

# **Perfil Motivacional para el Trabajo de Docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)**

Luis Arturo Salguero  
UPEL-IMPMM Sede Central  
salguerollarves@gmail.com

## **Resumen**

*El propósito del presente trabajo fue determinar el Perfil motivacional para el trabajo de docentes universitarios de la Universidad Pedagógica Experimental Pedagógica Libertador (UPEL), adscritos al Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPMM) en la ciudad de Caracas. En esta institución de educación superior se tomó una muestra de cuarenta y cinco (45) sujetos. La investigación fue de tipo descriptivo, ex post facto, de campo y correlacional (Kerlinger, 1994). El análisis de los datos permitió determinar dos aspectos: a) el perfil de motivación para el trabajo y b) la relación entre las variables demográficas (sexo y edad) y situacionales (experiencia laboral, educación formal, escalafón y antigüedad en el cargo) con el perfil de motivación para el trabajo. Los datos fueron procesados empleando el programa de análisis estadístico SPSS 7.5 para Windows. Se confirmó que determinar el perfil de motivación para el trabajo puede resultar importante para las Instituciones de Educación Superior, puesto que dicho conocimiento sirvió para identificar las necesidades internas y externas, así como los medios para obtener retribuciones por la actividad laboral del personal académico de la UPEL. Estos hallazgos podrían contribuir con la creación de estrategias para los docentes que permitan armonizar los intereses de éstos y los de la universidad, en pro de mejorar los niveles de productividad y satisfacción del personal académico de esta casa de estudios.*

**Palabras clave:** perfil motivacional; docentes universitarios; universidad; variables demográficas y variables situacionales.

## **Motivational Profile to the Work of Teachers of the Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)**

### **Abstract**

*The purpose of this article was to determine the motivational working profile for the faculty of Universidad Pedagógica Experimental Libertador, ascribed to the Institute of Educational Improvement of the Magisterial (IMPMM) in the city of Caracas. In this Institution of higher education a sample of forty-five subjects (45) was taken. A*

*descriptive, ex post facto and correlation methodology was employed (Kerlinger, 1994). The analysis of data determined two significant findings: a) motivational working profile and b) the relationship between the demographic variables (sex and age) and situational variables like working experiences, formal education, status within the institution, and years of experience in the job. The findings were correlated with the motivational working profile. The data was processed using a statistical analysis SPSS 7.5. The results showed that the motivational working profile can be important for the Higher Learning Institutions, since these results identified the internal and external necessities as well as the means to obtain retributions for the faculty academic work. These findings could contribute to the creation of strategies that would promote harmony between the faculty interests and the university to improve the levels of productivity and satisfaction of the entire faculty.*

**Key words:** *motivational profile; academic satisfaction; demographic and situational variables.*

## **Introducción**

En las organizaciones el factor humano está considerado como un valor estratégico para el desarrollo. Sin la activa y motivada conducta de éste la existencia de la organización está comprometida, puesto que en la actualidad la creatividad, la innovación, así como la visión, misión, análisis internos y externos y planes se logran con las personas, es decir, tanto la competitividad y comparatividad en las organizaciones es posible por las competencias o habilidades, experiencia y motivación existente en los individuos que integran colectivos direccionados hacia objetivos. Esta realidad se evidencia en todos los niveles de las corporaciones, específicamente, en los roles o desempeños laborales que realizan cada uno de los trabajadores, quienes al estar motivados interna y externamente hacen de las tareas asignadas por la organización una experiencia satisfactoria y realizable en forma individual y colectiva.

Los aspectos motivacionales propios de una persona son una parte, un entramado de sus necesidades psicológicas, biológicas, culturales, espirituales y materiales, que la definen como un ser biopsicosocial con dos dimensiones específicas: la natural y la cultural; lo que a su vez, como proceso e identidad del individuo configura los contenidos, rasgos y manifestaciones de su personalidad como unidad existencial. En consecuencia, las condiciones motivacionales de las personas constituyen una estructura compleja, porque sus motivos, intereses, preocupaciones y aspiraciones son conceptos con valor motivacional, en la medida que conservan la organización y la estructura que caracterizan el ser humano.

Por esta razón, se ha constatado que el perfil motivacional de la persona es muy estable, como estable es la estructura de su personalidad (Toro, 1985). El perfil motivacional del trabajo está definido como aquellos conceptos que, afectados por las habilidades, se constituyen en principios, creencias, valores o actitudes que logran influir sobre el desempeño porque actúan sobre las preferencias. En consecuencia, las emociones y sentimientos matizan dichos conceptos y refuerzan su valor motivacional contribuyendo a que su efecto sea eficaz en la determinación del desempeño. Sin embargo, independientemente de los conceptos y experiencias de reconocidos teóricos que abordan esta temática, el autor es de la opinión que a veces, es decir, en ocasiones el perfil motivacional de la persona es variable o cambiante y eso puede depender de ciertos factores tales como su madurez, su edad, su condición socioeconómica, entre otros elementos que pueden afectar dicha variable (perfil motivacional), debido a su dinámica personal o a la realidad del entorno. Ningún proceso de selección de recurso humano es infalible completamente en las organizaciones, de allí que existan personas inestables, es decir, con perfil motivacional no muy estable, porque cambian fácilmente de un trabajo a otro, cuando evalúan ciertas características de los puestos de trabajo.

De aquí se deriva la imperiosa necesidad de establecer perfiles motivacionales científicamente estudiados dentro de las distintas organizaciones. Porque pareciera existir, en opinión de otros, que en la motivación laboral debe estar presente una alta dosis o concentración de identificación del trabajo con la persona, algo así como amor al desempeño, a lo que se dedica laboralmente el sujeto en su ambiente organizacional.

Al estudiarse el conjunto de elementos caracterizadores del proceso que conforma el perfil motivacional del trabajo, se infiere que este marco referencial tiene diversas implicaciones en el funcionamiento de las diferentes organizaciones, porque el conocimiento acerca de la motivación permite configurar estrategias que tengan la capacidad de influir sobre la conducta del individuo, específicamente en algunas variables internas o externas que de acuerdo con los teóricos citados son capaces de estimular o coadyuvar a ciertos desempeños laborales en la persona, de los cuales la organización puede obtener resultados

positivos o negativos dependiendo de la actuación de ésta en un momento y circunstancia determinada.

Dentro de las estrategias que se pueden mencionar estarían aquellas que deseen afectar variables de orden interno tales como necesidades de poder, logro, afiliación, reconocimiento o autorrealización. Al respecto la organización, consciente de tales requerimientos observables en los líderes o personas claves de la corporación o institución, podría diseñar programas racionalmente inteligentes y sistematizados, que coadyuven con el cambio organizacional planificado, específicamente construir experiencias que promuevan y reconozcan el logro de las metas individuales que son compatibles con el desarrollo de la organización, a saber el desarrollo profesional universitario en carreras y postgrado que fortalezcan la expansión y consolidación de metas organizacionales en las áreas de tecnologías, sistemas, cultura organizacional, aprendizaje organizacional, desarrollo humano, entre otras que también favorezcan el crecimiento de todos con todos en los niveles de la institución.

Otra estrategia planificada por el equipo de dirección sería la creación de iniciativas libres de escolaridad o currículo formal para aquellas personas motivadas por valores y sentimientos de expresión cultural e intelectual compartida, pero que dichas iniciativas podrían satisfacer a la persona individualmente hasta niveles de sentirse realizada. Tales proyectos podrían ser de orden cultural, como la organización de grupos de cantos de diversos géneros, grupos de literatura y discusión con temáticas generales o de interés específicos, creación de grupos para teatros y presentaciones diversas con contenidos y mensajes tendientes a la libertad, formulación y diseño de programas de incentivos y reconocimiento por la labor en áreas de atención en la organización, estrategias impulsadas de manera colectiva para crear campamentos y excursiones, talleres de madurez de la personalidad y liderazgo corporativo compartido, entre otras estrategias que de manera planificada, consensuada entre los sectores de la institución donde trabaja la gente pueda (política, presupuesto y programa) ofrecer oportunidades y condiciones objetivas y sistematizadas a todas las personas que sientan que la satisfacción de sus necesidades son de naturaleza interna asociada al reconocimiento personal en privado y público, o que su inclinación está en la parte gremial y por esa razón se forma intensivamente en

esa área laboral, para colaborar con los demás en procesos de reclamos, reivindicaciones, formación, actualización y cambio colectivo.

En consecuencia, en organizaciones educativas, específicamente en instituciones de educación superior, pareciera que los docentes no están excluidos de estar afectados por variables externas o internas que teóricamente pudieran influenciar en el rendimiento laboral, la relación con otros miembros de la organización educativa o en lo personal.

Con base en estos argumentos, es conveniente investigar el proceso de motivación que forma parte de la realidad individual de los docentes de educación superior, dada la responsabilidad social que ejercen; y comprender el impacto en la comunidad universitaria en la cual se desempeñan profesionalmente, con la finalidad de conocer sus necesidades y aspiraciones en el contexto donde interactúan en forma regular.

En este estudio se entenderá como perfil de motivación a aquellas características que debe tener la persona para desempeñar una labor o tarea determinada. Por consiguiente, el perfil de motivación del docente consistirá en las características motivacionales internas y externas que determinan su comportamiento para el trabajo, así como los mecanismos preferidos para lograr recompensas deseadas en ese contexto. Como características motivacionales internas del trabajo se consideran: la tarea a realizar, lo interesante del trabajo y la retroalimentación del trabajo realizado. Las características motivacionales externas que conforman el perfil de motivación son las políticas de remuneración, el ambiente de trabajo, las relaciones con los compañeros, el supervisor, la estabilidad y la seguridad. Los mecanismos preferidos para lograr recompensas deseadas en el trabajo están determinados por todos aquellos medios utilizados por el docente para obtener beneficios para él, como por ejemplo, tiempo de dedicación al trabajo, esfuerzo, puntualidad, entre otros (Alvárez, 1996).

Las universidades tienen como interés hacer que el aprendizaje superior sea funcional y esté relacionado con las necesidades de la sociedad. En consecuencia, si la universidad es la casa de la

búsqueda del saber, pareciera que demanda del docente universitario un perfil motivacional para el trabajo que dista mucho del mundo de los negocios y otras actividades laborales industriales, agrícolas, energéticas entre otras. Pero ¿cuál es ese perfil motivacional?, ¿dependerá de factores demográficos o académicos?

La situación anteriormente planteada, es decir, la ausencia de mediciones de perfiles motivacionales para miembros del personal académico y de investigación en general, pareciera hacerse más evidente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), cuya misión es la formación de docentes requeridos por el sistema educativo nacional. Esta organización universitaria le plantea demandas específicas de actuación pedagógica, didáctica, formativa y ética a los docentes que ejercen en esta institución educativa. Podría decirse, que con mayor especificidad que las otras universidades nacionales, cuyas funciones están dirigidas a la formación en general del recurso humano en otras disciplinas y áreas del conocimiento.

Por esta razón, el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM), como uno de los institutos de formación docente de este sistema universitario oficial (UPEL), en su misión de formar, profesionalizar y actualizar al docente en servicio, en casi todo el país, está llamado a conocer de manera científica y sistemática cuál es el perfil motivacional para el trabajo del personal académico ordinario que labora en esta institución andragógica de educación superior, cuya administración del currículo se realiza bajo la modalidad de educación a distancia. Por consiguiente, indagar esta realidad podría ser clave para las instituciones de formación docente porque arrojaría datos y conocimientos acerca del perfil de motivación laboral del personal académico, lo cual aportaría elementos de análisis y consideración para el desarrollo de políticas de recursos humanos en las funciones de docencia en pregrado y postgrado, en la investigación y extensión universitaria.

En este contexto, las preguntas que orientaron el estudio se formularon en los siguientes términos:

Ubicándose a nivel del sector universitario:

¿Cuál es el perfil motivacional para el trabajo en los docentes

universitarios?; ¿las variables demográficas del docente están asociadas con el perfil motivacional para el trabajo?; y ¿las variables situacionales del docente están asociadas con el perfil motivacional para el trabajo?

Ubicándonos dentro del sector universitario en el sistema UPEL, institución de formación docente y más específicamente en el IMPM, institución de formación de docentes en servicios, se plantearon las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el perfil motivacional para el trabajo de los docentes universitarios del IMPM?; ¿el perfil motivacional para el trabajo del docente del IMPM será significativamente diferente según el género?; ¿el perfil motivacional para el trabajo del docente del IMPM será significativamente diferente según la edad?; ¿el perfil motivacional para el trabajo del docente del IMPM será diferente según la experiencia laboral?; ¿el perfil motivacional para el trabajo del docente del IMPM será diferente según la educación formal?; ¿el perfil motivacional para el trabajo del docente del IMPM será diferente según la antigüedad en el cargo?; y ¿el perfil motivacional para el trabajo del docente del IMPM será diferente según la categoría académica?

Como objetivos del estudio se plantearon los siguientes: Comprobar si las variables demográficas y situacionales seleccionadas por el investigador están asociadas con el perfil motivacional para el trabajo del docente universitario en la UPEL – IMPM. Como objetivos específicos del estudio fueron los siguientes: a) determinar el perfil motivacional general para el trabajo de los docentes del IMPM; b) indicar si el perfil motivacional para el trabajo del docente del IMPM es diferente según las variables demográficas: género y edad y c) expresar si el perfil motivacional para el trabajo de los docentes del IMPM es diferente según las variables situacionales: experiencia laboral, nivel educativo logrado, antigüedad en el cargo y escalafón universitario.

## **Revisión de la bibliografía**

El tema motivación ha sido ampliamente debatido en casi todas las organizaciones contemporáneas, debido al interés que despierta conocer acerca del comportamiento individual y social, por parte de la dirección y ejecución de la organización, así como por otros estudiosos

del tema en cuanto a los factores motivadores tanto internos como ambientales que generan la conducta motivada; pero este tema en contextos laborales reviste suma importancia puesto que se hace necesario conocer las implicaciones que genera el proceso motivacional en las personas y sus efectos dentro de la dinámica del trabajo, sobre todo para medir niveles de satisfacción y compromiso organizacional de los individuos con las instituciones en las cuales hacen vida profesional. En este sentido, se presentan los autores o fuentes primarias y secundarias que han abordado este tema con perspectivas diferentes, a saber; biológicas, social y cultural.

Como fundamentos teóricos del estudio se revisan a) el rol del activo humano en las organizaciones y algunos factores que determinan su comportamiento y b) motivación para el trabajo y algunas teorías motivacionales.

Las personas planean, organizan, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen, por esta razón, toda organización está compuesta por personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener la continuidad institucional. El estudio de la persona como sujeto individual y en colectivo constituye la unidad básica de las organizaciones y de la administración de recursos humanos. Este proceso tiene diversas vertientes o enfoques: a) las personas como dotadas de características propias de personalidad e individualidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones y objetivos individuales y b) las personas como recursos dotadas de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional (Chiavenato, 2000). Para el referido autor existen dos teorías que explican la comprensión del comportamiento de las personas, a saber: 1) la teoría de campo y 2) la teoría de la disonancia cognitiva. Ambas indican cómo funciona la cognición humana.

La primera teoría expresa que el comportamiento humano depende de dos factores, uno de ellos está relacionado con la totalidad de los eventos coexistentes en determinadas situaciones particulares, es decir, que las personas se comportan frente a una situación o circunstancia total (Gestalt) integrando hechos y eventos que conforman su ambiente. La segunda teoría de la disonancia cognitiva se sustenta en la premisa de que el individuo se esfuerza por establecer un estado de consonancia o coherencia con él mismo. Si

los conocimientos que una persona tiene de sí misma y de su ambiente no son coherentes entre sí (un conocimiento es lo contrario del otro), se presenta un estado de disonancia cognitiva, el cual es una de las principales causas de incoherencia en el comportamiento. De estos dos enfoques se concluye que el comportamiento de las personas se basa más en sus percepciones personales y subjetivas (significados de las cosas, su comprensión) que en los hechos objetivos y concretos de la realidad. En estas circunstancias, no cuenta la realidad, sino la manera personal e individual de verla e interpretarla, por ello, las personas se comportan, no de acuerdo con la realidad propiamente dicha, sino con la manera de percibir y sentir conforme a sus conocimientos personales, está más referido con su intersubjetividad.

En el mismo orden de ideas, Gibson y otros (1996) refieren que para comprender el comportamiento del activo humano en las organizaciones se debe estar atento a un conjunto de consideraciones que permitirían aclarar ciertas conductas organizacionales, dentro de éstas se pueden precisar algunas, tales como a) las tareas de observación de los directivos; (b) el análisis de la conducta y (c) la actuación de los individuos que requieren de la atención de algunas variables.

En cuanto al contenido referencial fundamental indicado en este estudio como es la motivación para el trabajo, existen algunas teorías que dan cuenta de su contenido teórico. En este sentido, el proceso motivacional puede ser descrito como proceso biológico, cultural y social, que tiene diversas acepciones dependiendo del contexto situacional donde el mismo se debata, así como la perspectiva o escuela del pensamiento psicológico; es un término (motivación) amplio que se puede resumir en un concepto integral que define una conducta humana que se dispara hacia un objetivo específico bien sea psicológico o físico que se debe satisfacer.

Según Cofer y Appley (1981), el término motivación se usa para representar diferentes formas, estados o condiciones del organismo relacionado con la fuerza, la persistencia o dirección de la conducta, el cual plantea la existencia de tres categorías: a) valor biológico entendido como la emoción, la fuerza, la pulsión, el instinto y la necesidad; (b) valor mental correspondiente a la urgencia, apetencia, sentimiento, impulso, carencia esfuerzo, deseo y demanda, y (c) valor

objeto o estados localizados en el ambiente relativo a propósito, interés, intención, actitud, aspiración, plan, motivo, incentivo, meta y valor.

Sin embargo, autores como Kreitner y Kinicki (1997) refieren que la motivación con énfasis laboral representa aquellos procesos psicológicos que causan la estimulación, la dirección y la persistencia de acciones voluntarias dirigidas a objetivos con sentido de responsabilidad ejercitada, conocimiento de los resultados que generan motivación interna para el trabajo (satisfacción laboral) y la perseverancia porque se refuerzan a sí mismos. Pero pueden ser producidos por cinco características laborales específicas: a) variedad de destrezas; b) identidad; c) importancia de tareas; d) autonomía y (d) reinformación.

En tanto que otra visión del proceso motivacional reside en cómo crear una situación en la que los trabajadores puedan contribuir para alcanzar las metas de la organización dentro de la satisfacción personal que debe generar la contraprestación del servicio prestado (Villegas, 1988). No obstante, es posible presentar diversos conceptos del proceso motivacional, referido este enunciado como un constructo multidimensional relacionado con el impulso, dirección y persistencia de la conducta, que define una voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzos hacia las metas organizacionales, condicionados por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual y en cuyo caso los tres elementos claves están compuestos de la manera siguiente: a) el esfuerzo; b) las metas organizacionales y c) las necesidades. Por lo tanto, la motivación es un proceso fundamentalmente de satisfacción de la necesidad, de acuerdo con la opinión de autores como Mogollón (1998) y Robbins(1999).

Otras perspectivas del tema motivación son las siguientes: 1) la presión interna surgida de una necesidad que genera un estado energizador que impulsa al individuo hacia el logro de alguna meta, eso implica un proceso cíclico que consta de la necesidad individual, respuesta y meta; 2) necesidades conscientes o inconscientemente experimentadas y dentro de éstas *las primarias*, tales como los requerimientos fisiológicos por el agua, el aire, los alimentos, el sueño y abrigo, mientras que las otras necesidades son *las secundarias*, dentro de las que se enuncian la autoestima, el estatus, la asociación con los demás, el afecto, la generosidad, la realización y la afirmación

personal; las cuales varían en intensidad y en el transcurso del tiempo entre diferentes individuos. Esta concepción hace una clara distinción del concepto de motivación equivalente a necesidades o sus sinónimos, pero en el contexto laboral se señala que los motivadores son inductores de alto desempeño, porque son las recompensas o incentivos identificados que intensifican el impulso a satisfacer dichos deseos, es decir, representan los medios que concilian necesidades contrapuestas, y 3) definición de motivación identificada como condición psicológica de la persona permanentemente en cambio con muchas experiencias previas, más aun, ese proceso se origina en el interior del individuo o por factores que actúan sobre él desde el exterior, pero que dichas categorías no son independientes, intervienen en todo momento de acuerdo con el criterio de González (1993), Koontz y Wehrich (1990) y Blum y Naylor (1990).

Otras fuentes fundamentales que soportan el estudio están referidas con las siguientes teorías primarias del tema, compuestas por la visión de: a) la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954); b) de la motivación-higiene de Herzberg (1968); c) de las necesidades de Mc Clelland (referido por Robbins 1999).

En referencia a la primera teoría de Maslow (1954), se presentan las cinco necesidades: la primera de orden fisiológico del individuo; de segundo la seguridad y de amor; el tercer orden lo conforman el afecto y sentido de pertenencia al grupo o equipo; de cuarto orden está la necesidad de estima y por último la necesidad de autorrealización.

La segunda teoría de Herzberg (1968) planteó la tesis de la dualidad de factores (motivación-higiene) existentes en la relación laboral de las organizaciones, eso significa la existencia de los elementos motivadores que generan satisfacciones en la actividad del trabajo, así como la presencia de otros factores higiénicos que cuando están presentes en la parte ambiental física del trabajo no motivan, es decir, no satisfacen a las personas, sólo dan la sensación de conformidad, de clima psicológico, de bienestar, de ambiente en positivo, *porque motivación es un proceso que implica la necesidad de satisfacción y no lograrlo genera procesos de frustración física o psicológica*. Para Herzberg, autor de la teoría de la dualidad motivación-higiene, lo opuesto de la satisfacción no es la insatisfacción como se había creído, porque

al eliminar las características de insatisfacción de un trabajo no lo hace necesariamente satisfactorio.

La tercera teoría clave de esta investigación corresponde a McClelland, quien aportó conocimiento significativo para la comprensión de las necesidades internas de los individuos en su contexto laboral. Eso evidenció tres requerimientos que las personas sienten y están orientadas a satisfacerlas en las organizaciones, a saber: 1) poder; (2) logro y (3) afiliación. El poder como instrumento de dominio, control y manejo de influencia en personas y cosas; la necesidad de logro que significa deseos de éxitos, retos personales y profesionales, temeridad ante las oportunidades e infatigable ante las tareas laborales. Finalmente, se localiza la necesidad de afiliación, cuya orientación es la amistad, relaciones de cooperación en lugar de la competencia y prefieren el entendimiento mutuo antes que el conflicto, centradas en las personas y su destino.

Adicionalmente, están las teorías de necesidad de existencia, relación y crecimiento de Alderfer; evaluación cognoscitiva o del conocimiento, fijación de objetivos o metas y del reforzamiento de Skinner citados por Robbins.

## **Metodología**

El método utilizado en este estudio se ubicó dentro del enfoque o perspectiva cuantitativa, pues según Cook y Reichardt (1995), posee una concepción global positivista e hipotética-deductiva, objetiva y orientada a los resultados, que utilizó técnicas cuantitativas de recolección y análisis de datos con el propósito de verificar la hipótesis derivada del estudio, intentando generalizar los casos en cuestión.

Para responder el enunciado del problema, a saber, primero: ¿cuál es el perfil motivacional para el trabajo en los docentes universitarios de la UPEL-IMP?; segundo ¿las variables demográficas del docente universitario de la UPEL-IMP están asociadas con el perfil motivacional para el trabajo? y tercero ¿las variables situacionales del docente universitario de la UPEL-IMP están asociadas con el perfil motivacional para el trabajo? fue necesario generar el perfil motivacional del trabajo de los referidos docentes, y seguido proceder a relacionar estadísticamente las dos variables: perfil motivacional del

trabajo con las variables demográficas y situacionales para conocer si estadísticamente son significativas las correlaciones contempladas en los objetivos de la investigación.

## **Sujetos**

En este estudio se seleccionó una muestra del 34% (equivalente a 45 sujetos), fue determinada mediante un criterio de proporcionalidad de acuerdo con la característica común del escalafón universitario en la universidad pública venezolana, es decir, con los docentes o sujetos ubicados para ese momento en cada categoría académica. Significó entonces una distribución igual a 9 individuos por cada nivel del escalafón universitario, los cuales quedaron integrados de la manera siguiente: 9 instructores, 9 asistentes, 9 agregados, 9 asociados y 9 titulares para un total de 45 miembros docentes ordinarios del personal académico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.

## **Instrumentos**

El instrumento seleccionado para este estudio fue el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), diseñado en Colombia para identificar y valorar significativamente quince factores de motivación (Toro, 1985). En Venezuela, ese instrumento fue aplicado por Álvarez (1991), quien elaboró una versión adaptada al contexto organizacional venezolano. La estrategia que utilizó fue la siguiente: 1) se estableció la confiabilidad del instrumento mediante el procedimiento de "test-test" con un mes de intervalo, y le determinó la correlación "r" de Spearman, la cual arrojó una puntuación de 0,74. Después del proceso de validación y confiabilidad, el CMT fue aplicado en la investigación Perfil de Motivación para el Trabajo de Gerentes de Empresas Venezolanas, en la ciudad de Caracas.

Posteriormente, el autor investigador realizó en 2005 una investigación conocida como Variables demográficas y situacionales asociadas al Perfil de Motivación para el Trabajo de Docentes Universitario UPEL-IMP, en el cual realizó una adaptación al instrumento CMT, al incorporarle las categorías académicas, según la Ley de Universidades (1970).

El CMT, es un instrumento que mide quince factores motivacionales en tres dimensiones, a saber:

- Primera Dimensión: condiciones motivacionales internas, las cuales están integradas por cinco factores: a) Autorrealización; b) Logro; c) Poder; d) Reconocimiento y e) Afiliación.
- Segunda Dimensión: medios para obtener la retribución deseada en el trabajo, los cuales están integrados por cinco factores: a) Dedicación a la tarea; b) Aceptación a la autoridad; c) Aceptación de normas y valores; d) Requisición y e) Expectación.
- Tercera Dimensión: condiciones motivacionales externas, las cuales están integradas por cinco factores: a) Supervisión; b) Grupo de Trabajo; c) Contenido del trabajo; d) Salario y (e) Promoción.

Para efectos de corrección e interpretación, se estableció una escala con valores de cuatro a cero (4 a 0), cuya apreciación fue la siguiente: 4, total importancia; 3, bastante importancia; 2, moderada importancia; 1, poca importancia y 0 supuso ninguna importancia. En consecuencia, se procedió a sumar los valores escritos por los docentes en el instrumento CMT, para conocer el nivel de preferencia por cada uno de los factores contenidos en las tres dimensiones. Asimismo, las letras que se ubican en el instrumento están relacionadas con la estructura de las dimensiones (condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas y condiciones motivacionales externas, es decir, las quince primeras preguntas están relacionadas con la mayor satisfacción que se desea obtener en el trabajo, por cada pregunta debe responder cinco opciones de la letra (a) hasta la (e) y así sucesivamente hasta completar las 75 respuestas solicitadas en el instrumento (CMT).

## **Procedimiento**

- a) Estudio de documentación: fuentes, informes y estudios.
- b) Contacto directo: se procedió a establecer contacto directo con los docentes universitarios seleccionados, con la finalidad de plantearle el objetivo de la investigación y solicitarles la cooperación para la aplicación del instrumento CMT en la Sede Central del IMPM. Sin embargo, debe referirse que parte de la muestra fue completada por el Núcleo Académico Mérida (4 sujetos) y la Extensión

Académica El Tigre del estado Anzoátegui (2), puesto que algunos docentes no devolvieron a tiempo el instrumento. Después de los dos días concedidos a los profesores para completar el instrumento, se pasó a retirar el cuestionario.

El instrumento se rediseñó (adaptación) con la incorporación de las siguientes variables e indicadores en el siguiente orden:

1. Variable demográfica sexo y edad:
  - a) **Género:** Masculino y Femenino.
  - b) **Edad:** De 20 – 29, Entre 30 – 39, Más de 40 años.
2. Variables situacionales: experiencia laboral, educación formal, antigüedad en el cargo y categoría académica:
  - a) **Experiencia laboral:** Menos de 5 años, Entre 5 y 10 años y Más de 10 años.
  - b) **Educación formal:** Pregrado, Especialidad en Postgrado, Maestría y Doctorado.
  - c) **Antigüedad en el cargo:** Menos de 12 meses, De 1 a 3 años, De 4 a 6 años, De 7 a 9 años y Más de 9 años.
  - d) **Categoría académica:** Instructor, Asistente, Agregado, Asociado y Titular.
3. Variable perfil motivacional para el trabajo: factores motivacionales internos, factores motivacionales externos y medios preferidos para lograr retribución deseada en el trabajo.

## Resultados

Se exponen los resultados en términos del análisis descriptivo e inferencial. Se consideraron como variables independientes: a) Demográficas: Género y Edad (Tabla 1), y b) Situacionales: Experiencia laboral, Educación formal, Antigüedad en el cargo y el Escalafón universitario (Tabla 2).

**Tabla 1**  
**Frecuencias de las Variables Demográficas**

TIPO	VARIABLES	INDICADOR	N	%
Demográficas	Género	Masculino	15	33,3
		Femenino	30	66,7
	Edad	Menos de 30 años	1	2,2
		De 30 a 40 años	13	28,9
		Más de 40 años	31	68,9

En la Tabla 1 se observa lo siguiente:

- **Sexo:** se distribuyó la muestra de la siguiente manera: (15) Masculino (33,3 %) y (30) Femenino con un predominio de 66,7%.

- **Edad:** la muestra se distribuyó en: (1) "Menos de 30 años" (2.2 %); (13) "Entre 30 y 40 años" (28.9 %) y (31) "Más de 40 años" con un 68.9 % predominante, lo que representó en valores absoluto 31 personas de los 45 docentes encuestados. Mientras que el grupo con menos de 30 años y de 30 a 40 años equivalieron en valores relativos al 31,1%, igual a 14 personas de las encuestadas.

**Tabla 2**  
**Frecuencias de las Variables Situacionales**

TIPO	VARIABLES	INDICADOR	N	%
Situacionales	Educación Formal	Pregrado	4	8,9
		Especialización	8	17,8
		<b>Maestría</b>	<b>30</b>	<b>66,7</b>
		Doctorado	3	6,7
		Postdoctorado	0	0,0
	Experiencia Laboral	Menos de 5 años	2	4,4
		De 5 a 10 años	14	31,1
		<b>Más de 10 años</b>	<b>29</b>	<b>64,4</b>
	Antigüedad en el Cargo	Menos de 12 meses	6	8,9
		De 1 a 3 años	4	13,3
		<b>De 4 a 6 años</b>	<b>16</b>	<b>35,6</b>
		De 7 a 9 años	8	17,8
		Más de 9 años	11	24,4
	Categoría Académica	Instructor	9	20
		Asistente	9	20
		Agregado	9	20
Asociado		9	20	
Titular		9	20	

De la Tabla 2 se desprende la siguiente información:

- **Educación Formal:** se observó que la distribución de la variable fue de 4 personas con "Pregrado", equivalente a 8.9%; de 8 docentes con "Especialización" equiparable al 17.8 %; mientras que 30 docentes poseen título de "Maestría" con un predominio del 66.7 %, y 3 profesores tienen título de "Doctor", lo que representó un 6.7 %.

- **Experiencia Laboral:** la distribución indicó 2 docentes con "Menos de 5 años", equivalente al 4.4 %; 14 profesores se ubicaron en el rango "Entre 5 a 10 años" correspondiente al 31.1%; y 29 colegas indicaron "Más de 10 años" se servicios, lo cual refirió un 64.4 %, siendo éste el porcentaje predominante.

- **Antigüedad en el cargo:** la muestra se distribuyó en 4 docentes con "Menos de 12 meses", equivalente al 8.9 %; 6 con un tiempo de "De 1 a 3 años", correspondiente al 13.3 %; 16 con un antigüedad "De 4 a 6 años", perteneciente al 35.6 %, intervalo en el cual se concentra la mayor cantidad de docentes de la muestra; 8 "De 7 a 9 años" equivalente al 17.8 % y 11 con "Más de 9 años", con un 24.4%.

- **Escalafón:** la muestra se distribuyó proporcionalmente de manera intencional: (9) "Instructores" (20 %); (9) "Asistentes" (20 %); (9) "Agregados" (20 %); (9) "Asociados" (20 %) y (9) "Titulares" (20 %). Con ello se procuró dar un manejo de igualdad con una representación proporcional a todas las categorías académicas del IMPM, porque de haber sido al azar es posible que predominara la categoría de los docentes titulares que son mayoría y eso, tal vez, no definía el perfil motivacional general para el trabajo del docente universitario en el IMPM, sino el de un sector parcializado.

La variable dependiente, Perfil General, se presenta en la Tabla 3:

**Tabla 3**  
**Perfil General de Motivación para el Trabajo**

Dimensiones	Factores	Media	Desv. típ.	Nivel de Preferencia
Condiciones motivacionales internas	Autorrealización	8.71	2.72	1
	Poder	6.76	2.23	2
	Reconocimiento	6.67	2.07	3
	Logro	4.56	4.38	4
	Afiliación	4.22	2.91	5
Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	Dedicación a la Tarea	7.87	2.05	1
	Acept. de Normas y Valores	7.07	1.80	2
	Expectación	5.84	3.14	3
	Requisición	5.60	2.00	4
	Acept. de autoridad	5.24	2.39	5
Condiciones motivacionales externas	Promoción	7.69	3.35	1
	Grupo de Trabajo	7.44	2.67	2
	Contenido de trabajo	6.91	2.80	3
	Supervisión	5.22	3.07	4
	Salario	4.53	2.68	5

De la Tabla 3 se desprende la siguiente información:

- Con referencia a la dimensión **condiciones motivacionales internas**, de los cinco factores que la integran; la Autorrealización, el Poder y el Reconocimiento fueron los tres seleccionados en el nivel de preferencia, cuyos valores relativos al estadístico de la media se mantuvieron más o menos iguales.
- En cuanto a la dimensión **medios preferidos para la obtención de las retribuciones deseadas**, se obtuvo que de los cinco factores que lo componen la Dedicación a la tarea, Aceptación de Normas y valores y Expectación fueron los tres primeros seleccionados en el nivel de preferencia. En este estudio el promedio de la media fue de 6,92 puntos y el recorrido de la desviación típica respecto a la media fue de 2.33.
- En la dimensión **condiciones motivacionales externas**, la Promoción, el Grupo de trabajo y el Contenido de trabajo fueron los tres primeros que optaron en el nivel de preferencia, cuyo promedio de la media fue de 7.34 puntos y el desplazamiento de la desviación típica estuvo alrededor de los 2.94 respectivamente.

El Perfil General, de acuerdo con las tres dimensiones del estudio junto con sus factores integrantes y en atención al nivel de preferencia, quedó conformado de la siguiente manera; Autorrealización, Poder, Reconocimiento, Dedicación a la tarea, Aceptación de normas y valores, Expectación, Promoción, Grupo de trabajo y Contenido de trabajo.

A continuación se presenta el Análisis Inferencial, en el cual se correlacionan las Variables Demográficas Asociadas al Perfil Motivacional Para El Trabajo, cuyos datos estadísticos se muestran en la Tabla 4:

**Tabla 4**

**Resumen de la relación entre la variable demográfica (SEXO) asociadas al Perfil Motivacional para el Trabajo**

	Variable	Relación	Resultado
	Demográfica – Sexo (Masculino y Femenino)	-	-
Dimensión condiciones motivacionales internas	Logro	No significativa	T ( 43.0,45)=1467 (p< 0,05)
	Poder	No significativa	T(43.0,45)=0,667 (P<0,05)
	Afiliación	No significativa	T(43.0,45)=-0,133 (P<0,05)
	Autorrealización	No significativa	T(43.0,45)=0,567 (P<0,05)
	Reconocimiento	No significativa	T(43.0,45)=0,400 (P<0,05)
Dimensión medios preferidos para obtener retribución deseada	Dedicación a la tarea	No significativa	T(43.0,45)=-0.100 (P<0,05)
	Aceptación de la autoridad	No significativa	T(43.0,45)=0.933 (P<0,05)
	Aceptación de normas y valores	No significativa	T(43.0,45)=0.300 (P<0,05)
	Requisición	No significativa	T(43.0,45)=0.500 (P<0,05)
	Expectación	No significativa	T(43.0,45)=-0.667 (P<0,05)
Dimensión condiciones motivaciones externas	Supervisión	No significativa	T(43.0,45)=-0.733 (P<0,05)
	Grupo de trabajo	No significativa	T(43.0,45)=-0.067 (P<0,05)
	Contenido del trabajo	No significativa	T(43.0,45)=0.833 (P<0,05)
	Salario	No significativa	T(43.0,45)=-0.000 (P<0,05)
	Promoción	No significativa	T(43.0,45)=-0,033 (P<0,05)

Tal como se muestra en la Tabla 4, tanto en la dimensión **condiciones motivacionales internas** (Logro, Poder, Afiliación, Autorrealización y Reconocimiento); en la dimensión **medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas** (Dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Aceptación de normas y valores, Requisición y Expectación), así como en la dimensión **condiciones motivacionales externas** (Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido del trabajo, Salario y Promoción), todas ellas evidenciaron que no existen diferencias significativas entre el perfil motivacional del trabajo de los docentes y el sexo femenino y el masculino.

### Edad y perfil motivacional para el trabajo

En la Tabla 5 se muestra el resumen de la relación entre la variable demográfica (EDAD) asociada al perfil motivacional para el trabajo:

**Tabla 5**  
**Resumen de la relación entre la variable demográfica (EDAD) asociada al perfil motivacional para el trabajo**

	Variable	Relación	Resultado
	Demográfica		
	Edad		
Dimensiones condiciones motivacionales internas	Logro	No significativa	F(2,45)=0.057 (P<0.05)
	Poder	No significativa	F(2,45)=0.312 (P<0.05)
	Afiliación	No significativa	F(2,45)=0.046 (P<0.05)
	Autorrealización	No significativa	F(2,45)=0.135 (P<0.05)
	Reconocimiento	No significativa	F(2,45)=3.229 (P<0.05)
Dimensiones Medios Preferidos Para Obtener Retribución Deseada	Dedicación a la tarea	No significativa	F(2,45)=7.404 (P<0.05)
	Aceptación de la autoridad	No significativa	F(2,45)=1.791 (P<0.05)
	Aceptación de normas y valores	No significativa	F(2,45)=2.899 (P<0.05)
	Requisición	No significativa	F(2,45)=1.514 (P<0.05)
	Expectación	No significativa	F(2,45)=0.111 (P<0.05)
Condiciones Motivacionales Externas	Supervisión	No significativa	F(2,45)=1.057 (P<0.05)
	Grupo de trabajo	No significativa	F(2,45)=2.255 (P<0.05)
	Contenido del trabajo	No significativa	F(2,45)=1.785 (P<0.05)
	Salario	No significativa	F(2,45)=0.025 (P<0.05)
	Promoción	No significativa	F(2,45)=0.988 (P<0.05)

a. En la dimensión **condiciones motivacionales internas**, sólo en cuatro de sus factores internos se evidenciaron que no existen diferencias significativas entre el perfil motivacional para trabajo de los docentes y la edad.

b. En la dimensión **medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas** los factores Dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Aceptación de normas y valores, Requisición y Expectación obtuvieron niveles de diferencias significativas. En los cinco medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas se evidenció que no existen diferencias significativas entre el perfil motivacional para trabajo de los docentes y la edad.

c. En la dimensión **condiciones motivacionales externas** los factores Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido del trabajo, Salario y Promoción obtuvieron niveles de diferencias significativas. En los cinco factores externos antes indicados evidenció que no existen diferencias significativas entre el perfil motivacional para el trabajo de los docentes y la edad.

## Educación formal y perfil motivacional para el trabajo

En la Tabla 6 se muestra el resumen de la relación entre educación formal y perfil motivacional para el trabajo:

**Tabla 6**  
**Resumen de la relación entre educación formal y perfil motivacional para el trabajo**

	Variable	Relación	Resultado
	<b>Educación formal</b>	-	-
<b>Dimensiones condicionales motivacionales internas</b>	Logro	No significativa	F(3,45)=0.26 (P<0.05)
	Poder	No significativa	F(3,45)=0.07 (P<0.05)
	Afiliación	No significativa	F(3,45)=0.57 (P<0.05)
	Autorrealización	No significativa	F(3,45)=0.56 (P<0.05)
	Reconocimiento	No significativa	F(3,45)=0.78 (P<0.05)
<b>Dimensiones medios preferidos para obtener retribución deseada</b>	Dedicación a la tarea	No significativa	F(3,45)=1.27 (P<0.05)
	Aceptación de la autoridad	No significativa	F(3,45)=0.98 (P<0.05)
	Aceptación de normas y valores	No significativa	F(3,45)=0.96 (P<0.05)
	Requisición	No significativa	F(3,45)=0.38 (P<0.05)
	Expectación	No significativa	F(3,45)=0.05 (P<0.05)
<b>Condiciones motivacionales externas</b>	Supervisión	No significativa	F(3,45)=0.61 (P<0.05)
	Grupo de trabajo	No significativa	F(3,45)=1.20 (P<0.05)
	Contenido del trabajo	No significativa	F(3,45)=1.82 (P<0.05)
	Salario	No significativa	F(3,45)=2.11 (P<0.05)
	Promoción	No significativa	F(3,45)=236 (P<0.05)

En las dimensiones **condiciones motivacionales internas**, **medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas** y **condiciones motivacionales externas**, en todos los factores se obtuvieron niveles de diferencias significativas. De igual forma, todos ellos evidenciaron que no existen diferencias significativas entre el perfil motivacional del trabajo de los docentes y la educación formal.

## Perfil motivacional para el trabajo y experiencia laboral

En la Tabla 7 se muestra un resumen de la relación entre la experiencia laboral y el perfil motivacional para el trabajo:

**Tabla 7**  
**Resumen de la relación entre la experiencia laboral y el perfil motivacional para el trabajo**

	Variable	Relación	Resultado
	Experiencia laboral	-	-
Dimensiones condiciones motivacionales internas	Logro	No significativa	F(2,45)=0.18 (P<0.05)
	Poder	No significativa	F(2,45)=1.68 (P<0.05)
	Afiliación	No significativa	F(2,45)=0.37 (P<0.05)
	Autorrealización	No significativa	F(2,45)=0.68 (P<0.05)
	Reconocimiento	No significativa	F(2,45)=1.13 (P<0.05)
Dimensiones medios preferidos para obtener retribución deseada	Dedicación a la tarea	No significativa	F(2,45)=0.37 (P<0.05)
	Aceptación de la autoridad	No significativa	F(2,45)=0.35 (P<0.05)
	Aceptación de normas y valores	No significativa	F(2,45)=0.58 (P<0.05)
	Requisición	No significativa	F(2,45)=0.69 (P<0.05)
	Expectación	No significativa	F(2,45)=0.21 (P<0.05)
Condiciones motivacionales externas	Supervisión	No significativa	F(2,45)=0.18 (P<0.05)
	Grupo de trabajo	No significativa	F(2,45)=0.87 (P<0.05)
	Contenido del trabajo	No significativa	F(2,45)=0.27 (P<0.05)
	Salario	No significativa	F(2,45)=0.93 (P<0.05)
	Promoción	No significativa	F(2,45)=0.75 (P<0.05)

En las dimensiones **condiciones motivacionales internas**, **medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas** y **condiciones motivacionales externas**, en todos los factores se obtuvieron niveles de diferencias significativas. De igual forma, todos ellos evidenciaron que no existen diferencias significativas entre el perfil motivacional del trabajo de los docentes y la experiencia laboral.

## Perfil motivacional para el trabajo y antigüedad en el cargo

En la Tabla 8 se muestra un resumen de la relación entre la antigüedad en el cargo y perfil motivacional para el trabajo:

**Tabla 8**  
**Resumen de la relación entre la antigüedad en el cargo y perfil motivacional para el trabajo**

	Variable	Relación	Resultado
	Antigüedad en el cargo	-	-
Dimensiones condiciones motivacionales internas	Logro	No significativa	F(4,45)=1.65 (P<0.05)
	Poder	No significativa	F(4,45)=0.53 (P<0.05)
	Afiliación	No significativa	F(4,45)=1.42 (P<0.05)
	Autorrealización	No significativa	F(4,45)=1.75 (P<0.05)
	Reconocimiento	No significativa	F(4,45)=1.22 (P<0.05)
Dimensiones medios preferidos para obtener retribución deseada	Dedicación a la tarea	No significativa	F(4,45)=1.01 (P<0.05)
	Aceptación de la autoridad	No significativa	F(4,45)=0.84 (P<0.05)
	Aceptación de normas y valores	No significativa	F(4,45)=0.84 (P<0.05)
	Requisición	No significativa	F(4,45)=0.07 (P<0.05)
	Expectación	No significativa	F(4,45)=1.67 (P<0.05)
Condiciones motivaciones externas	Supervisión	No significativa	F(4,45)=3.02 (P<0.05)
	Grupo de trabajo	No significativa	F(4,45)=1.45 (P<0.05)
	Contenido del trabajo	No significativa	F(4,45)=0.81 (P<0.05)
	Salario	No significativa	F(4,45)=2.70 (P<0.05)
	Promoción	No significativa	F(4,45)=1.86 (P<0.05)

En las dimensiones **condiciones motivacionales internas**, **medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas** y **condiciones motivacionales externas**, en todos los factores se obtuvieron niveles de diferencias significativas. De igual forma, todos ellos evidenciaron que no existen diferencias significativas entre el perfil motivacional del trabajo de los docentes y la experiencia laboral.

## Perfil motivacional para el trabajo y categoría académica

En la Tabla 9 se muestra un resumen de la relación entre la categoría académica y el perfil motivacional del trabajo:

**Tabla 9**  
**Resumen de la relación entre la categoría académica y el perfil motivacional del trabajo**

	Variable	Relación	Resultado
	Escalafón	-	-
Dimensiones condiciones motivacionales internas	Logro	No significativa	F(4,45)=0.73 (P<0.05)
	Poder	No significativa	F(4,45)=1.34 (P<0.05)
	Afiliación	No significativa	F(4,45)=0.40 (P<0.05)
	Autorrealización	No significativa	F(4,45)=0.83 (P<0.05)
	Reconocimiento	No significativa	F(4,45)=1.03 (P<0.05)
Dimensiones medios preferidos para obtener retribución deseada	Dedicación a la tarea	No significativa	F(4,45)=0.70 (P<0.05)
	Aceptación de la autoridad	No significativa	F(4,45)=0.70 (P<0.05)
	Aceptación de normas y valores	No significativa	F(4,45)=0.89 (P<0.05)
	Requisición	No significativa	F(4,45)=0.71 (P<0.05)
	Expectación	No significativa	F(4,45)=0.50 (P<0.05)
Condiciones motivacionales externas	Supervisión	No significativa	F(4,45)=0.90 (P<0.05)
	Grupo de trabajo	No significativa	F(4,45)=0.14 (P<0.05)
	Contenido del trabajo	No significativa	F(4,45)=0.50 (P<0.05)
	Salario	No significativa	F(4,45)=0.25 (P<0.05)
	Promoción	Significativa	F(4,45)=0.02 (P<0.05)

En las dimensiones **condiciones motivacionales internas**, **medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas** y **condiciones motivacionales externas**, en todos los factores se obtuvieron niveles de diferencias significativas. En las dos primeras dimensiones no se evidenciaron diferencias significativas entre el perfil motivacional del trabajo de los docentes y la categoría académica. No obstante, en la dimensión condiciones motivacionales externas, el factor Promoción arrojó un resultado inferior al nivel de confianza.

## **Discusión de los resultados**

### **a) En referencia a las condiciones motivacionales internas**

**a.1. La Autorrealización.** De acuerdo con los datos obtenidos, se puede afirmar que los docentes universitarios del IMPM están motivados, es decir, orientados a conseguir en sus actividades ordinarias laborales la mayor cantidad y calidad de mejoras en cuanto a sus conocimientos y capacidades personales. En este sentido, al contrastarlo con la teoría de Maslow (1954), se reitera la satisfacción que genera la autorrealización en forma individual, porque el docente universitario logra realizar todo su potencial, el cual le permite alcanzar ser lo que desea ser. Asimismo, la necesidad de crecer, lograr el potencial individual y hacer eficaz la satisfacción plena consigo mismo. Otro teórico que presenta esta apreciación es Toro (1983), quien refiere la importancia de expresar la necesidad de realización del trabajo por medio de habilidades y conocimientos personales, así como la permanente formación.

La autorrealización, establecida como primera prioridad en los docentes universitarios del IMPM, complementa los resultados de otros estudios similares a éste (Álvarez, 1993 y Vergara 1995), en los cuales tanto los gerentes de sectores industriales de la economía en la ciudad de Caracas como los gerentes educativos de la Universidad Simón Bolívar se inclinaron por el factor motivacional intrínseco autorrealización.

**a.2. El Poder.** Éste resultó la segunda opción seleccionada por los docentes universitarios del IMPM-UPEL. De acuerdo con la teoría de las necesidades (Mc Clelland, 1968) el poder se evidencia en intenciones o acciones orientadas a adquirir o ejercer dominio, control o influencia sobre otros. En tanto que según la teoría de la motivación para el trabajo de Toro (1983), el Poder se manifiesta a través de acciones y deseos que buscan ejercer dominios no sólo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permiten adquirir o mantener el control. Al ser el Poder la segunda prioridad para los docentes universitarios del IMPM-UPEL, se evidencia un valor fundamental para la ejecución de las actividades relacionadas con el trabajo, la dirección central o delegada del recurso humano disponible y la capacidad para poder enseñar a colegas y estudiantes el modo de solución de problemas relacionados con el trabajo académico, técnico, administrativo,

investigativo y de extensión universitaria y social a la comunidad aledaña e interesada en el servicio que presta a esta la institución. Autores como Álvarez (1996); Atkinson (1964); Mc Clelland (1974) y Alderfer en Robbins (1992) evidencian que los hallazgos de la investigación se deben confrontar a la luz de las diversas teorías de la motivación para valorar su significado científico y explicativo del conocimiento. Desde este punto de vista, el factor motivacional interno Poder radica en la capacidad de dominio sobre varias cosas que coadyuva en la dinámica del proceso laboral del individuo.

**a.3. El Reconocimiento.** Es la tercera opción en el orden de prioridades de las necesidades internas para los docentes universitarios del IMPM-UPEL. Según Maslow (1954, 1991) la estima está representada por el respeto propio, la posición social, el prestigio, logros alcanzados y el reconocimiento por parte de otros. También son las intenciones o acciones dirigidas a obtener de los demás atención o la admiración. Según Toro (1983) el reconocimiento se manifiesta a través de la expresión de deseos o la realización de actividades orientadas a obtener atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer. Con base en estos planteamientos teóricos, se puede afirmar la existencia de la necesidad de competir por la excelencia para aventajar a sus pares.

**a.4. El Logro.** Éste se ubicó en la cuarta preferencia para los docentes universitarios con ninguna importancia. Según Toro (1983), el logro se considera como la búsqueda de resultados a mediano o largo plazo, con la intención de obtener excelencia en el alcance de los resultados y de aventajar a otros. En el estudio realizado por Mogollón (1998), los resultados arrojaron que los docentes universitarios de las Universidades Metropolitana y Simón Bolívar no le otorgaron ninguna importancia, lo cual evidencia similar hallazgo entre ambos estudios. Para Mc Clelland (1968), en la teoría de las necesidades el factor motivacional logro se conceptualiza como el interés y comportamiento orientado a obtener resultados, a hacer algo excepcional, alcanzar la excelencia. En este sentido, los docentes universitarios del IMPM-UPEL no presentan esta necesidad, en términos de competitividad en capacidades y conocimientos frente a sus pares, ni desarrollar iniciativas que evidencien superioridad intelectual. Sus atributos motivacionales, como se ha referido, están orientados a alcanzar la plenitud en

sus aspiraciones y necesidades, a ser ellos mismos lo que anhelan ser como personas (autorrealización) y a la vez poder controlar los recursos disponibles de la organización.

**a.5. La Afiliación.** Este factor se ubicó en el quinto lugar de preferencias. La afiliación forma parte central en la condición humana de los docentes universitarios, es esencial en el establecimiento de las relaciones interpersonales y si éstas están matizadas de cargas afectivas podrían redundar en relaciones efectivas en la dimensión laboral.

En este sentido, la teoría de las necesidades de Mc Clelland (1968) conceptualiza el factor afiliación como la necesidad del ser humano de obtener y conservar relaciones interpersonales cálidas. Mientras que Maslow (1954) argumenta que las necesidades sociales son aquellas como el ser aceptado por organizaciones diferentes a la familia y el establecimiento de buenas relaciones en el trabajo, ser valorado dentro de la misma. Los docentes universitarios conocen y consideran las relaciones personales de significativa importancia porque el valor de la dignidad humana se considera invaluable en las comunidades generadoras de conocimiento, así como las necesidades de dar y recibir afecto de las personas están presentes en casi todos los procesos comunicacionales, igualmente funciona como elemento cohesionar de los integrantes del instituto. Se puede afirmar que existe la percepción de que la afiliación en la condición humana es clave para el desenvolvimiento de los docentes universitarios en el IMPM-UPEL, lo cual coincide con lo expresado por Toro (1983) cuando considera el factor motivacional intrínseco afiliación como los comportamientos orientados a conservar las relaciones afectivas y hacerlas efectivas.

## **b) Acerca de los medios preferidos para obtener retribución deseada**

**b.1. Dedicación a la tarea.** Los docentes universitarios del IMPM-UPEL le adjudicaron total importancia al hecho de hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad. En este sentido, Vroom (1964), citado por Koontz y Wehrich (1999), considera que es el nivel de esfuerzo que desarrolla el individuo lo conducirá a conseguir el resultado esperado. Según Toro (1983), la dedicación a la tarea incluye modos de comportamientos caracterizados por la

dedicación de tiempo, esfuerzo, iniciativa al trabajo, deseos de mostrar en el trabajo responsabilidad y calidad, lo cual puede servir para derivar algún beneficio primario del hecho mismo de la ejecución del trabajo. Se trata de la intención de poner al servicio de la tarea los recursos, medios y condiciones personales. Dentro de estos elementos teóricos se ven identificados los atributos que caracterizan el desempeño laboral de los docentes universitarios del instituto. Igualmente, Villegas (1988) y Robbins (1992) señalan aspectos descriptivos que se pueden relacionar con el factor dedicación a la tarea.

**b.2. Aceptación de Normas y Valores.** Representa la segunda opción seleccionada por los docentes universitarios del IMPM-UPEL, lo cual evidenció la necesidad de asimilar y ejecutar mediante sus conductas los valores, normas, creencias y pautas culturales que lo identifiquen con la ética admitida y ejercida por la institución y su personal docente respectivo. Todo esto en el entendido de acatar las políticas y disposiciones emanadas de las autoridades rectorales o del nivel estratégico, así como las descentralizadas que dirigen el Instituto. Este comportamiento se realiza para la consecución de los objetivos corporativos de la organización universitaria. Este proceso de avenimiento u observancia a las normas y valores es signo de cohesión en el grupo y subgrupos formales e informales, dado el criterio prescriptivo de las instituciones de educación superior. Por lo general, el docente universitario es proclive a recibir instrucciones en forma de guía regular en la cual están implícitos los valores y normas que preconiza la organización, y con ello evitar posibles perjuicios en el área laboral. Este aspecto, según Toro (1995) en la teoría de la motivación para el trabajo, describe el acatamiento a valores y normas relevantes para el funcionamiento y permanencia de la organización, lo cual es compartido plenamente por los docentes universitarios del IMPM-UPEL. Para Robbins (1992), el trabajador que cumple con las reglas y políticas de la organización le facilitará alcanzar una meta particular, se convierte en el motor principal que motiva al trabajo. En tanto que para autores como Cummings y Schwab (1994), citados por Mogollón (1998), los valores son los indicadores que permiten al individuo seleccionar la forma como ejecutará la acción para alcanzar las metas y objetivos trazados, que no es más que los valores llevados a la acción.

**b.3. La Expectación.** Los docentes universitarios del IMPM-UPEL la ubicaron en el tercer lugar, sin dejar de reportar en los datos obtenidos bastante importancia, pero en términos relativos fue el que arrojó menor registro porcentual. En opinión de Toro (1983), "la expectación está entendida como los modos de comportamientos que muestran expectativas, confianza y pasividad ante los designios de la organización o las determinaciones de la autoridad. Las retribuciones deseadas se otorgan por la iniciativa y bondad del patrón, más que por mérito personal". En esta institución de educación superior, la cual está conformada por personal calificado en diferentes áreas del conocimiento, es plausible que los datos hayan registrado esta evidencia debido a la naturaleza y conformación de la unidad de análisis. Debe reiterarse que las necesidades básicas para la obtención de beneficios o retribuciones están previstas en normas, políticas y valores y los docentes universitarios conocen los mecanismos y dispositivos para activarlos en términos materiales. Es difícil que en una casa de estudios superiores los jefes sean proveedores de beneficios, son sólo partes del engranaje del sistema de procedimientos administrativos. En este sentido, los docentes universitarios del IMPM-UPEL no poseen expectativas de procurar mejoras cualitativas o cuantitativas con base a disposiciones o actos discrecionales de las autoridades constituidas. En todo caso la dinámica del proceso de expectativas en el personal académico de la universidad está asociada a la ruta de carrera profesional que el docente desempeña durante su permanencia activa en la organización.

**b.4. La Requisición.** Los docentes universitarios del IMPM-UPEL le asignaron la cuarta posición a este factor, puesto que se identifican con los procesos de persuasión o presión para obtener los beneficios o resultados por el desempeño ofrecido. Esto parece ilógico porque las retribuciones o compensaciones están prescritas en los reglamentos o normas estandarizadas para el personal académico de la universidad y en consecuencia del instituto, quienes para obtener benéficos deben aplicar de acuerdo a lo dispuesto en la normativa, es decir, en las convenciones gremiales, actas, reglamentos, acuerdos, etc. Este aspecto se puede relacionar con el primer punto antes descrito (aceptación de normas y valores) porque los docentes universitarios están relativamente

informados de los mecanismos de acceso para la consecución de los beneficios y privilegios que otorga la organización a sus miembros ordinarios activos y jubilados. Debe referirse que los citados beneficios o logros obtenidos por los docentes universitarios son de naturaleza gremial, académica, política y socioeconómica, expresados en derechos y deberes. Por lo general, la concesión o retribución depende del docente universitario en relación con el desempeño y de la trayectoria de la carrera, no del superior inmediato. Igualmente, está asociada la compensación con variables presupuestarias financieras y organizacionales.

**b.5. La Aceptación a la autoridad.** Los docentes universitarios del IMPM-UPEL le otorgaron la tercera posición, lo cual evidencia que en esta institución existe cierta racionalidad frente a la autoridad constituida. En la teoría de la motivación para el trabajo, Toro (1983) señala que la aceptación a la autoridad indica los modos de comportamiento que manifiestan acatamiento, reconocimiento, aceptación de personas investidas de autoridad. En esta investigación no se refleja la compatibilidad de los elementos teóricos del referente principal con el registro de los datos obtenidos, lo cual permite deducir que la autoridad en el instituto es aceptada por sus docentes universitarios, pero bajo ciertas peculiaridades, en vista de que el comportamiento organizacional está estandarizado en el conjunto de disposiciones existentes en la corporación universitaria.

### **c) En cuanto a las condiciones motivacionales externas**

**c.1. La Promoción.** Asignada como primera prioridad, esta necesidad externa es pertinente con la teoría de Toro (1983), quien la define como la posibilidad de ascenso en el contexto organizacional. En consecuencia, es evidente que esta variable está asociada con el desempeño de las funciones universitarias (docencia, investigación y extensión) para las cuales el docente del nivel superior está consciente de la existencia de un proceso de evaluación mediante un baremo que demanda de él la necesidad de destacarse a través de su formación, preparación continua, asistencia a seminarios y congresos, organización de eventos relacionados con su área de competencia, entre otros. De esta manera el docente universitario se esfuerza en desarrollar méritos

profesionales y personales con el soporte de logros específicos en el desempeño laboral. Los resultados de este estudio son compatibles con la teoría de la motivación para el trabajo de Toro y Cabrera (1995), quienes sostienen que al individuo se le reconozca su desempeño en el trabajo, progrese en el mismo y tenga la oportunidad de ascender, permitiéndole hacer proyecciones personales de progreso y prestigio, con lo cual se le aproxima al individuo a desempeños de mayor envergadura y responsabilidad.

**c.2. Grupo de trabajo.** Los docentes universitarios del IMPM-UPEL le otorgaron la cuarta opción en el orden de preferencias. Acerca de este factor, refiere Maslow (1954, 1991) que es importante para la motivación del individuo el ser aceptado y apreciado por el grupo. En este orden de ideas, las necesidades sociales son aquellas como el ser aceptado por organizaciones diferentes a la familia, el establecimiento de buenas relaciones en el trabajo, ser apreciado por los demás, ser un miembro destacado en la organización y ser deseado dentro de la misma. De acuerdo con Toro (1983), el concepto grupo de trabajo está referido a las condiciones del trabajo que proveen a las personas posibilidades de estar en contacto con otras personas, interrelacionarse y participar en actividades colectivas, aprender de otros; es una condición de motivación externa para la ejecución del trabajo.

**c.3. Contenido del trabajo.** Para los docentes universitarios del IMPM-UPEL, este factor se encuentra como la segunda prioridad, en vista de la relevancia que posee para los intereses de la institución. Herzberg (1968); Kast y Khan (1990) y Robbins (1992) sostienen que el contenido del trabajo se afirma si el mismo es mentalmente interesante, en el cual la persona pueda usar sus habilidades y destrezas con libertad de acción para decidir aspectos relacionados con éste, lo que es clave en la motivación para el trabajo. En consecuencia, es pertinente y soporta con los argumentos teóricos los resultados del presente estudio, por cuanto los docentes universitarios del instituto registraron en los datos recolectados importancia debido a que es una característica propia del desempeño profesional, en el sentido de la aplicación y administración de la capacidad de autonomía para las ejecutorias relacionadas con el quehacer académico y administrativo en este instituto.

**c.4. La Supervisión.** Para los docentes universitarios del IMPM-UPEL, representa el último lugar en las opciones de preferencias, por lo cual el quinto lugar evidencia ninguna importancia con referencia al mencionado factor motivacional externo. De acuerdo con Robbins (1992), se trata de recibir retroalimentación de parte del superior inmediato acerca del desempeño en el trabajo. En tanto que para Toro (1983) es la supervisión entendida como el valor que el individuo atribuye al reconocimiento de la autoridad hacia él. Se puede inferir que este proceso, aunque es el último en las opciones, no niega la necesidad de desarrollar relaciones cordiales entre colegas dirigidos y dirigentes o autoridades, entendiendo que el supervisor, jefe, coordinador o superior inmediato debe colaborar a corregir los errores o defectos que se observen en el desempeño profesional.

**c.5. El Salario.** Los docentes universitarios del IMPM-UPEL le asignaron la última posición. La muestra seleccionada permite afirmar que a estos docentes no los motiva el ejercer su trabajo como un medio para la consecución de ingresos económicos, en vista de que las necesidades expuestas en orden de prioridad son la promoción y el contenido del trabajo, como satisfactores externos. Adams (1965) -en Mowday (1987) citados por Mogollón (1998)- conceptualiza al salario o pago como un factor importante en la motivación para el trabajo. Mientras que Robbins (1992), Kast y Khan (1992) refieren que las personas se sienten satisfechas en su trabajo, si las políticas de remuneración son justas. No obstante los docentes universitarios del IMPM-UPEL valoran la remuneración como producto del desempeño profesional en el trabajo, lo que como factor motivador es relativamente inferior con respecto a los considerados en esta investigación.

#### **d) Con respecto a las variables demográficas (sexo y edad) y el perfil de motivación para el trabajo de los docentes universitarios del IMPM-UPEL**

No existen diferencias significativas entre el perfil de motivación para el trabajo de los docentes del instituto y las variables demográficas sexo y edad. En conclusión, se puede rechazar la hipótesis acerca de la existencia de diferencias significativas en el perfil de motivación para el trabajo de los docentes universitarios, según el sexo y la edad.

**e) En cuanto al perfil motivacional para el trabajo de los docentes universitarios del IMPM-UPEL, y las variables situacionales (educación formal, categoría académica, experiencia laboral y antigüedad en el cargo)**

No se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre el perfil de motivación para el trabajo de los docentes universitarios del IMPM-UPEL y las variables educación formal, escalafón y experiencia laboral. En la variable antigüedad en el cargo, no obstante, se encuentran diferencias significativas en los factores de supervisión y salario.

En conclusión, se puede afirmar que los resultados del presente estudio permiten rechazar tanto la hipótesis general así como las dos hipótesis específicas, las cuales registraron niveles de significación muy bajos, es decir, con valores inferiores a 0,05 en los coeficientes de correlación estadísticos.

Los resultados de este estudio son similares a los obtenidos en la investigación de Mogollón (1998), en la cual los docentes universitarios de las Universidades Central de Venezuela y Metropolitana reflejaron la no existencia de relaciones significativas entre el perfil de motivación para el trabajo y las variables demográficas (sexo y edad) y las situacionales (experiencia laboral, educación formal, categoría académica y antigüedad en el cargo) en las referidas instituciones de educación superior.

## **Conclusiones**

Dentro de los aportes más significativos del perfil motivacional para el trabajo, se determinó que los docentes universitarios del IMPM-UPEL tienen profunda necesidad interna por la autorrealización mediante el incremento de sus conocimientos en las áreas de la disciplina que ejercen. Después estuvo la necesidad del poder para controlar los recursos y la dirección de las personas. También se detectó que la afiliación como necesidad de mantener círculos o grupos de relaciones interpersonales con elementos afectivos es importante para este grupo. Asimismo, se diagnosticaron motivaciones hacia los medios preferidos para obtener retribuciones por sus servicios prestados. Cabe destacar que, en las condiciones motivacionales externas, este

grupo de profesores se inclinó por la promoción, vale decir, por los ascensos en la institución, e indicaron la importancia del contenido del trabajo puesto que representa esfuerzos intelectuales competitivos. Así mismo, el equipo de colegas con que trabaja e interactúa en la ejecución de sus actividades es igualmente importante.

## **Factores motivacionales internos**

Los resultados obtenidos señalan una tendencia o preferencia en los docentes universitarios del IMPM-UPEL hacia la búsqueda de la autorrealización. Es decir, el deseo de hacer realidad lo que el individuo aspira es este factor interno en potencia. Se consiguió que estos docentes sienten la necesidad de incrementar sus conocimientos en las áreas que desempeñan, lo cual favorece el desarrollo de sus capacidades y el mejoramiento de las habilidades debido a la total importancia que le asignaron al factor interno de autorrealización. Del total del número de respuestas obtenidas del cuestionario de motivación para el trabajo, el ítem que más sobresalió fue el referido a "Darme cuenta que perfecciono mis conocimientos", el cual está asociado con la necesidad de autorrealización. Seguido estuvo el factor Poder, lo cual sugiere que para el personal académico de esta institución, esta motivación representa una importancia estratégica en la ejecución de sus actividades laborales y profesionales, en el entendido de que Poder significa que llegar a dirigir a otras personas es clave. Esto supone el control de recursos y la capacidad de asignar responsabilidades y recursos, así como la posibilidad de dirigir la resolución de situaciones relativas al trabajo.

Asimismo, los datos procesados y registrados dan cuenta de que para estos docentes, el factor Reconocimiento carece de importancia en su comunidad académica. Esto evidencia que las cosas se hagan de forma individual, no cuentan con el reconocimiento y la estima necesaria de sus homólogos.

El factor Logro se ubicó en el cuarto lugar de preferencias, es decir, que la idea o el concepto de superar en capacidad y conocimiento a colegas no representa un valor de importancia en el perfil motivacional para el trabajo.

Por último, el factor Afiliación parece indicar que no es una prioridad la necesidad de crear, mantener círculos o grupos de relaciones interpersonales en niveles de considerable aceptación afectiva, debido a su posición en el quinto lugar de preferencias.

## **Medios preferidos para obtener retribución deseada**

Los docentes del IMPM-UPEL evidencian que le confieren la máxima importancia a la Dedicación a la Tarea asociada al tiempo, así como al esfuerzo e iniciativa en el desempeño, en pro de ofrecer lo mejor de sí en términos de calidad y eficiencia en sus actividades laborales.

En segundo lugar se ubicó el factor Aceptación de Normas y Valores, lo que significó que para esta comunidad de educación superior las normas y valores deben ser debatidas mediante procesos de reflexión, pero deben ser acatadas la observancia a las políticas institucionales y reglas expresadas en reglamentos y actas convenios. Esto es un rasgo o atributo que identifica a este grupo, en tanto que las normas y valores resultan de los cuerpos colegiados (Consejos Universitario y Directivo) en los cuales están representados sus intereses.

La Expectación ocupó el tercer lugar, mientras que la Requisición ocupó el cuarto, lo que evidencia el conocimiento que poseen los docentes universitarios del instituto, de ejercer presión o la forma de cumplir los requerimientos para obtener las retribuciones aspiradas en el trabajo, de los cuales puede disponer en la organización.

Por último, la Aceptación de la Autoridad presentó poca importancia, lo que indica que se reconoce y obedece a la persona que ostenta el derecho a mandar, por ser la autoridad constituida, pero no es el medio utilizado para alcanzar las retribuciones, porque esta comunidad presenta otras motivaciones básicas, antes referidas.

## **Condiciones motivacionales externas**

Los docentes universitarios del IMPM-UPEL establecieron como primera opción el factor Promoción o ascenso con total importancia, lo cual se manifiesta en el continuo progreso que desarrolla en el desempeño laboral. Un ejemplo evidente pueden ser los trabajos de

investigación (académicos o de ascensos) o publicaciones científicas, y este proceso es lógico, pertinente y coherente con la misión de esta comunidad universitaria, debido a que continuamente el docente del IMPM (instituciones de educación superior) debe estar formándose y actualizándose en su área de competencia, en vista de la velocidad con que avanza el conocimiento y la información en la actualidad. Este proceso activo de dominar y manejar información (aprendizaje) reciente, le permite a los docentes universitarios del instituto aspirar los ascensos del escalafón académico y dirigir los cargos de la estructura organizativa, cuyos puestos otorgan ciertas posiciones, *privilegios* y responsabilidades específicas.

En segundo lugar estuvo el Grupo de Trabajo, factor motivante para los docentes universitarios del instituto, por cuanto la tarea en sí conlleva esfuerzos intelectuales interesantes, con lo cual el profesor podrá utilizar todo su potencial, habilidades y destrezas en su cátedra, puesto gerencial o académico administrativo, donde obtiene cierto grado de autonomía y de esa manera ensayar nuevas formas de proceso educativos.

El factor Supervisión está presente como en toda organización laboral, pero no es considerado ni valorado por los docentes universitarios como un aspecto de vital importancia. Esto tal vez sucede por el principio de autonomía legal con que operan los profesores de las instituciones de educación superior.

Igualmente, el personal académico realiza sus investigaciones, publicaciones, cursos, foros, etc, y dichas actividades están intrínsecamente asociadas con el dominio y conocimiento que poseen en sus áreas de competencia. En este sentido, el proceso de supervisión es de carácter administrativo, pero no está concebido como el medio para las correcciones o realización de procesos de ayuda y asesoría, como funciona en organizaciones cuya razón social tiene otras características y motivaciones diferentes al ámbito educacional.

El factor Salario se ubicó en una situación que en sí no parece ser un motivador clave, pero es la fuente de recursos socioeconómicos que les permite acceder a productos y servicios de calidad, proveedores de información y formación necesarios en el desempeño

laboral. Se afirma que sin compensaciones justas de acuerdo al nivel de inflación, se hace difícil acceder a otras fuentes del conocimiento que en el mercado de la información tienen costos considerables.

## **Perfil general de motivación para el trabajo de los docentes del IMPM-UPEL**

El perfil general de motivación para el trabajo de los docentes del IMPM-UPEL presentó las siguientes características: las primeras prioridades en las opciones ofrecidas se ubican en los factores Autorrealización, Dedicación de la Tarea, Promoción, Poder, Aceptación de Normas y Valores, Grupo de Trabajo. En las posiciones intermedias se localizan Reconocimiento, Expectación y Contenido del Trabajo. Mientras que en baja prioridad la tendencia del grupo se inclina hacia los factores Logro, Afiliación, Requisición, Aceptación de la Autoridad, Supervisión y Salario.

Con base en las consideraciones anteriores, se puede afirmar que los docentes del IMPM-UPEL están orientados fundamentalmente a satisfacer tres necesidades centrales; Autorrealización, Dedicación de la Tarea y Promoción, dichos factores motivadores que en el ambiente universitario están referidos a los ascensos de la carrera académica.

En este sentido, el perfil general de motivación para el trabajo del docente universitario en el IMPM-UPEL, evidencia que sus acciones profesionales están orientadas hacia la búsqueda del perfeccionamiento de sus habilidades, conocimientos y destrezas para alcanzar niveles de calidad en la presentación de sus resultados y productos laborales. De esta manera, se sienten plenamente realizados con el deber cumplido, porque hacen lo que saben y les gusta hacer. Igualmente, se puede afirmar que las acciones y manifestaciones laborales que desarrollan están reguladas por un conjunto de reglamentaciones y procedimientos formales y estandarizados que elabora la institución para la consecución de sus objetivos. Prácticamente todo el desempeño de los docentes universitarios está comprometido con el macrosistema regulatorio de todas las funciones universitarias que le son asignadas a las instituciones de educación superior, es decir, investigación, extensión

y docencia de pregrado y postgrado, pero dentro de los valores que sostienen e interpretan la cultura y el comportamiento organizacional.

De lo anteriormente expuesto, se afirma que otra motivación que dirige el comportamiento de los docentes universitarios del IMPM-UPEL es la promoción o ascenso, que dentro del escenario de la Universidad se entiende como el desarrollo de carrera por el cual todos los docentes transitan para lograr las jerarquías académicas previstas en el Reglamento del Personal Académico de la Universidad.

Sin embargo, para progresar en la Universidad, el docente universitario debe realizar investigaciones académicas con rigor científico, con las cuales se promueve su talento, conocimiento e imagen individual. Otra forma de lograr ascensos es alcanzando las jerarquías medias y altas del escalafón universitario, las cuales le otorgan derechos para participar activamente en diferentes procesos y actividades propias de las instituciones de educación superior.

Igualmente, se observa que las motivaciones con bajas puntuaciones referidas al Logro son contraproducentes, porque es necesario en el docente del nivel superior la capacidad para crear e innovar los procesos y productos que desarrolla en sus actividades laborales, sin que ello suponga competencias desleales entre colegas con intenciones de aventajar a otros (logro) docentes en capacidades y conocimientos, debido a que es una responsabilidad de todos los miembros de las comunidades universitarias el actualizarse en forma permanente, porque la misión social con sus estudiantes y el mercado ocupacional así lo requiere dentro de la sociedad del conocimiento en esta era de la postmodernidad.

Los resultados de este estudio constituyen elementos de reflexión para la media y alta gerencia de la universidad en el momento que inicie procesos conducentes a crear políticas de gestión de recursos humanos en las áreas de desarrollo y crecimiento de carrera profesional del personal académico, dentro del plan estratégico corporativo que se evalúa y construye cada cinco años en la organización. Por otro lado, la obtención de datos de la relación del perfil motivacional para el trabajo del personal académico y las variables demográficas y situacionales puede servir de antecedente para

estudios comparativos de organizaciones de educación superior del Estado venezolano, encargadas de la formación docente.

Los resultados de esta investigación podrían ser un aporte a las siguientes disciplinas: Psicología Industrial y Organizacional, Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional. La investigación en el área temática de perfil motivacional para el trabajo puede ser referente para otros estudios relacionados con otras variables organizacionales, tales como cultura organizacional, liderazgo, clima organizacional, comunicación, desempeño, supervisión, gestión, dirección y toma de decisiones, entre otros.

## Referencias

- Álvarez, G. (1991). *Perfil de motivación para el trabajo de gerentes de empresas venezolanas en la ciudad de Caracas*. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad Simón Bolívar.
- Álvarez, G. (1998). *Facilitando trabajos de grado*. Monografía no publicada. Caracas: Universidad Simón Bolívar.
- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme.
- Ary, D., Cheser, L. & Razavieh, A. (1993). *Introducción a la Investigación Pedagógica*. México: McGraw-Hill.
- Blum, M. & Naylor, C. (1990). *Psicología Industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. Madrid: Trillas.
- Bounds, G. & Woods, J. (1998). *Supervisión*. México: Internacional Thomson Editores, S.A.
- Carrasquero, A. (1998). La Percepción de las características del puesto de trabajo y su relación con variables motivacionales. *Investigación y Postgrado*, 13 (2), 35-53.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chruden, H. & Sherman, B. (1990). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson editores.
- Cofer, C. & Appley, M. (1981). *Psicología de la motivación*. Madrid: Trillas.
- Comisión Institucional responsable de evaluar la función de investigación en la Universidad (2001-2003). *Síntesis parcial del Informe de los resultados de la investigación evaluativa realizada en el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio*. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial N° 36860*.
- Cook, T. & Reichardt, C. (1995). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. España: Morata.
- Cummings L. & Schwad, D. (1994). *Recursos humanos desempeño y evaluación*. México: Trillas.
- Daft, R. & Steers, R. (1992). *Organizaciones*. México: Lumosa.
- Duarte, J. (1996). *La cultura organizacional y las propiedades motivantes del puesto de trabajo en jefes de departamento y supervisores de una empresa de servicios*. Trabajo de grado de licenciatura no publicado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Flores, C. (1998). *Motivación, una alternativa para el éxito*. Caracas: UPEL.
- Gibson, J., Ivancevich, J. & Donnelly, J. (1996). *Las organizaciones*. Madrid: Richard D. Irwin, Inc.
- González, J. (1993). *Comportamiento humano*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- González, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Granadillo, H. (1999). *Diagnóstico y enriquecimiento motivacional del cargo de Jefe del Núcleo del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio: el primer paso hacia la reingeniería*. Trabajo de ascenso no publicado. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio, Caracas.
- Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Internacional Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1976). *El Trabajo y la naturaleza del hombre*. Barcelona: I. G. Seix y Barral Hermanos, S.A.
- Kast, F. & Rosenzweig, J. (1996). *Administración en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Katz, D. & Kahn, R. (1990). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kerlinger, F. (1994). *Investigación del comportamiento: técnicas y metodología*. México: Interamericana.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1999). *Administración. Una perspectiva global*. México: McGraw-Hill.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.

- Ley de Universidades. (1970). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 1429-1970.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Méndez, C. (1999). *Metodología*. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Mogollón de Lugo, I. (1998). *Perfil de motivación para el trabajo de docentes universitarios; dos casos de estudio*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Caracas: Universidad Simón Bolívar.
- Ollarves, Y. (2003). *Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto en una institución de Educación Superior*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Omaña C., D. (1996). *Situación laboral del personal docente ordinario y contratado en el Núcleo Táchira del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Barquisimeto: Instituto Pedagógico "Luis Beltrán Prieto Figueroa".
- Paquín, M. (1993). *El trabajo: su distribución en las organizaciones motivación y rendimiento control y productividad*. México: Trillas.
- Ramírez, E. & Santalla, Z. (1999). *Guía para la realización y presentación*. Trabajo de grado no publicado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Reglamento General de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Resolución N° 719, Ministerio de Educación). (1988, Junio 27). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 4.302 (Extraordinario).
- Rey, M. (1995). *La Autorrealización del recurso humano docente. Incidencia en la calidad laboral exigida para la gerencia en el Instituto Universitario Don Rómulo Betancourt*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Valera: Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt".
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.
- Shein, E. (1990). *Psicología de la organización* (3ª Ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Strauss, G. & Sagles, L. (1988). *Personal*. México: Prentice Hall.
- Toro, F. (1983). Perfil motivacional de profesionales de la salud. *Revista Interamericana de Psicología*, 2 (3).
- Toro, F. (1985). Cuestionario de motivación- CMT. *Manual Cincel Ltda*. Medellín: Ed. CINCEL.
- Toro, F. & Cabrera, H. (1995). Motivación para el trabajo: conceptos, hechos y evidencias contemporáneas. *Manual Cincel Ltda*. Medellín: Ed. CINCEL.

- Túnnermann B., C. (1998). *La educación superior en el umbral del siglo XXI*. Caracas: UNESCO/CRESAL.
- United Nations Education Scientific and Cultural Organization. (1996). *Comisión Internacional para el siglo XXI*. Recuperado el 12 de abril de 2003, de <http://www.me.gov.ve/modules.php>
- Vergara, M. (1994). *Perfil de motivación para el trabajo de gerentes universitarios: Un caso de estudio*. Trabajo Final para optar al título de Magister en Psicología. Caracas: Universidad. Simón Bolívar.
- Villegas, J. (1988). *Administración de personal*. Caracas: Vegas.
- Villegas, M. (1998). *Perfil de motivación para el trabajo de los docentes de la escuela Básica*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Vroom, V. & Deci, E. (1979). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.