicos ingleses y franceses no provenían de las universidades, sino que eran parte activa de las sociedades de científicos de la época, en estos países europeos no se logró llegar a un buen matrimonio entre docencia e investigación. En 1900 se creó la Asociación de Universidades Americanas, como aspectos relevantes de esta agremiación, sobresalieron las denominadas universidades de investigación; crecientes demandas derivadas de la era industrial y el apareamiento de nuevas universidades estratifican el tejido académico con las figuras de profesores instructores y profesores asistentes (Parra, 2008).

En la Academia, al igual que en otros campos, la motivación puede tener dos vertientes; la extrínseca o externa y la intrínseca o interna. En el ámbito docente los elementos motivacionales externos se refieren a alentar a la planta a completar sus tareas como contraparte de la recepción de una recompensa; cumplidos, reconocimiento público y oportunidades profesionales.

Mientras que la vertiente intrínseca es la que está asociada con los sentimientos personales que la realización de una actividad determinada le genera al individuo, en el caso puntual, dar clases, participar en proyectos de extensión e investigar (Xin, 2014).

Gran parte de los estudios, tesis e investigaciones relacionadas con la motivación, se basan en la teoría motivacional de Frederick Herzberg; el presente artículo, no es la excepción.

El elemento catalizador de la motivación en cualquier institución, es el tipo de cultura organizacional que se viva. A la misma se la puede definir como "el resultado de recultivar los conocimientos humanos, materiales o inmateriales que cada sociedad dispone para relacionarse en el medio y establecer formas de comunicación entre los propios individuos o grupos de estos (Chiavenato, 1994). Al llevar esta concepción al plano empresarial, se puede manifestar que la Cultura Organizacional está constituida por la percepción común de los miembros de una organización con respecto a la misión, visión, valores, estructuras, normas, procedimientos, objetivos, comunicación, imagen, actitudes y creencias, entre otros, como elementos centrales en el sistema de significados compartidos y visualizados a través de sus comportamientos reflejados en el desempeño de sus actividades laborales." (Añez, 2006)

Un estudio de la Universidad de Camberra en Australia sobre las motivaciones para investigar de los profesores de las universidades chinas encontró que existe una relación directa en la motivación que tienen los profesores chinos y la calidad de docencia que imparten. También se encontró que la estabilidad en el puesto genera una mayor producción científica. A los profesores se les premia por sus publicaciones con certificados, bonos por cada artículo publicado y aumentos de sueldo. En este estudio también se hace referencia a los seis factores intrínsecos de la motivación: interés, sentido de logro, mejoramiento académico, contribución, responsabilidad y autonomía. Llama mucho la atención la importancia que se le da la reducción de las horas de docencia asignadas, si se tienen diez horas semanales o más, ya se considera una carga fuerte de participación de clases (Xin, 2014).

Uno de los criterios más relevantes en cuanto a la satisfacción laboral, se deriva del psicólogo estadounidense Frederick Irving Herzberg. Según este autor, la motivación laboral general

nace del logro, reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento (Ramos, 2012)..

Un estudio presentado en el 2010, durante el Congreso Iberoamericano de Educación Metas 2021, realizado en Buenos Aires - Argentina, arrojó que una de las motivaciones más fuertes que tienen los docentes viene de la posibilidad de educarse permanentemente para convertirse en un mejores profesores, seguida por la posibilidad de promocionarse profesionalmente, razones utilitaristas pecuniarias, crear redes docentes y el hecho de sentirse acompañados. El mismo estudio concluyó que las mujeres tienden a motivarse de mayor manera que los hombres. (Lobato, 2010) De la misma manera un estudio realizado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador concuerda con este último hallazgo acerca de la mayor capacidad de motivación por parte de las mujeres docentes (Ramos, 2012).

Otra importante arista a considerar, viene dada por la posibilidad que generan algunas universidades para que sus docentes tengan la posibilidad de participar en eventos de internacionalización fuera de sus plazas tradicionales. El aliciente en este sentido se genera por el enriquecimiento personal que significa conocer otra cultura; formar parte de equipos de investigación internacionales, con lo cual se multiplican las posibilidades de tomar de primera mano resultados investigativos de referentes en la materia, desarrollar una formación académica más diversificada; acceso a conocimientos no disponibles en el país de origen y por sobre todo, insertarse en redes académicas y de investigación de carácter internacional.

La participación en redes académicas internacionales es multivalente, pues beneficia directamente a los profesores que incrementan las posibilidades de publicaciones y citas en otros trabajos de investigación, incrementan la reputación de la institución matriz y permiten descubrir sinergias con las experiencias de los otros miembros de la red. (Liveira, 2016)

Considerando entornos cercanos el ecuatoriano, en la región de la Guajira en Colombia, estudiando a una muestra de 103 docentes, se obtuvo información relevante acerca de los factores que motivan y desmotivan a los profesores del nivel superior en cuanto a su desempeño académico. Allí se encontró que en el siguiente orden de importancia, las causas de la desmotivación eran la falta de recursos bibliográficos, inadecuados espacios de trabajo, carga docente, horarios, poca capacitación, autorrealización

y falta de reconocimiento. En lo relacionado a que los desmotiva al momento de hacer actividades de investigación los resultados dicen que en orden de importancia los actores que más influyen son la tramitología interna, difícil acceso a eventos nacionales e internacionales, falta de reconocimiento, disponibilidad de espacio físico para realizar su investigación, inadecuada capacitación y carga académica. En contraste, los motivantes mayores que sentían los participantes del estudio eran: autonomía, reconocimiento, asenso, capacitación, autorrealización, formación posgraduada, privacidad en los cubículos, relación con los compañeros y trabajo en equipo (Ucros, 2015).

Dentro de la región latinoamericana, concretamente en Venezuela, se hizo un estudio descriptivo no experimental en la Universidad Rafael Bellosó Chacín con una muestra de 87 docentes. Lo más relevante de este estudio es que los docentes sentían que su trabajo contribuía el mejoramiento de su nivel de vida. Asimismo, la mayor parte de los docentes sienten que sus opiniones no son consideradas ni en las decisiones del trabajo ni en los objetivos institucionales; la mayoría del profesorado no se identifica con el estilo gerencial existente, no sienten que exista un liderazgo compartido y comprometido para mejorar el desempeño; la mayor parte percibe una apatía por parte de las altas autoridades para solucionar los problemas de los docentes. Los profesores sentían que las autoridades no se preocupan de socializar a estructura organizacional y mucho menos por las necesidades de mejora de condiciones de trabajo que ellos tenían (Añez, 2006).

La satisfacción de los docentes es tan importante para una sociedad, que el gobierno chino lanzó a inicios de la década pasada, un proyecto denominado 211, mismo que se encuadra en los planes quinquenales y decenales de planificación estratégica del gobierno central. El objetivo de este proyecto fue mejorar la capacidad de producción científica y publicaciones de los docentes de las 100 universidades más importantes de China, encontrando los factores que motivan a los académicos en ese país. (Xin, 2014).

En el estudio aparecieron hallazgos que se los podrían dar por sentados, pero que toman un matiz distinto cuando provienen de resultados científicos, así por ejemplo, se concluyó que los profesores bien motivados pueden construir una mejor reputación personal y para la institución donde laboran. (Xin, 2014).

En la primera fase del proyecto 211, se estudiaron doce variables dependientes de factores intrínsecos y extrínsecos: promoción, compensación financiera, estabilidad laboral, evaluación del rendimiento, reconocimiento, respeto, sentido de logro, intereses, contribución, responsabilidad, mejoramiento académico y autonomía; mientras que las variables independientes eran conferencista asistente, conferencista, profesor asociado y profesor tiempo completo. Para la segunda etapa se consideraron siete variables dependientes: autoeficacia, edad, redes sociales de contacto, aporte a la investigación, carga horaria, tamaño de la planta docente y cultura. Las variables independientes fueron las mismas que en la primera etapa. Entre los principales hallazgos del proyecto 211 se pueden encontrar los siguientes: Quienes reciben una paga por hora, tienden a reducir la cantidad y la calidad de su trabajo cuando sienten que están siendo mal pagados. Si que se sienten bien remunerados tienen un mayor nivel de satisfacción por su trabajo tienen menores índices de ausentismo y un mayor sentido de compromiso. Se desmotivan si sienten que están siendo tratados injustamente por parte de las autoridades. Los motivadores extrínsecos apreciados son buenos sueldos, beneficios de retiro y pago de horas extras. Los motivadores internos que destacan son el gusto por la resolución de problemas, deseo de ser útil, querer hacer una diferencia, satisfacción de interactuar con los estudiantes (Xin, 2014).

En la Universidad Autónoma de Nuevo León en México, se realizó un estudio para determinar el papel de la motivación en el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de Ciencias Políticas y Administración Pública, se aplicaron 143 instrumentos de evaluación tipo encuesta a sus docentes, los resultados más importantes fueron los siguientes: cumplir con las expectativas y disfrutar de su trabajo era lo que más los motivaba. Por el contrario, lo que más aborrecían de su entorno laboral era la pérdida de tiempo, las exigencias para terminar los proyectos y el no lograr buenos resultados pese al esfuerzo que realizaban. (Tijerina, 2011).

En otra perspectiva, la investigadora Inmaculada Sureda manifiesta que el docente señala que la desmotivación docente se genera con agotamiento físico, sentimiento de indefensión, sobrecarga emocional, actitudes negativas y fracaso en el logro de los objetivos. (Sureda, 2002).

Las autoridades universitarias tienden a considerar seriamente solo las hora de clase, no se

toma con una valoración efectiva el resto de las funciones del profesorado, sino también las dedicadas a preparar, organizar, orientar y evaluar el trabajo de los estudiantes. (Bozu, 2009). Este hecho sin lugar a dudas desmotiva ostensiblemente a una buena parte del claustro.

2. Método

Este trabajo se ha realizado usando la metodología descriptiva y documental, analizando como referencia proyectos realizados en las universidades de varios países, con muestras representativas con participación de docentes de diferentes áreas del saber

3. Resultados

Los profesores mejoran su aporte al cumplimiento de los objetivos de sus universidades al experimentar motivaciones positivas respecto a su trabajo.

La motivación para calidad de la docencia está directamente relacionada con una equilibrada cantidad de horas de clase asignada.

El grado de compromiso de los miembros del claustro con los proyectos de investigación depende de las condiciones que la universidad les brinde para dedicar tiempo efectivo para sus proyectos.

Una de las razones más comunes para sentirse a gusto en sus puestos de trabajo, tiene que ver con el apoyo efectivo para la consecución de doctorados y programas de educación continua

4. Conclusiones

Resulta interesante analizar la significancia que tiene hoy en día el ser profesor universitario, el curso ideal de la apreciación del trabajo realizado debería ser proporcional y en ascenso. La cúspide de la carrera de la enseñanza, a nivel universitario, está definida por algunos alicientes percibidos por los docentes: Trato respetuoso que dinamiza el ágil flujo de proyectos, ideas e interacciones en general. Salarios competitivos que les permite tener dedicación exclusiva, priorizando ante todo la consecución de la excelencia en sus clases y en trabajos de investigación. Horarios que premian la fidelidad y trayectoria laboral, favoreciendo los años de experiencia institucional con flexibilidad en la asignación de

clases. Asignación de una carga docente que considere los tiempos necesarios para preparación de clase, calificación de tareas y participación en proyectos de investigación. Participación en las decisiones organizacionales, elevando su injerencia no solo como receptores de órdenes, sino en gestores de cambios. Posibilidad de mejoramiento profesional continuo gracias a facilidades reales otorgadas por las universidades para que sus profesores inicien y culminen programas de doctorado. Permisividad para amalgamar las actividades de extensión universitaria e investigación con la asignación horaria y el tiempo fuera de la universidad.

4. Referencias

- Añez, S. (2006). CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS. REVISTAS ELECTRONICAS URBE, 1 - 12.
- Bozu, Z. y. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria, 89 -97.
- Liveira, A. L. (2016). MOTIVATIONS FOR INTERNATIONAL ACADEMIC MOBILITY: THE PERSPECTIVE OF UNIVERSITY STUDENTS AND PROFESSORS. Educação em Revista, 217 - 243.
- Lobato, C. (2010). Determinantes motivacionales en el profesorado. Álava: Universidad del País Vasco.
- Parra, C. (2008). Las intimidades de la Academia. Un estudio. Mérida: Universidad de Eulia.
- Ramos, C. y. (2012). Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE". Quito: PUCE.
- Sureda, I. (2002). Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema. Revista Española de Pedagogía REP, 83 - 98.
- Tijerina, J. (2011). PAPEL DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León - México.
- Ucros, S. C. (2015). SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENCIA,. Revista Internacional Administración & Finanzas IBFR, 107 - 116.
- Xin, Y. (2014). Factors that Motivate Academic Staff to Conduct. Canberra: Universidad de Canberra.

Autor



Muriel Páez Miguel

Ex Director de Vinculación con la Colectividad UISEK
Docente Universitario desde el 2001
Ex Decano de la facultad CEAT 2007 – 2010
Títulos obtenidos:
Doctor en Derecho Económico Internacional
Magister en Seguridad y Salud Ocupacional
Diploma Superior en Talento Humano
Posgrado en Responsabilidad Social
Abogado de los Tribunales de la República
Ingeniero Financiero