WARISATA Revista de Educación
www.revistawarisata.org

Volumen 5 / Nro. 13 / Enero - abril 2023 / ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / Pág. 28 - 45

Factores de Motivación Docente en la Universidad Boliviana

Teacher Motivation Factors at the Bolivian University

Yuri Vladimir Ulloa Romero
yvladulloa@gmail.com
https://orcid.org/0000-0008-7749-1123
Investigador independiente, La Paz, Bolivia

I Artículo recibido: 15 de septiembre 2022 I Arbitrado: 10 de octubre 2022 I Aceptado: 15 noviembre 2022 I Publicado: 02 enero 2023

RESUMEN

Palabras clave:
Motivación; Factores de motivación; Docencia; Universidad boliviana

En este artículo se aborda el tema de la motivación docente en la Universidad Boliviana y su relevancia en la calidad de la educación. En un estudio de tipo cualitativa, descriptiva, no experimental y transeccional, se analiza la motivación docente a nivel universitario, en base a un relevamiento basado en entrevistas del Viceministerio de Educación Superior. La investigación se enfocó en los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos. Los resultados muestran que si bien los aspectos de salario y beneficios son considerados en la actualidad la base de una relación laboral estable para el docente universitario; no es menos cierto que otros factores complementarios pueden hacer la diferencia entre una entidad educativa y otra orientada a la eficiencia y calidad. Otro hallazgo importante se refiere a que causa principal por la cual los profesionales jóvenes, optan por ejercer la docencia, no es la vocación o deseo de aportar a la calidad educativa o a la formación profesional, sino que es considerada un medio alternativo para obtener ingresos adicionales. Finalmente. es muy importante establecer que, al momento de evaluar la motivación docente en la Universidad Boliviana en general, se debe partir de aquellos factores intrínsecos como: el tiempo parcial y el tiempo completo, la investigación, la participación en trabajos de grado y el intercambio docente, que son los factores que efectivamente motivan al docente universitario, que podrían contribuir efectivamente al desarrollo de la calidad en la educación superior.

ABSTRACT

Keywords:
Motivation; Motivation factors; teaching; bolivian university

This article addresses the issue of teacher motivation at the Bolivian University and its relevance to the quality of education. In a qualitative, descriptive, non-experimental and cross-sectional study, teacher motivation at the university level is analyzed, based on a survey based on interviews from the Vice Ministry of Higher Education. The research focused on extrinsic and intrinsic motivational factors.
The results show that although the aspects of salary and benefits are currently considered the basis of a stable employment relationship for the university professor; It is no less true that other complementary factors can make the difference between an educational entity and another oriented towards efficiency and quality. Another important finding refers to the fact that the main reason why young professionals choose to teach is not the vocation or desire to contribute to educational quality or professional training, but rather it is considered an alternative means to obtain additional income. Finally, It is very important to establish that, when evaluating teaching motivation in the Bolivian University in general, one must start from those intrinsic factors such as: part-time and full-time, research, participation in degree projects, and teaching exchange. , which are the factors that effectively motivate the university teacher, which could effectively contribute to the development of quality in higher education.

CC BY NC SA

INTRODUCCIÓN

El nivel de competitividad entre las Universidades tiende a intensificarse continuamente y en mayores magnitudes en la actualidad. Los desafíos que deben afrontar quienes dirigen estas organizaciones son más complejos que en años anteriores, porque las demandas en materia de calidad de educación de los servicios tienden a intensificarse permanentemente.

Para brindar un mejor servicio en educación superior, muchas Universidades locales optan por la implementación de políticas de administración dirigidas a la motivación de sus recursos humanos, pero en muchos casos, los resultados que obtienen no son muy satisfactorios.

Por ello, es pertinente que los conductores de las Universidades, dispongan de información fidedigna sobre los procedimientos más adecuados para que puedan emprender adecuadamente la tarea de optimización de los servicios que proporcionan.

Debido a que, el desempeño del sector de la educación superior -en términos generales- adolece de múltiples limitaciones (bajo nivel de calidad de educación proporcionada, escasos recursos financieros para la implementación de nueva tecnología, etc.) es fundamental principalmente bajo las actuales circunstancias - permanente elevación de los niveles de competitividad- determinar en qué medida la implementación de una adecuada motivación de los recursos humanos incide en el mejoramiento de su respectivo desempeño empresarial (Inch, 1998).

Por tanto, en el presente artículo, se intenta precisar si efectivamente la adopción de medidas dirigidas a mejorar la motivación de los recursos humanos repercute en términos reales, en un mayor rendimiento.

El sector de servicios es uno de los sectores, dentro de la economía boliviana, con mayor importancia, ya que en la última década, los servicios han llegado a escalar posiciones en cuanto a su contribución al Producto Interno (INE, Insitituto Nacional de Estadísitca, 2017).

La incorporación de tecnología de punta en la educación del país ha sido fundamental para este desarrollo del sector de la educación superior. Sin duda el rubro de mayor crecimiento en el sector educación, en los últimos 20 años (Ministerio de Educación, 2018).

La educación superior, requiere de personal altamente capacitado en pedagogía y didáctica, y debe tener experiencia profesional y educativa. A pesar de ello, no bastan estos atributos si no tienen la suficiente motivación para cumplir adecuadamente con su trabajo.

El propósito esencial de esta investigación, es el de mejorar el proceso de desempeño del docente en los Centros de Educación Superiores, especialmente universidades, ya que continuamente salen a la opinión pública, incongruencias en su concepción y aplicación que influyen de gran manera en la eficiencia en el desempeño del personal de la Institución.

Con la realización del presente estudio se espera que los resultados sirvan como evidencia para que las universidades dirijan sus esfuerzos de capacitación, no solo hacia las competencias disciplinares y pedagógicas,

Volumen 5, Nro. 13
Enero - abril 2023
ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / www.revistawarisata.org
WRS WARISATA Revista de Educación

sino también en aspectos personales actitudinales que son percibidas como positivas y motivadoras; y que, finalmente, se relacionan con una educación de calidad.

En realidad, el presente estudio, es muy importante para la educación superior boliviana, debido a que, si el docente no se encuentra debidamente motivado, muy probablemente es que sus estudiantes, no tengan el rendimiento esperado.

El presente estudio contribuirá con algunos lineamientos sobre la motivación docente en las universidades.

Aspectos metodológicos

El enfoque empleado en la presente investigación es el cualitativo. Es cualitativo debido a que los resultados se basan en criterios y opiniones de especialistas del Ministerio de Educación.

Tipo de estudio

En la investigación llevada a cabo, se ha empleado el estudio descriptivo, el cual se ha empleado en la representación detallada de las características de la motivación que presentan los docentes en las universidades.

Además, la presente investigación, es de tipo propositiva, porque se realizan sugerencias encaminadas a la mejora de la motivación en el proceso de educación en las universidades bolivianas.

Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental con un corte transversal, puesto que no hubo manipulación de las variables y se observaron a los sujetos en su contexto.

Además, la investigación es transeccional porque la recolección de datos se realizó en un solo momento del tiempo, solamente para llevar a cabo esta investigación.

Técnicas e instrumentos de investigación

La investigación se realizó en base a información cualitativa, acerca del empleo, para lo cual se recurrió a la técnica de la entrevista estructurada a profesionales del Ministerio de Educación, especialistas en educación superior. Además, se recurrió al estudio documental, disponible en universidades para conocer aspectos relacionados con la problemática de estudio.

Los instrumentos de investigación empleados fueron la guía de entrevista y las fichas documentales.

Antecedentes y conceptos

Los recursos humanos son una constante en la fuerza de trabajo, la búsqueda de una mejor posición, la obtención de un ascenso, el descender puestos o ser despedidos por la incapacidad, además, una empresa puede tener ocasionalmente más o menos empleados. Por tanto, el proceso de los recursos humanos y su administración nunca se detiene, más bien es un proceso progresivo que trata de mantener siempre en la empresa a la gente adecuada, en las posiciones adecuadas, en el momento adecuado.

La tarea de la administración es básicamente la de integrar y coordinar los recursos organizacionales tales como personas, materiales, dinero, tiempo y espacio, etc., con miras a objetivos definidos de manera

tan eficaz y eficiente como sea posible. Las organizaciones grandes se distinguen de las pequeñas no por su tamaño, sino, por otros aspectos significativos: La especialización de funciones (producción, ventas, finanzas, personal) para administrar mejor sus variados y complejos recursos, por ser el único medio a través del cual podría desempeñar su compleja tarea (Chiavenato, 2011).

Antecedentes

La motivación ha constituido un proceso de gran relevancia tanto desde la perspectiva de la investigación como de la gestión organizacional (Peiró, 1990).

En este sentido, se han desarrollado varias teorías acerca de la historia en busca de la clave definitiva motivacional. La motivación se encuentra entre los procesos micro mayormente estudiados, en profundidad en disciplinas en la ciencia de la administración.

Una de las primeras visiones de la motivación es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004).

La motivación es útil en la medida que permite identificar y demostrar el tipo de estímulos o elementos aportan en mayor medida energía y dirección al comportamiento del trabajador. Es decir, el motivo por el cual un sujeto se compromete a trabajar en beneficio de la organización, para llevar a cabo rendimientos o desempeños profesionales que, en circunstancias diferentes rechazaría, incidiendo de esta manera en la conducta y voluntad de las personas (Naranjo, 2009).

Una de las visiones más recientes sobre la motivación es que se constituye en un medio que facilita la retención y satisfacción del personal de una organización, porque se trata de personas con necesidades y sueños. Por este motivo, la empresa debe motivarlas para que realicen una acción la cual estará recompensada con algún factor de interés de la persona o grupo de personas, en esta parte es importante recalcar que se debe conocer a cada grupo de trabajadores para poder velar por sus necesidades individuales y que la forma de motivación dada este bien encaminada para logar resultados óptimos, de esta forma se estudian seguidamente, varias teorías de las necesidades para poder entender y trazar estrategias por cada una (Miranda H., 2016).

Por último, la motivación es un estado subjetivo de la persona que va a depender de diferentes factores del entorno y de los pensamientos internos del sujeto por ello la organización solo va a poder influir en los factores del entorno o factores motivacionales para lograr retener al personal en la empresa. En función de este planteamiento es necesario decir que la decisión de mantenerse motivado por los incentivos que ofrece la empresa es propia de cada trabajador (Sánchez C., 2020).

Marco Teórico

La motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto a la causa de un determinado comportamiento. Es

Volumen 5, Nro. 13
Enero - abril 2023
ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / www.revistawarisata.org
WRS WARISATA Revista de Educación

decir, la motivación representa lo que originariamente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento) (Herrera, Ramírez, J.M., & Herrera, 2004).

Toda conducta está provocada por algún factor, no puede pensarse que surja de la nada; siempre encontramos algún móvil, algún motivo detrás de ella. La motivación representa algo semejante a un motor que impulsa al organismo. La motivación se constituye por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo (Mosquera, 2003).

El estudio de la motivación es importante para el administrador, porque le permite conocer los resortes que mueven a la acción humana, de manera que puede actuar manejando estos elementos a fin de que su organización funcione más adecuadamente y los miembros de ésta se sientan más satisfechos.

Por otra parte, se dice que la motivación está constituida por todos aquellos factores que originan conductas: factores de tipo estrictamente biológico, como pueden ser el hambre, la sed, el sueño, el acto de respirar, etc.; como factores de tipo psicológico y aún de tipo social y cultural. La cultura (entendiendo por tal, todo lo creado por el hombre, herramientas, costumbres, ritos, valores, etc.) condiciona también la conducta humana (Mosquera, 2003).

Un número considerable de investigaciones se han centrado en el posible nexo que hay entre objetivos o metas y la motivación y desempeño relacionados con el trabajo, cuyos resultados tienen diversas consecuencias en el ejercicio de la administración (Mosquera, 2003):

• Primero, al parecer tener metas produce un mejor desempeño que el no tenerlas. También parece que la claridad o especificidad de las metas influye en la motivación y el desempeño.

• Segundo, parece que, cuanto más difícil sea la meta, mejor será el desempeño, con la importante condición de que aquella se acepte.

• Tercero, la participación en el establecimiento de metas no guarda un nexo constante con los aumentos de la motivación o el desempeño.

La motivación puede ser adquirida. Algunos tipos de conducta son totalmente aprendidos; precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad, nacemos con un bagaje instintivo, con un equipo orgánico; pero, además, la cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades (Katz & Kahn, 1989) .

Según Katz y Kahn (1989), el mecanismo por el cual la sociedad enseña a sus miembros la forma de comportarse es el siguiente:

a) Se presenta un estímulo (factor capaz de producir una reacción).

b) La persona responde ante el estímulo.

c) Un miembro de la sociedad, con mayor jerarquía que aquel a quien se trata de enseñar, juzga el comportamiento y decide si este es adecuado o no.

d) En caso positivo, otorga una recompensa (incentivo o premio); si lo juzga inadecuado, proporciona una sanción (castigo).

e) La recompensa aumenta la probabilidad de que, en el futuro, ante estímulos semejantes, se repita la respuesta premiada.

f) El castigo es menos efectivo; parece que la información que trasmite no es específica; dice que la respuesta no es la esperada, pero no dice por qué. Sin embargo, disminuye la probabilidad de que se repita ese comportamiento ante estímulos semejantes.

El aprendizaje, entonces, consiste en adquirir nuevos tipos actuales o potenciales de conducta. Este esquema no sólo es válido para enseñar normas sociales, sino, además, cualquier tipo de materia.

La motivación es un elemento complejo y multidimensional que es necesario para el aprendizaje y el desarrollo. Así desde el campo de la psicología educacional existen diversas y activas búsquedas en la motivación académica procedentes de los alumnos y de los profesores. En definitiva, existen muchos instrumentos para medir la motivación de los alumnos, pero pocos son válidos para medir la motivación de los profesores hacia sus alumnos (Vidal M., García, & Pacheco, 2010).

Si el trabajador contribuye a alcanzar los objetivos de la organización, éste, recibirá incentivos (ascensos, premios en efectivo, felicitaciones, etc.) pero en caso contrario, obtendrá sanciones (castigos, carencia de ascensos, etc.) tanto los premios como las penas redundarán en su motivación.

La organización emplea esos medios de recompensa o sanción, para tratar de influir sobre la conducta de sus miembros; es decir, trata de que los recursos humanos aprendan cómo es la actuación apropiada en la organización, para desterrar a los inoperantes.

En conclusión, para que se realice un aprendizaje efectivo, los incentivos o premios deben resultar atractivos para los miembros de la organización.

Existen tres tipos de motivación: la extrínseca, la intrínseca y la trascendente. La extrínseca toma como motivo que impulsa a la acción algo externo al individuo (dinero, recompensas materiales, etc.); la segunda, toma como motivo la propia iniciativa, deseo, apetencia del individuo que realiza la acción por diferentes causas (satisfacción personal, realización, etc.); por último, la trascendente va más allá y toma como motivo el sentimiento de pertenencia y vínculo de adhesión del individuo con la organización en la que realiza su tarea. La motivación trascendente es la más complicada de alcanzar. Pero es necesario establecer que, tanto la motivación extrínseca como la intrínseca son igualmente importantes y se debe contribuir a su logro (Astrain E., 2019). De acuerdo a esta tendencia, las teorías motivacionales afirman que las personas se mueven continuamente entre estos dos tipos de motivación y que, concretamente, la tarea docente provoca, de manera general, una alta motivación intrínseca (Núñez, 2009).

En el caso de los docentes, la motivación es parte del sentimiento de bienestar y autoeficacia de las personas. Es así que, los docentes que se conceptúan con baja

Volumen 5, Nro. 13
Enero - abril 2023
ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / www.revistawarisata.org
WRS WARISATA Revista de Educación

autoeficacia evitan determinadas labores y se esfuerzan y rinden en menor nivel, mientras que los que se consideran profesionales eficaces, participan de forma activa en su tarea y potencian su formación y desarrollo en el nivel individual como social. Además, los profesores eficaces integran conocimiento profesional, conocimiento interpersonal e intrapersonal (capacidad y consideración ética) y en cada una de estas áreas el profesor puede marcarse objetivos de mejora para hacer frente a las nuevas demandas educativas (Astrain E., 2019).

La motivación a nivel docente universitario depende de la administración educativa, rectores y juntas directivas que se encargan de desarrollar programa de motivación docente, con la finalidad de mejorar la calidad educativa del centro de educación superior o universidad (Vidal M., García, & Pacheco, 2010).

Según Mahler, Grobscheldii y Harms (2017), la motivación se manifiesta como un componente imprescindible en las distintas diferentes fases de la formación profesional de las personas, especialmente, en las del docente, como ser en la elección de una profesión, permanencia en la misma y desarrollo profesional. Sin embargo, la motivación es proceso flexible, dinámico y que pasa por distintos niveles de mejora y depresión (Soriano, 1993). Es decir, el desarrollo profesional de los docentes muestra avances y retrocesos, entre fases a lo largo de su vida laboral, por diversas razones como ser: su historia personal, factores psicológicos, sociales y organizativos y acontecimientos del momento previstos e imprevistos" (Day & Gu, 2012).

Existen carencias formativas que potencien el desarrollo motivacional del profesor. Aunque, la motivación del profesor depende de factores contextuales y personales, desde la escuela se hace prácticamente imposible modificar los aspectos ambientales que afectan negativamente a la labor del docente. Es más factible y enriquecedor optimizar las competencias del profesor dirigidas a desarrollar estrategias que permitan afrontar las dificultades y sobresalir en el desempeño diario (Astrain E., 2019).

En cuanto a los factores motivacionales que caracterizan la labor del docente universitario, se puede mencionar que existen factores propios diferenciales que interesan al docente y que no pueden ser aplicados en función de cualquier teoría motivacional. Estos factores de motivación del docente universitario, ordenados de menos a más, son los siguientes (Camargo-Mayorga, 2016):

• Reconocimientos, diplomas y congratulaciones por el trabajo desarrollado. Es un poderoso medio de motivación que coadyuva al trabajo del docente y le transmite la seguridad de que va por buen camino. Es más efectivo cuando los reconocimientos se realizan en actos públicos

• Trato salarial justo. No solamente el sueldo, sino el acceso a prestaciones sociales.

• Carga horaria que permita al docente construir un conjunto de beneficios acumulativos que superen los ingresos mínimos por salario. El tiempo parcial o el tiempo completo es un poderoso motivador del docente.

• Participación en trabajos de grado, pagados de forma adicional, que le permita aportar al desarrollo del conocimiento a la par de mejorar sus ingresos salariales.

• Opción a conformar equipos de investigación. Este es uno de los factores motivacionales que más atrae al docente, es decir constituirse en un docente investigador, que le permita formar parte de equipos de investigación en los que pueda desarrollar todo su potencial cognoscitivo.

• Opción a becas de trabajo, que hagan posible mejorar su situación laboral.

• Intercambio docente con universidades extranjeras. La posibilidad de brindar cátedra en otras universidades, es un factor motivacional importante para el docente, porque le permite desarrollar sus habilidades en otros contextos y realidades.

Motivación Docente en la Universidad Boliviana

El Sistema de la Universidad Boliviana

La Educación Superior en Bolivia, se encuentra organizada en tres sistemas (Martínez B., Santillán B., & Loayza M., 2016):

• El de las Universidades Públicas o de Derecho Público,

• Las Universidades Privadas y

• Los Institutos de Formación Técnica.

Las Universidades Privadas se encuentran organizadas en la Asociación Nacional de Universidades Privadas (ANUP). Las Universidades Privadas se rigen por lo estipulado en el texto constitucional y se norman de acuerdo al Reglamento General de Universidades Privadas aprobado por el Poder Ejecutivo y por sus reglamentos aprobados por el Ministerio de Educación.

Los Institutos de Formación Técnica se dividen a su vez en públicos y privados. Sobre los primeros, el Ministerio de Educación regula sus actividades. En el caso de los institutos privados de formación técnica, existe actualmente un manejo arbitrario y la calidad de educación depende de los propietarios o socios de cada institución.

Las Universidades Públicas y Autónomas se rigen de acuerdo a la normativa establecida, desde la Constitución Política del Estado y de acuerdo a sus propios estatutos y reglamentos. En el caso de la Universidad Pública y Autónoma, existen universidades adscritas al Sistema de la Universidad Boliviana (S.U.B), tales como la Escuela Militar de Ingeniería que exige un curso pre-universitario para poder ingresar a cualquier carrera y la Universidad Católica Boliviana San Pablo que aplica un examen diagnóstico que no tienen características selectivas.

La docencia Universitaria

Como ejercicio profesional de la educación, la docencia es una práctica vinculada a la enseñanza que erróneamente se inscribe dentro de los saberes instrumentales; pero incluso entendiendo a la docencia como práctica, ésta se articula a procesos intelectuales cuando se aplica el análisis a su efecto trascendental, es decir, que rebasa los muros escolares e individuales y al tiempo, para convertirse en un objeto de estudio propio que se encuentra

Volumen 5, Nro. 13
Enero - abril 2023
ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / www.revistawarisata.org
WRS WARISATA Revista de Educación

en constante transformación dialéctica. La docencia es por tanto, un elemento articulador entre la teoría y la práctica (Garduño, 1997).

Para Garduño (1997), en las situaciones educativas, se mueve el docente como profesional dentro de los procesos de aprendizaje al que no se debe entender únicamente como los cambios de conducta que se observan en el sujeto posteriores a las acciones de enseñanza, y que se puede medirlos; aunque no toda conducta es aprendizaje, todo aprendizaje es una conducta que tiene una estructura, es decir, que el sujeto que emite la conducta tiene una forma específica, concreta, de relacionarse con los objetos. El tipo de estructuras de la conducta más privilegiada por cada sujeto es lo que va a determinar el tipo de personalidad de cada sujeto. Por ello, se puede afirmar que el propósito de la docencia es propiciar la interacción entre los sujetos con los objetos para transformarlos, para producir aprendizajes significativos.

Los profesionales o catedráticos hoy también se conocen en las universidades como académicos porque no únicamente enseñan su materia (son docentes) sino que además han incorporado nuevas responsabilidades como las de investigar, difundir la cultura, y estrechar los vínculos de la institución con la sociedad por medio de la extensión universitaria, actividades éstas eminentemente académicas y no exclusivamente docentes. Esta nueva dinámica ha generado un mercado profesional en el nivel superior que por ejemplo en América Latina, presenta una expansión que va de 10.749 profesores en 1961 a 177.209 en 1992, lo que denota un aumento de diez y seis veces (Arenas, 1999).

Esta situación explica que la profesión académica sobreviene de una expansiva demanda de atención que provocó asimismo una transformación en la composición del cuerpo académico. En términos conceptuales, la docencia en su expresión académica es una nueva profesión que no se nutre de agregados de catedráticos, sino que es más complejo, en tanto se diversifican las estructuras de oportunidades en un proceso de profesionalización del que falta mucho por investigar.

La calidad de la educación superior

En cuanto a la calidad de la educación superior, la La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO), Vlãsceanu (2004) define calidad en la educación superior como un concepto multidimensional de múltiples niveles, dinámico, que se relaciona con los elementos contextuales de un modelo educacional, con la misión y fines institucionales, y con estándares específicos dentro de un sistema, institución, programa o disciplina determinados. La calidad, por tanto, puede adquirir significados diferentes dependiendo de:

(i) La comprensión de los diversos intereses de distintos grupos comprometidos o actores en la educación superior;

(ii) Sus referencias: Insumos, procesos, productos, misiones, objetivos, etc.;

(iii) Los atributos o características del mundo académico que se considera necesario evaluar; y

(iv) El período histórico en el desarrollo de la educación superior.

Harvey (1997) plantea cinco dimensiones de calidad que pueden aplicarse a la educación superior, y pueden aportar luces para su medida y evaluación:

1. Calidad como fenómeno excepcional (Prestigio/Excelencia). En este enfoque, la calidad se define como algo especial. Es la visión tradicional, en que la calidad se refiere a algo distintivo y elitista, y en términos educacionales, vinculada a nociones de excelencia, de "alta calidad", inalcanzable para la mayoría.

Esta definición asocia calidad al prestigio académico y social que presentan determinadas instituciones, y que permite la distinción entre unas y otras. Por ejemplo, universidades con la capacidad de atraer un cuerpo académico calificado, con alta productividad, reconocido externamente y con estudiantes excelentes. El concepto de calidad está definido por los resultados de los alumnos, siendo ellos principalmente quienes determinan la calidad de la institución (productos).

2. Calidad como perfección o cero errores. Entiende la calidad como consistencia y se enmarca en dos premisas básicas. La primera implica "cero defectos" y la segunda "hacer las cosas bien a la primera". La idea de "cero errores" se entiende más claramente en la industria, donde las especificaciones del producto pueden definirse detalladamente, y las medidas estandarizadas de productos uniformes pueden demostrar que dichas especificaciones se cumplen.

3. Calidad como ajuste a los propósitos. En educación el ajuste a los propósitos se basa en la capacidad de una institución para cumplir con su misión o de un programa para alcanzar sus objetivos. Se trata de una definición funcional: existe calidad si el producto se ajusta a aquello que se pretendía lograr. Habitualmente, esta definición se complementa con la exigencia de, ajuste de los propósitos , es decir, no basta con lograr los propósitos o fines explícitos, sino que es preciso demostrar que éstos son apropiados en función de los requerimientos externos e internos pertinentes.

4. Calidad como relación valor-costo (valor por dinero). De acuerdo a esta concepción, la calidad depende del retorno de la inversión. Si el mismo resultado puede obtenerse a un menor costo, o la misma cantidad de dinero puede producir un mejor resultado, el "cliente obtiene un producto o servicio de mejor calidad. La tendencia creciente de los gobiernos de exigir que la educación superior rinda cuentas de los recursos recibidos refleja este enfoque; los costos elevados de la educación superior también ponen este enfoque en el centro de la preocupación de estudiantes y sus familias.

5. Calidad como transformación (cambio cualitativo). En esta definición, la calidad se centra en el cambio que debe producirse a través del proceso educativo: la transformación se refiere al mejoramiento y empoderamiento de los estudiantes y al desarrollo de nuevo conocimiento.

Tal vez la definición más frecuentemente utilizada es la de ajuste a los propósitos. Sin embargo, una de las limitaciones del enfoque

Volumen 5, Nro. 13
Enero - abril 2023
ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / www.revistawarisata.org
WRS WARISATA Revista de Educación

es que opera a través de la definición de objetivos y propósitos establecidos por las propias instituciones o programas académicos, sin considerar la idoneidad de los procesos en lo que se refiere a los objetivos o los requerimientos del medio externo.

los indicadores de la calidad de la docencia universitaria serían los siguientes (Davini, 2003):

1. Experiencia del docente. No solamente experiencia en docencia misma, que es importante, sino experiencia profesional. Este criterio se puede medir de varias formas, como ser: el número de años en la docencia, el número de años en el ejercicio profesional, o la relación porcentual de ambas. También, es importante, el lugar del ejercicio docente y el ejercicio profesional.

2. Tipo de contratación docente. Uno de los indicadores más importantes de la calidad de la docencia en la educación superior, es el tipo o modalidad de contratación, debido a que, en la educación superior, se valora más en función a la disponibilidad de docentes a tiempo completo, tiempo parcial o por carga horaria. El criterio de tiempo completo es mejor valorado, debido a que los docentes que están contratados bajo esta modalidad, disponen su tiempo para preparar su clase, realizar investigación, preparar material (casos, ejercicios, prácticas, trabajos de investigación para los alumnos, etc.), preparación de ferias, seminarios, encuentros, etc.

3. Organización de la carrera o departamento. La disponibilidad de una Jefatura de Carrera o Departamento, que organice la docencia, no solamente en docentes, encargados de la cátedra, sino en personal de apoyo, tales como investigadores, encargados de sistematización de experiencias (incluyendo el desarrollo de casos), ayudantes de cátedra, etc., es mejor valorada en relación a las cátedras organizadas de manera que el docente prepare y ejecute todo el trabajo de cátedra.

4. Presupuesto de cátedra. Muchas veces las entidades de educación superior aducen problemas presupuestarios para justificar recortes en el personal docente, es decir, en el personal de apoyo docente; sin embargo, los gastos administrativos y personal administrativo, no está controlado. El indicador de este factor debe incidir en aspectos como la relación porcentual entre recursos para docencia y recursos para áreas administrativas.

5. Formación docente. Ha quedado lejos la era de los docentes calificados como los mejores, solamente porque podían estar frente a la cátedra exponiendo sus conocimientos, sus casos, su experiencia, etc., si detrás de ello no existe una formación que permita discriminar lo superfluo de lo significativo, más aún si se considera que los estudiantes, pueden ser fácilmente influenciables por las cátedras superficiales, jocosas, entretenidas, etc., pero en las que no se aprende nada.

Es evidente que la diferencia en la calidad de la educación superior, se encuentra en la docencia y su organización o reglamentación, debido a que muchas instituciones de educación superior, han superado las deficiencias de equipamiento e infraestructura.

Es decir, las deficiencias materiales ya sea en infraestructura y equipamiento, se subsanan con la adquisición en estos rubros, invirtiendo en ellas, mientras que las deficiencias en docencia, no se subsanan con la sola presencia de docentes, aunque sean experimentados y reconocidos, si no existe una organización detrás del ejercicio de la docencia, como se llega a comprender de la lectura de los indicadores de calidad de la docencia.

RESULTADOS

Los resultados de las entrevistas aplicadas a personal técnico profesional del Viceministerio de Educación Superior, son descritos y comentadas en la presente sección.

El sistema de recompensas y castigos en una entidad educativa representa un indicador directo de la motivación existente. En general, para los ejecutivos de Universidad públicas y privadas de Bolivia el sistema de recompensas y castigos consiste en lo siguiente:

- Se otorgan recompensas materiales.
- Se da énfasis a las recompensas sociales.

Es importante notar, que el sistema de recompensas y castigos de las universidades, pone énfasis en las recompensas materiales; además, sólo se aplica o se sanciona al personal por indisciplina en casos extremos; algo muy importante que no se puede dejar de lado es que el sistema de castigos y recompensas pone muy poco énfasis en las recompensas sociales, lo que lleva a concluir que en las universidades, las recompensas materiales son más utilizadas, pero dentro de límites establecidos, que tienden a disminuir los ingresos de los docentes meritorios. Solamente, se observa un trato justo en algunas universidades del sistema (UMSA, UMSS y UMSX) en algunas universidades privadas como la UCB y la UPB.

En relación a la satisfacción con el salario, se considera que el personal docente universitario, en general, en su mayoría se considera satisfecho con el salario que gana; sin embargo, otros consideran que está mal pagado.

Para complementar este estudio es importante, aclarar que la escala salarial en las universidades es muy variable, es decir varía de una universidad a otra. Los niveles salariales máximos en las universidades públicas, durante mucho tiempo fueron un factor de desmotivación del docente universitario, debido a los ajustes realizados en los niveles más altos de la escala salarial que quedaban por encima del sueldo del presidente de Bolivia. Esta situación estuvo vigente entre los años 2012 a 2018, lo cual incluso resultó en la salida de numerosos docentes eméritos reconocidos ampliamente por su trayectoria.

La universidad boliviana en general, no cumple con los beneficios sociales para los docentes universitarios, que trabajan a tiempo horario. Esto se explica porque en general se prefiere contratar docentes por materia y horas académicas limitadas, evitando el compromiso del contrato laboral a tiempo parcial y tiempo completo, que origina la necesidad de prestaciones por Ley.

De esta manera, tanto en las universidades del sistema como en las universidades privadas,

Volumen 5, Nro. 13
Enero - abril 2023
ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / www.revistawarisata.org
WRS WARISATA Revista de Educación

es una norma que las contrataciones de docentes a tiempo parcial y a tiempo completo sean muy limitadas, por lo que se prefiere la docencia por materias y horas limitadas, que no obliga a las entidades educativas en el aspecto de prestaciones sociales. Sin embargo, algunas universidades obligadas por el tema de calidad, se ven forzadas a mantener entre un 20% a un 40% de docentes a tiempo parcial o tiempo completo, que se constituye en uno de los principales factores de motivación para los docentes.

Las posibilidades de superación a nivel docente, en las universidades públicas del sistema y las universidades privadas, son muy diferentes. En la universidad pública en general, se puede formar una carrera docente, en la que se establecen diferentes requisitos para que los docentes puedan subir de categoría en el escalafón y adicionalmente, puedan mejorar su nivel salarial. En las universidades privadas, se establecen categorías de forma arbitraria y según el criterio de las autoridades de turno, que establecen diferentes requisitos, para desempeñarse como catedráticos como el diplomado en educación superior, pero no son tan claros para subir de categoría.

En lo referente al reconocimiento de la capacidad profesional de los docentes universitarios, en general, se puede afirmar que se limitan a homenajes en determinadas fechas y diplomas o cartas de reconocimiento por la labor docente.

En las universidades del sistema, se realizan reconocimientos, homenajes y festividades que son del agrado de los docentes, que no necesariamente repercuten en la motivación, sino en el disfrute momentáneo.

Acerca del grado de responsabilidad que tiene el docente que se desempeña en las diferentes universidades, de acuerdo a los resultados de las entrevistas, se percibe en general que el docente, en el desempeño de su cargo, no reconoce alguna responsabilidad en los resultados de sus actividades. En realidad, el ingreso a la carrera docente, de parte de los profesionales jóvenes, se realiza con la intención de mejorar sus ingresos; en la mayoría de los casos, no es el resultado de una vocación o servicios para contribuir a la educación superior. Este tipo de patrones de conducta es muy común en las universidades privadas y, en parte, también en las universidades públicas.

De esta manera, se explica que los docentes, se sientan poco o nada responsables en relación a su desempeño en las universidades. Solamente a partir de cierto nivel de permanencia en la docencia y un proceso de retroalimentación sobre el trabajo desarrollado, los docentes adquieren cierta conciencia sobre su responsabilidad en relación a la docencia universitaria.

En relación a los factores motivacionales, en general, los docentes universitarios muestran un nivel mínimo de motivación a partir de factores extrínsecos, que promueven una motivación positiva, tales como las relaciones interpersonales que se permiten moderadamente, o las buenas relaciones existentes entre jefes de carrera y docentes, o la satisfacción de los docentes con el salario que ganan; más no se puede generalizar,

puesto que sectores importantes de docentes muestran discrepancia con las directrices que se aplican.

Sin embargo, el hecho de que la Universidad en general, pague buenos salarios, que ponga en vigencia reglamentos que apoyen a la satisfacción de los docentes y otros factores adicionales, sólo evita que los trabajadores se quejen, o protagonicen huelgas y paros, pero, no logra que los docentes alcancen su máximo esfuerzo y tampoco que la Universidad Boliviana (en términos generales) mejore la calidad de la educación.

Aunque los factores extrínsecos sean óptimos, que no lo son en todas las universidades, ello no signifique un incremento en la productividad docente, es un avance desde la perspectiva de los docentes como trabajadores, puesto que por lo menos sus aspiraciones económicas son satisfechas, y pueden desarrollar sus actividades en un clima relativamente tranquilo. Sin embargo, desde el punto de vista de la Universidad, parecería innecesaria la inversión en la satisfacción de los factores extrínsecos de sus docentes, si sus objetivos fueran netamente económicos, ya que no estarían contribuyendo al logro de ellos.

Por eso es muy importante que la Universidad, en general, tenga presente este hecho, de tal manera que por medio de una nueva y moderna visión puede reorientar su política interna, tratando de cumplir tanto con las aspiraciones de los docentes, como con los objetivos y metas de la propia Universidad.

Otro aspecto importante en el presente estudio es la identificación de factores de desmotivación en la docencia universitaria. Entre los muchos factores de desmotivación se pueden mencionar: la asignación arbitraria de funciones (seleccionar docentes para una asignatura determinada y, al final, designar para otra materia), la insatisfacción con el trabajo encomendado (tareas adicionales a la docencia, etc.), la falta de oportunidades de superación en la Institución (falta de contratos a tiemparcial o completo, investigación, intercambio docente, etc.), las preferencias justificadas o no de las autoridades por ciertas personas que no necesariamente desarrollan un buen trabajo a nivel docente y la inexistencia de un sistema transparente de categorización que permitan hacer carrera en una la institución universitaria

Por otra parte, en cuanto a los factores que efectivamente producen satisfacción en el docente, se ha notado que éstos no se dan en la medida en que la Universidad debiera proponer a sus docentes, para obtener mayor calidad educativa. Según los entrevistados, la Universidad no brinda oportunidades de superación reales a los docentes, no se tiene una estructura clara de ascensos en los últimos años; por tanto, no se puede esperar mayor rendimiento de los docentes.

De acuerdo a lo anterior, las universidades no están tomando en cuenta los factores denominados intrínsecos, propios de la docencia universitaria, como: el tiempo parcial y el tiempo completo, la investigación, la participación en trabajos de grado y el intercambio docente, que son los factores que

Volumen 5, Nro. 13
Enero - abril 2023
ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / www.revistawarisata.org
WRS WARISATA Revista de Educación

efectivamente motivan al docente universitario, para que se esfuercen y pongan más empeño en sus actividades. Y las universidades que cuentan con estas posibilidades, no manejan programas transparentes, que permita una participación abierta a todos los docentes.

Este es un punto donde la política interna de cada Universidad debiera poner un cuidadoso tratamiento, ya que le permitiría alcanzar eficientemente sus objetivos y metas, generando mejor rendimiento y mayor productividad de sus docentes, incluyendo la eficiencia en el servicio y la mejora de la calidad de la educación.

De modo que, si se quiere motivar al docente de tal manera que se alcance la eficiencia requerida por la empresa, tiene que ponerse bastante énfasis en los factores satisfacientes o intrínsecos, los cuales generalmente están bajo el control de los trabajadores, puesto que se relacionan con las actividades que ellos desarrollan cotidianamente en la Universidad. Para ello, se debe motivar frecuentemente al docente a través del "enriquecimiento de tareas", que consiste en reemplazar las tareas más simples que hubiera podido, por otras más complejas que se constituyan en desafíos y que requieran de creatividad, talento e imaginación.

DISCUSIÓN

Una de las investigaciones más representativas como es la llevada a cabo por cortés, denominada: "Motivación y satisfacción laboral de profesores universitarios en una institución de educación superior", establece que la motivación intrínseca de los profesores encuestados, constituye un factor muy importante en la educación superior, lo cual significa que los profesores universitarios realizan su labor porque se sienten bien, sienten placer al realizar sus actividades considerándolas interesantes, resultado coherente si se considera que la labor docente se caracteriza principalmente por la vocación (Cortés, 2021).

Esta investigación de tipo inductiva, cuyos resultados muestran que los docentes universitarios, sienten emoción por lo que realizan, y les resulta agradable, resultados importantes dado que si se considera que la motivación intrínseca es probablemente la que impulsa del aprendizaje humano, lo que puede influir positivamente en la búsqueda por nuevos conocimientos y el deseo de fortalecer sus propias capacidades, es probable que los docentes universitarios que tienen un grado elevado de motivación intrínseca propicien por sí mismos el aprendizaje continuo, la investigación y la innovación pedagógica, factores fundamentales para el desarrollo de una carrera profesoral de calidad.. Sin embargo, esto puede ser resultado de una gestión eficiente de la educación superior en una determinada institución universitaria, pero no es el caso de la realidad boliviana, en la

que la gestión de las entidades universitarias no está claramente inspirada en la calidad de la educación superior (en las universidades del sistema universitario) y un criterio de rentabilidad en las universidades privadas.

La motivación en el ámbito universitario, es analizada también desde la perspectiva de su efecto en el desarrollo profesional del propio docente. Es decir, la importancia de la motivación para edificar una carrera profesional como docente universitario. Esta investigación ahonda en la motivación docente, como un factor fundamental para su propio beneficio, de modo que pueda incidir en el desarrollo y ejercicio profesional como docente universitario, permitiendo de esta manera, que se fortalezca el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Universidad (Leiton S. & Olivos, 2021).

En este estudio, se hace énfasis además en la realización profesional al continuar en el ejercicio de la docencia, como efecto de una motivación intrínseca, a pesar de las diversas situaciones que suelen obstaculizar la profesión de docente universitario, así como la visión que se tiene de esta profesión y la valoración personal que se le da para desempeñarse en el campo de la enseñanza, se encuentran asociadas a la autorrealización.

Esta investigación, hace énfasis en la existencia de un marco institucional que coadyuva a la formación en docencia universitaria. Sin embargo, en el caso de la Universidad Boliviana, en general, la docencia es una actividad complementaria, para generar ingresos adicionales a los profesionales jóvenes. No es el producto de una reflexión acerca de su deseo de servir y trabajar en beneficio de la educación. Los profesionales que consolidan una profesión como docentes universitarios, durante gran parte de su vida académica, siguen ejerciendo su profesión y la docencia como actividad complementaria. Solamente cuando han conseguido un contrato a tiempo parcial o tiempo completo, es que consolidan su carrera como profesionales en docencia y, se dedican a ejercerla.

CONCLUSIONES

La motivación del docente universitario es uno de los aspectos de mayor trascendencia al momento de pretender mejorar la calidad de la educación superior en Bolivia.

En el transcurso de la investigación se pudo observar que existen factores que contribuyen a la motivación del personal docente en el sistema universitario boliviano en general, como ser el salario, la posibilidad de mayor carga horaria, la promesa de un contrato de trabajo a medio tiempo o a tiempo completo, los beneficios sociales, las relaciones interpersonales y el reconocimiento por la labor desempeñada. Estos factores en un 80% corresponden a factores extrínsecos.

La investigación también ha permitido detectar factores del ambiente universitario que en vez de contribuir a la motivación docente, son factores de desmotivación, como ser: La asignación arbitraria de funciones, la insatisfacción con el trabajo encomendado, la falta de oportunidades de superación en

Volumen 5, Nro. 13
Enero - abril 2023
ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / www.revistawarisata.org
WRS WARISATA Revista de Educación

la Institución, las preferencias justificadas o no de las autoridades por ciertas personas que no necesariamente desarrollan un buen trabajo a nivel docente, la inexistencia de un sistema transparente de categorización que permitan hacer carrera en una la institución universitaria.

Si bien los aspectos de salario y beneficios son considerados en la actualidad la base de una relación laboral estable para el docente universitario. No es menos cierto que otros factores complementarios pueden hacer la diferencia entre una entidad educativa y otra orientada a la eficiencia y calidad.

Otro aspecto que se debe considerar, que se constituye en uno de los principales hallazgos de la investigación es la causa por la cual los profesionales, especialmente jóvenes, optan por ejercer la docencia. En la mayoría de los casos no se trata de una vocación o deseo de aportar a la calidad educativa o a la formación profesional, sino es considerada un medio alternativo para obtener ingresos adicionales.

Finalmente. es significativo establecer que, al momento de evaluar la motivación docente en la Universidad Boliviana en general, se debe partir de aquellos factores intrínsecos que podrían contribuir efectivamente al desarrollo de la entidad en términos de eficiencia y alto rendimiento.

REFERENCIAS

Arenas, J. (1999). Del docente al académico. Bogotá: Ed. DIANA

Astrain E., S. (2019). Calidad Educativa: la motivación docente como elemento clave. Navarra - España: Universidad de Navarra. Tesis de Maestría en Orientación Educativa

Camargo-Mayorga, A. (2016). Motivación de la labor docente: us estudio de caso de dos programas de contaduría pública. Cuadernos Contables, 17, 421-44

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Ed. McGraw-Hill

Cortés, A. (2021). Motivación y satisfacción laboral de profesores universitarios en una institución de educación superior. Chía: Universidad de La Sabana. Tesis de Maestría en Gerencia y Desarrollo de Personas

Davini, M. (2003). Organización de la formación y desarrollo profesional del docente universitario. Barcelona: Ed. Paidós

Day, C., & Gu, Q. (2012). Profesores: vidas nuevas, verdades antiguas. Madrid: Narcea Editores

Garduño, F. (1997). La docencia como profesión: Sus nuevos retos. Barcelona: Ed. Taunus

Harvey, D. (1997). Aseguramiento de la Calidad, Políticas Públicas y Gestión Universitaria . México: Ed. Vicens Vives

Herrera, P., Ramírez, M., J.M., R., & Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Inbestigación, N° 37/2 , 1-25

Inch, B. (1998). Desequilibrios regionales y Crecimiento Acelerado. La Paz: Pub. CADEPIA

INE, Instituto Nacional de Estadísitca. (2017). Bolivia en Cifras. La Paz: Pub. INE

Katz, D., & Kahn, R. (1989). Psicología social de las organizaciones. México: Ed. Trillas

Leiton S., G., & Olivos, O. (2021). La motivación como factor esencial para el desarrollo profesional en el campol de la docencia universitaria en el programa de Licenciatura en Humanidades, de una Universidad Pública con sede en Girardot. Bogotá: Pub. Universidad Piloto de Colombia. Especialización en Docencia Universitaria

Mahler, D., Groschedl, J., & Harms, U. (2017). Las oportunidades para aprender frente a la autorficacia y el entusiasmo de los docentes. Education Research International, Volumen 17., 1-15

Martínez B., A., Santillán B., S., & Loayza M., M. (2016). Educación Superior en Iberoamérica. Santiago de Chile: Pub. Universia

Ministerio de Educación. (2018). Diagnóstico de la Educación Superior en Bolivia. La Paz: Pub. ME.

Miranda H., D. (2016). Motivación del talento humano. La clave del éxito de una empresa. Revista de Investigación y Negocios, 1-14

Mosquera, I. (2003). Motivación y rendimiento en la Universidad: El papel de los docentes. Revista Galego-Portuguesa de Psicología y Educación, N° 7 (Vol. 8), 1-8

Naranjo, P. (2009). Motivación. Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación, 33 (2), 1-21

Núñez, J. (2009). Motivación, aprendizaje y rendimiento académico. Actas de X Congreso Internacional Gallego-Portugués de Psicopedagogía (págs. 41-67). Oporto: Pub. Universidad de Minho.

Peiró, J. (1990). Psicología de la organización. Madrid: Ed. Diaz de Santos

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. San Diego-EE.UU.: Ed. Pearson

Sánchez C., D. (2020). Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa auotomotriz Casabaca S.A. de la ciudad de Quito. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano

Soriano, M. (1993). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales (9), 163-184

Vidal M., F., García, J., & Pacheco, D. (2010). La motivación en los docentes. Revsit Internacional de Desarroll y Educación, vol. 3, núm. 1 , 937-942

Vlascëanu, V. (2004). Educación Superior. Modelos de Calidad. México: Ed. Kogan

Volumen 5, Nro. 13
Enero - abril 2023
ISSN: 2708-6305 / ISSN-L: 2708-6305 / www.revistawarisata.org
WRS WARISATA Revista de Educación