
La Motivación como Factor Generador de Cambios Conductuales en los Docentes Universitarios



Depósito Legal Número: GU218000006
ISSN: 2610-816X

Medina, Petra Elisa

Petra Elisa Medina

petraelisamedina@hotmail.com

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez,
Venezuela

Revista Científica CIENCIAEDUC

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales

Rómulo Gallegos, Venezuela

ISSN-e: 2610-816X

Periodicidad: Semestral

vol. 12, núm. 1, 2024

revistacienciaeduc@gmail.com

Recepción: 15 Agosto 2023

Aprobación: 20 Septiembre 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4804850017/>

Resumen: En la comunidad universitaria, se parte de la premisa de que el docente, posee múltiples capacidades y formas de canalizarlas, en su interacción consigo y con el entorno. El propósito de la investigación es estudiar la motivación como factor generador de cambios conductuales en los docentes. Desde el punto de vista metodológico, se enfoca bajo el paradigma cualitativo con la metodología fenomenológica donde la realidad fue sistematizada como una regla general epistemológica que le dio consistencia al mismo, en el rigió todo el conocer que repercutió en pleno orden intersubjetivo sin caer en un sentido riguroso ni estricto. Los resultados obtenidos pudieron demostrar que los cambios de conducta son el resultado de la apreciación que los docentes tienen sobre el entorno, influenciado por factores que generan reacciones, tales como apatía, frustración, resistencia al logro de metas y objetivos. A tal efecto, concluyo que la motivación en los docentes se ve afectada por la ausencia de efectividad en el proceso comunicacional, porque no orientan su conducta hacia el factor liderazgo y no existe toma de decisiones asertivas que permita maximizar los resultados esperados en la universidad.

Palabras clave: Conducta, Desempeño Laboral, Docente, Eficacia, Motivación, Universidad.

Abstract: In the university community, it is based on the premise that the teacher has multiple capacities and ways of channeling them, in their interaction with themselves and with the environment. The purpose of the research is to study motivation as a factor that generates behavioral changes in teachers. From the methodological point of view, it is focused under the qualitative paradigm with the phenomenological methodology where reality was systematized as a general epistemological rule that gave consistency to it, in which it governed all the knowledge that had repercussions in full intersubjective order without falling into a rigorous or strict sense. The results obtained could demonstrate that the changes in behavior are the result of the appreciation that teachers have about the environment, influenced by factors that generate reactions, such as apathy, frustration, resistance to the achievement of goals and objectives. For this purpose, I conclude that motivation in teachers is affected by the lack of effectiveness in the communication process, because they do not direct their behavior towards the leadership factor and there is no assertive decision-making that allows maximizing the results expected by the university. Descriptors: Conduct, Job Performance, Teacher, Efficacy, Motivation, University. Biographical Summary: Ordinary Professor Instructor at the

Simón Rodríguez National Experimental University in the Administration Area. Graduated in Industrial Relations from the University of Carabobo and Master in Educational Management from the Gran Mariscal de Ayacucho University.
INTRODUCCIÓN

Keywords: Conduct, Job Performance, Teacher, Efficacy, Motivation.

INTRODUCCIÓN

La estructura organizacional se concibe como una descripción de deberes y responsabilidades, por medio de unidades planificadas y coordinadas entre sí, para que se cumplan los objetivos definidos. Haciendo énfasis en este planteamiento, se estima sobre la necesidad de aplicar al máximo el esfuerzo de socialización, dado el grado de vulnerabilidad de sus trabajadores, además, se agrega el deber de atacar las debilidades que interactúan de forma recurrente generando comportamientos tendentes a modificar sus conductas.

Al destacar los efectos del contexto social respecto a la naturaleza y percepción laboral, los trabajadores, por identificación, tienen que necesariamente aprender a generar el cambio de forma exitosa, bajo estas características se resalta un factor muy importante el cual puede servir de fundamento para mejorar la calidad educativa de las instituciones, la motivación. Ésta surge como elemento de interés por su aplicación en este ámbito, cuyo resultado se estila como una fuerza que atrae a las personas a actuar positivamente.

La motivación laboral constituye la personalidad de una institución, se reconoce que ésta condiciona el comportamiento de los trabajadores, es el primer paso para conducir las acciones laborales, se pone en movimiento mediante estímulos internos, lo cual requiere de razones y objetivos a los cuales dirigirse. De allí que, en las Universidades se busca que la conducta de los docentes apunte a mejorar la calidad educativa, optimizarla fijando metas alcanzables que permitan atacar los aspectos motivacionales que influyen en su comportamiento, como resultado de la percepción que ellos tienen sobre su entorno, por lo que se plantea como propósito fundamental de mi estudio generar cambios conductuales en los docentes a través de la motivación.

Realidad Motivacional Universitaria

La motivación varía de acuerdo al ambiente laboral y su entorno organizacional al diferir en la conducta de las personas. En la comunidad universitaria, se parte de la premisa de que el docente, posee múltiples capacidades y formas de canalizarlas, en su interacción consigo mismo y con el entorno, éstos manifiestan conductas, las cuales pueden estar o no causadas por estímulos internos, cuya fuerza innata lo llevan a impulsar su potencial y percibir situaciones previsibles que pueden ser consideradas de forma positiva o negativa.

Desde esta perspectiva, los docentes actúan de diferentes formas en determinados momentos, lo que puede ser eco de una situación difícil que marca su praxis universitaria o la falta de identificación con la misión, visión y sentido de pertenencia hacia la universidad al igual que poca aceptación de los estándares de desempeño para encauzar el esfuerzo, incrementar su persistencia y promover la búsqueda de soluciones que determinen la naturaleza y percepción como atributos de la institución educativa donde laboran, esto influye en su adecuación e integración en el trabajo, las metas y objetivos, formación y desarrollo de su desempeño, comunicación, liderazgo y la toma de decisiones.

En atención a lo antes expuesto, se considera importante conocer la motivación como factor generador de cambios conductuales y ofrecer una práctica integradora, dialéctica, socializadora, emergente y participativa en la universidad. Cabe resaltar que la educación universitaria representa para la colectividad uno de los aspectos más relevantes para obtener niveles de crecimiento, desarrollo social y económico, razones éstas que

han permitido no quedarse estancados al crecimiento sino también vislumbrar logros y beneficios a través de un cambio conductual enaltecido, eficiente, eficaz y por ende excelente.

En este orden de ideas, de esta descripción, surge la inquietud por comprender la labor cotidiana de los docentes universitarios, buscar la verdadera naturaleza de los fenómenos, develar sus estructuras significativas a partir de las opiniones, el comportamiento, el saber sistemático, explícito, autocrítico e intersubjetivo. Es por ello, que se consideran como propósitos de la investigación:

Conocer la motivación como factor generador de cambios conductuales en los docentes universitarios

De esta realidad emergente surgen las siguientes situaciones:

Describir los factores que determinan el comportamiento y generan cambios conductuales.

Identificar fortalezas y debilidades motivacionales que generan cambios de conducta en los docentes universitarios.

Teoría que Fundamenta la Investigación

Motivación Laboral

Lo que motiva a las personas en su sitio de trabajo, son las posibilidades y experiencias que poseen sobre el mismo, siempre están en la espera de recompensas y oportunidades de desarrollo. A tal efecto, la motivación es considerada como el conjunto de valores que el individuo ha ido adquiriendo y que quiere se cristalice en el sitio de trabajo, así, la satisfacción dependerá del resultado que la persona espera obtener y lo que en realidad obtenga. De allí pues que, la satisfacción y la motivación no son dependientes entre ellas, por ejemplo, como empleado se puede estar satisfecho con el trabajo, pero no motivado, se trata de que como individuos se evalúe favorablemente la situación profesional, pero considerando que el esfuerzo que se hace no proporciona niveles de desempeño elevados. Valdés (2007, p.305), afirma que “las personas consideran que el trabajo que realizan, genera un valor agregado a su existencia. Es por esta razón, los que poseen empleo se sienten mejor que los que están desempleados”.

En efecto, en la naturaleza de la motivación de los facilitadores intervienen múltiples variables: metas, expectativas, atribuciones, percepción de la competencia, características de las tareas y recursos, experiencias pasadas en educación, aspectos personales y del contexto, así como la interacción de todos ellos en conjunto. Es de esa multiplicidad, de la que se deriva el significado, el esfuerzo y la energía requerida para los procesos de activación y de realización. No obstante, los estados motivacionales son considerados mediadores necesarios en el proceso enseñanza/aprendizaje. Como lo indica Hernández (2000, p.2) “las personas dedicamos aproximadamente un tercio de nuestro tiempo a trabajar, por lo que debemos encontrar en el sitio de trabajo, buena interrelación, que nos motiven suficientemente para realizar las tareas y poder llegar a la estabilidad y equilibrio”.

Tipos de Motivación

La motivación impulsa al ser humano a actuar de diferentes formas, origina una propensión hacia un determinado comportamiento, el mismo, puede ser provocado por un estímulo externo (el que proviene del contorno) o se puede generar internamente, desde la mente de la persona (cognición). De allí que, García (2006, p.266), afirma que “existen dos tipos de motivación, la intrínseca y la extrínseca”

En este sentido, la motivación intrínseca se conforma por diferentes ideas, necesidades, y sentimientos que determinan el comportamiento de las personas y que se relacionan con la satisfacción de las necesidades más elevadas según la jerarquía de las mismas según Maslow. Aquí están incluidas las sociales, de estimación y autorrealización. Es llamada así porque se basa en las características del contenido y la ejecución del trabajo, es decir, en el mismo proceso de realizarlo, lo que incluye la autonomía, las oportunidades para consumir los conocimientos y habilidades que poseen, el reconocimiento de los demás y la autoevaluación, la responsabilidad personal, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que esto implica.

Al referir sobre la motivación extrínseca, es la que proviene de lo exterior, es decir, cuando las personas hacen algo con el propósito de recibir una recompensa. Esta forma de motivación satisface las dos primeras necesidades de la jerarquía de Maslow, las fisiológicas y de seguridad. Buscan satisfacerlas a partir de aspectos

externos, como las condiciones de trabajo y los incentivos ya sean financieros o en especies y que puedan influir en el comportamiento de los trabajadores de forma positiva o negativa. Este tipo de motivación es común en personas para las cuales el trabajo no es un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar otros objetivos, por lo que es la forma más utilizada para motivarlos.

Factores que Determinan el Comportamiento y Generan Cambios Conductuales

Se indica asimismo, los factores que influyen en los cambios conductuales de los facilitadores ya que su comportamiento es un instrumento para el logro de las metas institucionales. El éxito depende de la habilidad y el esfuerzo que se pone en las acciones. Navarro (2010, p.22), sostiene “todo ser humano muestra desde la parte interna su relación con el entorno, desde donde se controla el comportamiento que conllevan a cambiar su conducta dependiendo del fin propuesto”.

Según la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, cada persona tiene una serie de factores que deben ser satisfechos para cubrir sus necesidades, los cuales están organizados en una estructura piramidal. Esta organización es determinada biológicamente por la constitución genética de cada individuo. En este sentido, de acuerdo con la pirámide, cuando el individuo satisface las necesidades en un determinado nivel, busca satisfacer las del próximo. Es por ello, que al sufrir de hambre asume riesgos para encontrar alimentos, una vez satisfecha su primera necesidad y saber que no morirá por ello, busca protección, al sentirse seguro, querrá encontrar amor, y así va subiendo hasta alcanzar el máximo nivel de satisfacción.

De igual manera, está la teoría de los factores motivacionales e higiene de Herzberg. Ésta sostiene que la conexión que un individuo tiene con su empleo es fundamental, y que su percepción de sí mismo en relación a su trabajo puede ser determinante para su éxito o fracaso. Además, hace referencia a los factores de higiene, que son aquellos que, cuando están ausentes, causan insatisfacción y falta de motivación, aunque su presencia no necesariamente garantiza lo contrario. Asimismo, explica que existen dos tipos de factores, los intrínsecos, que se refieren a las variables relacionadas con el puesto de trabajo y el contenido del trabajo en sí. También, hace referencia a los extrínsecos, son los factores que se encuentran dentro de la organización y que influyen de alguna manera en la satisfacción o insatisfacción del trabajador.

Fortalezas Motivacionales que Generan Cambios de Conducta

Los docentes poseen muchas fortalezas, pero también debilidades en el desempeño de sus labores dentro de esta casa de estudios universitarios. Si bien es cierto que los participantes deben interesarse por su propio aprendizaje y por las actividades que lo conducen a él, es imprescindible que los facilitadores como pieza fundamental en las reglas de la enseñanza se mantengan motivados ya que son generadores de emociones y dinámicas para cumplir con la misión y visión de las universidades.

De allí pues, que existe un grupo de docentes convencido de que poseen una profesión maravillosa que impacta socialmente y que a pesar del sueldo, los directivos y las condiciones físicas donde laboramos (que es lo que regularmente exponen), se plantean objetivos en su acción motivadora, suscitan el interés, dirigen y mantienen el esfuerzo y de esa manera logran el objetivo del proceso de formación.

Son los profesores que organizan un ambiente estructurado y estimulador del aprendizaje para sus participantes, adecúan y mejoran las estrategias de enseñanza, gestionan proyectos de innovación, cumplen con los plazos estipulados para la entrega de planificaciones, notas y otros documentos, apoyan a otros facilitadores en el cumplimiento oportuno de tareas administrativas, hacen seguimiento del rendimiento, asistencia y responsabilidad de cada participante y utilizan recursos tecnológicos para práctica docente, entre otros.

Conviene señalar, que su práctica se traduce en eficacia de las motivaciones colectivas, no van acompañadas de individualización ni adecuación de las peculiaridades personales sino que se toma en cuenta las de los estudiantes y otros docentes, en lo que influyan tanto los rasgos de personalidad como los de su misma historia. Es necesario apoyarse en los intereses de los demás involucrados y conectarlos con los objetivos del aprendizaje, que las técnicas sean interesantes y provoquen motivación en los alumnos para que tengan mayor

participación en el proceso. Robbins (2010, p.55), afirma “la eficiencia busca utilizar la metodología adecuada y debidamente planeada y organizada para asegurar un óptimo empleo de los recursos de los que se dispone”.

Debilidades Conductuales que Caracterizan a los Docentes

Desde esta perspectiva se denota la existencia de profesores que no reconocen su responsabilidad en los errores que cometen culpando siempre al sistema, constantemente manifiestan su cansancio y su descontento con las áreas de trabajo, no atiende personal y oportunamente las dudas de los estudiantes relativo a notas, asistencia, contenido programático; son inconstantes en el ingreso o registro de información, no se preocupan por el rendimiento estudiantil, preguntan reiteradamente sobre las fechas y plazos aun cuando están en la planificación que recibieron a inicio del periodo académico, entregan datos vagos sobre el proceso de avance de los alumnos, confunden fechas y no confirman información para clarificar dudas, no cumplen con la planificación establecida, programan actividades sin considerar las generalidades de la universidad (días feriados) y no informan a los superiores sobre algún incidente académico.

De allí que, lo anterior se considera como poca motivación docente y de acuerdo a esta estimación Duplá (2017, p.77), indica “un educador, como encargado de transformar conocimiento, debe estar capacitado y contar con suficientes habilidades para cumplir sus compromisos en el sitio de trabajo, una de ellas es la motivación”. En este sentido, se puede considerar como el aspecto que conlleva el actuar los docentes en sus funciones dentro de la institución universitaria.

POSICIÓN METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Habiendo establecido el fundamento doctrinario del tema que se comenta, se procede a indicar la estructura del estudio desde el punto de vista metodológico, considerado fundamental en todo proceso investigativo. A tal efecto, se enfocó bajo el paradigma cualitativo con la metodología de fenomenología como lo afirma Rojas (2014, p.26), al referirse a la fenomenología “el papel de las ciencias sociales es “comprender la vida social a partir del análisis de los significados que el hombre imprime a sus acciones. La descripción y la explicación de la conducta observable, foco de interés del científico social”.

Es un enfoque orientado a la descripción e interpretación de las estructuras esenciales de la experiencia vivida, así como, el reconocimiento del significado e importancia andragógico de la misma. Lo dicho hasta aquí está abalado en la posición de Martínez (2017, p.26), quien plantea “el conocimiento es considerado como el resultado de un interacción dialéctica entre el conocedor y el objeto conocido y como resultante de dos factores fundamentales (sujeto y objeto)”.

El dialogo establecido entre el sujeto y el objeto tuvo voz múltiple de interlocutores sobre los cuales se percibió un consenso que me llevó a un relato que tuvo sus cimientos en la posición de connotados autores, destacando a Rojas (2014, P.64), “las unidades del discurso deben ser heurísticas, es decir, ofrecer información relevante para el estudio y estimular la comprensión del lector acerca del problema estudiado”. En tal sentido, queda claro que durante el desarrollo de los datos emergentes, el análisis trascendió de la descripción, interpretación, lo taxonómico y componencial donde se mostraron las relaciones que fueron de dominio propio de acuerdo con las similitudes, es decir encontré patrones basados en diferencias que me permitieron centrarme en los eventos ya identificados.

Con el propósito de acercarme al hecho investigado y recaudar información, utilicé la técnica de observación directa. A lo que Meléndez (2013, p.251), infiere “la información directa es cuando el investigador forma parte activa del grupo observado y asume sus comportamientos”. De igual manera utilicé la entrevista semi estructurada, Polonía (2020, p.132), manifiestan “aun cuando existe una guía de preguntas, el entrevistador puede efectuar otras interrogantes no contempladas al inicio pero que se desprender de las planteadas”. En ese orden, me apoyé con grabadoras, cámaras para registro fotográfico y cuaderno de notas, así obtuve información directa de los docentes y del entorno donde se desarrollaron los hechos.

En este mismo orden de ideas, Partiendo de la descripción detallada del fenómeno o de las acciones de los actores, tomé en cuenta su vinculación con el contexto, para poder interpretar y comprender el significado de cada una de las entrevistas realizadas, lo que determinó las estrategias a seguir. Identifiqué y analicé patrones temáticos de los datos recopilados mediante la técnica análisis de contenido, lo que me permitió codificarlos y categorizarlos. Al respecto, Rojas (2014, p.138), afirma “el análisis de contenido es un enfoque metodológico para el análisis sistemático de textos siguiendo ciertas reglas y pasos”.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En esta etapa, realicé inductivamente una reflexión sobre la información obtenida a través de los juicios de los agentes externos, narrados y presentados para apoyar su autenticidad mediante la credibilidad entendida como (validez interna) y relacionándolas entre sí a partir de los objetivos y la teoría que facilitó la interpretación sobre la motivación en la Universidad.

De acuerdo al análisis, pude apreciar según las respuestas emitidas por el colectivo, que su comportamiento está influenciado por los factores intrínsecos que denotan la falta de aceptación en los estándares, normas de trabajo o aspectos relacionados con su desempeño. Asimismo, se muestra las probabilidades de que ellos consideren que el cumplimiento de la acción grupal es un principio y convicción para lograr la competitividad en la Universidad. La influencia de las perspectivas individuales implica ciertas conductas con nociones preconcebidas, estas reacciones no son indicativas totalmente de su comportamiento, son resultantes de observaciones previas, de sus experiencias o de las exposiciones influenciadas por otros.

Resulta importante destacar la opinión de los informantes sobre la comunicación en el sitio de trabajo, quienes afirmaron que este proceso en sus formas tanto escritas como oral, pudiera verse afectada por barreras interpersonales que limitan la efectividad laboral. Refirieron también que su conducta va dirigida hacia el logro de metas muy a pesar de los elementos limitadores, pues para ellos éstos no son requisito previo para el éxito institucional, sus manifestaciones conductuales denotan la disposición en el proceso laboral para aportar sugerencias y ofrecer alternativas adecuadas debido a que sus experiencias.

CONCLUSIONES

De acuerdo a lo antes planteado, es preciso determinar aspectos significativos que dieron relevancia a la práctica investigativa.

Los cambios conductuales son el resultado de la apreciación que tienen los docentes sobre el entorno, influenciado por factores que generan reacciones en su conducta, tales como apatía, frustración, resistencia al logro de metas y objetivos.

De igual manera, quedó demostrado que las creencias y valores, caracterizados por los desacuerdos y suposiciones por parte del colectivo, desvirtúan su conducta alejándolos de la misión y visión, al no lograr mayor eficacia en sus tareas, interactuar y no poner de manifiesto normas adecuadas en su trabajo, lo que los lleva a no cumplir eficientemente con su manera de actuar.

Desde esta perspectiva, la motivación en los docentes se ve afectada por la ausencia de efectividad en el proceso comunicacional, porque no orientan su conducta hacia el factor liderazgo y no existe toma de decisiones asertivas que permita maximizar los resultados esperados en la universidad.

Sugerencias para Mejorar la Motivación de los Docentes

En atención a lo observado y constatado a través de mi estudio, sugiero acciones estratégicas para optimar la motivación de los docentes, aplicarlas como elemento indispensable para que el personal docente contribuya en un esfuerzo continuo a promover intereses dirigidos a la búsqueda de resultados positivos mediante su creatividad, habilidad, capacidad y adaptación a los cambios.

En tal sentido, propongo elaborar y aplicar un instrumento que recoja información sobre la motivación a efectos de diagnosticar, estudiar y evaluar el estado de insatisfacción laboral, determinar las fuentes de posibles conflictos, tomar medidas correctivas que puedan contribuir a optimarla, aumentar el nivel de autoestima, autorrealización, integración grupal.

De igual manera, recomiendo técnicas específicas como lluvia de ideas, para tomar decisiones correctivas a fin de optimar el nivel de actuación basado en tres planos importantes: en lo individual, lo grupal y lo institucional. De esta manera, se aprovecha su capacidad y fomenta en ellos la retroalimentación para lograr el compromiso con el éxito de la universidad a través de un desempeño más productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Duplá, Fernando. *Ética y Educación. La ética y sus contextos*. Caracas: Publicaciones UCAB. 2008.
- García, Marcos. *El Poder de la Motivación*. Extraído el 26 de enero de 2023 desde mangor_com.htm.2006.
- Hernández, Miguel. *Motivación y Rendimiento. Estructura. Procesos*. México: Editorial McGraw Hill.2000.
- Martínez, Miguel. *La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación*. México: Editorial Trillas, 2017.
- Meléndez, Bernardo. *La Investigación como Proceso de Construcción Social del Conocimiento*. Caracas: Fondo Editorial IPASME, 2013.
- Navarro, Emilio. *Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana*. España: Revista de la Construcción, 2010.
- Polonía, Claudia. *Metodología de la Investigación cuantitativa & Cualitativa*. Perú: UNICAMACHO, 2020.
- Robbins, Samuel. *Administración*. México: Editorial Prentice Hall, 2010
- Rojas, Belkis. *Investigación Cualitativa. Fundamentos y Praxis*. Caracas: FEDUPEL, 2014
- Valdés Carlos. *Motivación, conceptos, Teorías Principales*. Página Web, disponible en: <https://gesteopolis.com>. 2007