

XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

Motivaciones para la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito, en la co.

Danilo Rigoberto García Molina y Richard Ordóñez Ordóñez.

Cita:

Danilo Rigoberto García Molina y Richard Ordóñez Ordóñez (2015). *Motivaciones para la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito, en la co. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/1144>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Motivaciones para la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires, en la contemporaneidad.*

Danilo Rigoberto García Molina

Becario de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales del Ecuador (SENESCYT)

Doctorando en Educación Superior de la Cátedra UNESCO en la Universidad de Palermo

danilo_garcia777@hotmail.com – Teléfono. (11)59820135

Octubre 14 del 2014 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires / Argentina.

RESUMEN

Esta investigación pretende, establecer conceptos sobre la motivación de elección de la carrera docente universitaria, en posgrados y grado de ciencias sociales de las universidades Tres de Febrero y Tecnológica Equinoccial, ubicadas en las ciudades de Buenos Aires y Quito.

Se aplicó entonces: una entrevista semiestructurada, basada en Fernando Toro Álvarez y María Teresa Montero; se adaptó del Test de Toro Álvarez para determinar perfiles de motivación laboral. Las muestras fueron constituidas sistemáticamente por docentes universitarios en ciencias sociales, 5 en cada ciudad; el test fue aplicado aleatoriamente a 5 cursantes del posgrado en educación superior, en la universidad bonaerense.

Se comparó las respuestas para determinar concordancia entre ellas; luego, se intentó establecer un “perfil de motivación laboral” de cursantes del posgrado en educación superior de la Universidad de Tres de Febrero.

Para determinar la concordancia, se usó el coeficiente de Kendall, y una tabla de frecuencias acumuladas; el coeficiente de Pearson, la T de student, y el análisis de conglomerados Average Linkage, y el dendograma de distancia euclídea, para establecer el perfil motivacional.

Los resultados revelan la necesidad de fortalecer las teorías de la motivación que sustentan las políticas destinadas al desarrollo de las universidades.

Conceptos claves: dimensiones motivacionales, factores motivacionales, estructuras organizacionales, subsistemas salariales, concepciones respecto al Hombre.

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio de esta investigación se constituye por: las motivaciones por las que profesionales de diversas carreras se dedican a la docencia universitaria, en posgrados de Ciencias Sociales en las ciudades de Buenos Aires y Quito, correspondientemente en la UNTREF (Universidad Nacional de Tres de Febrero) y en la UTE (Universidad Tecnológica Equinoccial).

Y ¿por qué habría que ocuparse en analizar la motivación laboral de los docentes universitarios? Porque los procesos de cambio que afectan a la institucionalidad de los sistemas universitarios de la Argentina y del Ecuador exigen que se investigue los factores que constituyen el sistema de educación superior para fortalecerlo y desarrollarlo. En Ecuador las condiciones de transformación de las universidades y su personal docente son de reciente data, mientras que en Argentina, los procesos de cambio empezaron ya en la década de los noventa. Por estas razones fundamentales se ha realizado esta aproximación cualitativa, además de aprovechar la accesibilidad a especialistas residentes en Buenos Aires que favorecen la realización de este trabajo.

Particularmente, para responder la pregunta planteada, para el caso de Argentina, se toma las palabras del Profesor Juan Ignacio Doberti, quien afirma que: “... *el mercado docente en las universidades a partir de la década del noventa está en un proceso de cambios, básicamente generados... por la Ley de Educación Superior... y especialmente mediante la Ley 24.521... cambios normativos a través*

de los cuales se eliminó el sistema de remuneraciones previamente imperante, en el cual los docentes del sector estatal eran empleados públicos pertenecientes a un escalafón único para todas las casas de altos estudios, en un esquema salarial centralizado e igualitario.”

En el caso del Ecuador, la reforma del Sistema de Educación Superior iniciado en el 2007, implicó: el re-estructuramiento de las universidades públicas y privadas, de estas últimas se cerraron 14 que no reunían estándares mínimos de calidad; la elaboración, y finalmente, el 8 de noviembre del 2012, la expedición del “Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior”, estandarizando sueldos y beneficios tanto en entidades privadas como en estatales. Las condiciones del caso ecuatoriano, exigen con urgencia, la revisión de los factores motivacionales del docente universitario, dado que el referido reglamento contempla la evaluación periódica de los docentes y universidades, so pena de sanciones por disminución de estándares de calidad y desempeño, de la misma manera que contempla estímulos por el mejoramiento y desarrollo de las entidades y sus catedráticos.

Más allá del continente, las condiciones de vulnerabilidad de las instituciones, asociadas a los conmovedores cambios de sociedades enteras y sus organizaciones, demandan que se investigue sobre factores que contrarresten la acción de los procesos y agentes que las vulneran, como lo plantea José da Souza Silva.

Cabe entonces preguntar: ¿Qué factores o circunstancias motivan a profesionales de diversas carreras a elegir la docencia universitaria como ocupación laboral?, ¿existen procesos o sistemas institucionalizados para incidir en los “complejos” motivacionales de los profesionales docentes universitarios?, y ¿cuál o cuáles son las variaciones de los condicionantes para aumentar la motivación de los docentes universitarios y por ende su productividad y calidad de sus trabajos?

Las respuestas encontradas refieren a: los “subsistemas de remuneraciones” y beneficios como lo plantea Hintze; políticas institucionales de estratificación docente como lo señalan Doberti y Fanelli; y otras estrategias integrales de desarrollo profesional como lo enfatiza Fanelli con otros estudios de varios autores.

Los autores mencionados coinciden en los conceptos empleados para el análisis de la carrera docente en Argentina, y convergen con criterios de otros autores europeos que citan en sus respectivas investigaciones.

En el caso ecuatoriano, la sistematización de información para responder las preguntas planteadas, es un proceso de reciente creación, por lo que la misma se encuentra en forma de bases de datos e información sustantiva en vías de construcción como parte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador. Tales condiciones de la información en Ecuador, comparada con la realidad Argentina, son indicadores de la pertinencia de este trabajo y la necesidad de profundizar en sus detalles, que aquí no han sido abordados por razones de tiempo, “detalles” como son: género, especialización profesional de los docentes investigados, dedicación, categorización según el escalafón, entre otros.

Se debe mencionar que el propósito final de esta investigación, es intentar establecer los fundamentos de análisis de los “mediadores” y los factores constitutivos de las “categorías de motivación laboral” que aquí se menciona.

1.1. Marco teórico

El análisis inicia con la revisión de los conceptos de las teorías de la motivación, contempladas también en la obra de Idalberto Chiavenato, la cual es fundamental para esta investigación. Esos conceptos son: administración de recursos humanos (Chiavenato), comportamiento (Lewin, Festinger, y Harold J. Leavitt), motivación (Toro, y Chiavenato), ciclo motivacional (Chiavenato), teoría de la motivación (Chiavenato, Maslow, Herzberg, Vroom, Lawler III, Chiavenato, y Toro Álvarez), y concepciones empresariales sobre el hombre (Chiavenato, y Edgar Montero).

Cabe explicar, que los contenidos teóricos sobre motivación laboral, con que se trabaja esta investigación, proceden de la psicología industrial y/o psicología organizacional, además de la administración de empresas; se rescata los aportes de por varios autores, pero se converge en las propuestas del Dr. Fernando Toro Álvarez, quien procura superar a las precedentes formulaciones teóricas, creando instrumentos para medir y diagnosticar la motivación laboral y el clima

organizacional en ambientes de trabajo. Se destaca las conceptualizaciones claves de lo que el Dr. Toro denomina “factores motivacionales”.

Los cuestionamientos de esta investigación: instrumentalizando las premisas teóricas del Dr. Toro Álvarez, permitieron tomar posición respecto a las propuestas de investigadores, entre quienes es más frecuente estudiar “las realidades” de los docentes universitarios desde los factores que los circundan y que constituyen “factores externos de la motivación”, antes que desde “los factores internos de la motivación”. Tal tendencia es posible evidenciar en textos destacados de célebres autores argentinos especializados, como Hintze, Doberti y Fanelli, quienes investigan a los docentes universitarios desde la sociología y la economía, y que por lo tanto sus líneas de investigación son diferentes a las de los administradores de empresas como Chiavenato¹ y Edgar Montero, y de psicólogos industriales o/y organizacionales como Toro y María Teresa Montero².

La conceptualización inicial permite demostrar la necesidad de completar las investigaciones realizadas sobre personal docente de la academia, desde las perspectivas de factores motivacionales externos, con estudios que indaguen los factores motivacionales internos que condicionan su comportamiento y productividad laboral.

Amerita mencionar a investigadores cuyos trabajos sirvieron de referencia en el empleo del Cuestionario de Motivación Laboral: Silvia Carolina Rodríguez Castaño; Blanca Aurora Izquierdo, Sánchez Angarita Jacinto y Zuluaga Duque María Flor Elba; Ricardo Barnett Arnebianchi, Salvith Bernuy Salazar, Katty Cárdenas Serna, Tania Loza Carrillo; y Luis Arturo Salguero.

Es indispensable relievar que las teorías sobre el comportamiento, la motivación y la administración de recursos humanos, se articulan en torno a las diversas concepciones de lo que es el hombre, o de su caracterización, y que dichas

¹ Chiavenato se recibió formalmente en Pedagogía antes de incursionar en la administración de empresas.

² Los detalles de la bibliografía de los autores referidos (incluidos los estudiantes – investigadores nombrados a continuación) en todo el documento se encuentra en la sección correspondiente al final de este trabajo.

concepciones predominaron históricamente en el gobierno de las organizaciones productivas, (entendiéndose como organizaciones productivas a las empresas).

1.1. Hipótesis principal

Las dimensiones motivacionales que condicionan la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito, en la contemporaneidad, son significativamente concordantes.

1.2. Hipótesis derivada

Los factores motivacionales de la dimensión interna predominan significativamente sobre los factores motivacionales de la dimensión externa en el sistema motivacional de los docentes universitarios vinculados al posgrado 2014, (de educación superior) de una de las áreas de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Tres de Febrero, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La hipótesis derivada procede de los resultados de la primera parte de esta investigación. Dichos resultados permitieron establecer que: los factores motivacionales que condicionan las elecciones de los docentes son significativamente concordantes, al aplicar el coeficiente de Kendall a la tabla de frecuencias absolutas; pudiéndose determinar que la dimensión motivacional interna tiene dominancia sobre la dimensión motivacional externa. Para reforzar los hallazgos enunciados, se adaptó y aplicó el Cuestionario de Toro Álvarez, a los estudiantes de posgrado que se desempeñan y aspiran desempeñarse en los equipos docentes o administrativos de las universidades argentinas.

2. Metodología

Esta investigación es una exploración comparativa, cualitativa, cuantitativa, y descriptiva, realizada en dos momentos: la aplicación de entrevistas semiestructuradas, y de tests en el segundo.

En el primer momento se comparó las frecuencias de los resultados de las entrevistas. En el segundo, se comparó los puntajes asignados a los factores correspondientes a cada una de las tres dimensiones motivacionales exploradas, definidas por Toro Álvarez.

2.1. Muestra

La selección de las universidades y los posgrados se hizo en función de los criterios de accesibilidad a los participantes. Los participantes de esta investigación son 15 docentes universitarios, quienes accedieron voluntariamente a la entrevista, cumpliéndose los procedimientos del caso.

Las entrevistas fueron aplicadas a una población construida sistemáticamente, con 10 docentes – investigadores: 5 en Quito, 5 en Ciudad de Buenos Aires. La selección de los casos para las entrevistas fue sistemática y exploratoria, no probabilística.

Los test adaptados fueron aplicados aleatoriamente a 5 cursantes del posgrado en educación superior de la Universidad Nacional Tres de Febrero. La selección de los casos para la aplicación de los tests fue aleatoria y probabilística.

2.2. Variables

Mientras que en la fase referida a las entrevistas las variables de medición fueron constituidas por las frecuencias con que las dimensiones motivacionales se manifestaron en los miembros de las poblaciones estudiadas; en la segunda parte, las variables de medición fueron constituidas por los puntajes asignados a los factores motivacionales en los tests.

Para explorar la presencia de las dimensiones motivacionales en los docentes participantes, se estableció como categorías de análisis a las dimensiones interna,

externa e “intermedia”³ o de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, definidas por Fernando Toro. Las dimensiones son trabajadas en el orden establecido por su autor: Dimensión Interna (DI); Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo (Di = “Dimensión intermedia”); y Dimensión Externa (DE).

2.3.Materiales

La entrevista semiestructurada, se la elaboró con los criterios de Fernando Toro Álvarez y María Teresa Mendoza Montero. Está constituida de 27 preguntas, sólo 12 de respuesta alternativa para análisis del predominio de las dimensiones motivacionales, considerando únicamente la Interna y la Externa, para explorar la presencia de los factores correspondientes entre los docentes de posgrados de la UNTREF y la UTE.

La adaptación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo de Fernando Toro Álvarez, responde a que el cuestionario original, fue diseñado para ser aplicado en contextos empresariales: de producción de bienes y/o de servicios, y que carece de factores más interesantes para quienes laboran como investigadores, o científicos sociales.

La adaptación del Cuestionario no modificó su estructura: se constituye de tres secciones, cada una destinada a evaluar una sola dimensión motivacional. Las secciones para evaluar las dimensiones interna, intermedia y externa se conforman cada una, de 5 preguntas cuyas respuestas consisten en jerarquizar por orden de importancia 5 frases que las responden. En total, cada sección se compone de 25 respuestas ordenadas en torno a 5 factores que constituyen cada dimensión motivacional. El cuestionario arroja 75 respuestas categorizadas en tres dimensiones motivacionales y 15 factores.

En el primer momento de esta investigación, se empleó una tabla de frecuencias

³ Denominación asignada por el autor de este texto por economía de términos, y respeto al posicionamiento asignado por Toro a la Dimensión: “Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo”.

absolutas, gráficos de barras, y el coeficiente de concordancia de Kendall; en el segundo, una tabla de tabulación de datos y ponderación de resultados, coeficiente de correlación de Pearson, y análisis de conglomerados con el método Average Linkage con el dendograma de distancia euclídea correspondiente.

2.4. Métodos

Los métodos aplicados en este trabajo son: autobiografía sobre trayectos educativos y análisis de conglomerados.

Las dimensiones motivacionales durante la fase de entrevistas no fueron analizadas. Las respuestas de los participantes que indicaban conceptos particulares, fueron aglomeradas en dimensiones motivacionales, interna o externa. La información recabada fue comparada para establecer el predominio de alguna de las dimensiones motivacionales en cada grupo poblacional, y luego fue comparada entre los grupos para definir la concordancia de todos los resultados.

En la fase de aplicación de los tests se intentó explorar los factores constitutivos de las dimensiones motivacionales. El propósito fue, corroborar la dominancia de la dimensión motivacional interna sobre la externa, y determinar la intensidad de su presencia en el sistema motivacional del conjunto de participantes, y aproximarse a la aquí denominada “dimensión intermedia” concerniente a evaluar los Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Por lo tanto, se empleó los puntajes asignados según lo establecido en el Cuestionario original, para la jerarquización de las respuestas, y se pudo estimar la dominancia de uno o más factores en su dimensión motivacional⁴.

En su momento se comparó los puntajes totales asignados a cada factor por el conjunto de participantes que resolvieron el test, además de establecer grupos tridimensionales de factores (incluyen un factor de cada dimensión) que tienen el

⁴ No fue posible establecer la dominancia de cada dimensión motivacional por carecer de los insumos estadísticos previstos por el autor de la teoría en su software correspondiente. Sin embargo los instrumentos empleados en la presente investigación, demuestran más adelante la validez y legitimidad de este trabajo.

mismo literal asignado por Toro: dicho así, se estableció 5 grupos tridimensionales de factores denominados “Series”, numerados sucesivamente: 1., 2., 3., 4., y 5.

3.1. Resultados sobre la entrevista

Los resultados de aplicar las entrevistas permitieron aceptar la hipótesis principal de trabajo, es decir que las motivaciones para la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito, en la contemporaneidad, sí son significativamente concordantes.

En sus respuestas, los docentes de la UNTREF (BA = Buenos Aires) manifestaron el predominio de la dimensión motivacional interna, con 40 respuestas relacionadas con ella, y 20 incluidas en la dimensión motivacional externa. Por su parte, los docentes de la UTE (Q = Quito) permitieron entrever en sus palabras el mismo predominio dimensional, pues también imponen los factores internos sobre los externos, pero con una leve variación de inferioridad en 2 puntos; es decir que sus respuestas dieron superioridad a la motivación interna con 38 puntos, sobre la dimensión motivacional externa que reunió 22 puntos.

El análisis de concordancia de Kendall, construido por el software INFOSAT, dio como resultado un coeficiente de 0,98. Una concordancia casi perfecta, y por lo tanto significativa. Mientras que la dominancia de la Dimensión motivacional interna sobre la motivacional externa es evidente.

3.2. Resultados sobre el Cuestionario de Motivación para el Trabajo

Los resultados obtenidos con el Cuestionario de Toro Álvarez permiten aceptar la hipótesis derivada, es decir, que: los factores motivacionales de la dimensión interna sí predominan significativamente sobre los factores motivacionales de la dimensión externa en el sistema motivacional de los docentes universitarios vinculados al posgrado 2014, (de educación superior) de la Universidad Nacional Tres de Febrero, de la Ciudad de Buenos Aires. Sin embargo, los resultados llaman a reflexión sobre las premisas preliminares y facilitan la elaboración de nuevas

interpretaciones a la dinámica de la motivación para el trabajo en la docencia universitaria en Ciencias Sociales, sin que ello implique una nueva valoración de la dimensión motivacional interna.

Los siguientes resultados de la aplicación del Cuestionario de motivación laboral, muestran la dominación de las series de factores motivacionales y su secuencia:

Serie 1, formada por los factores: Poder, Aceptación de autoridad, y Supervisión.

Serie 2, formada por los factores: Dedicación a la tarea, Logro, y Promoción.

Serie 3, formada por los factores: Aceptación de normas y valores, Autorrealización, y Grupos de trabajo.

Serie 4, formada por los factores: Expectación, Afiliación, y Salario.

Serie 5, formada por los factores: Contenido del trabajo, Reconocimiento, y Requisición.

Las tablas elaboradas, permitieron visualizar: el dominio del factor “Poder” propio de la dimensión motivacional interna (DI), con 91 puntos asignados, dentro de la serie 1; en la serie 2, domina la “Dedicación a la tarea” con 84 puntos, relevando la “Dimensión intermedia = Di” (Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo). La “Aceptación de normas y valores” domina en la serie 3, posicionando nuevamente a la “Dimensión intermedia” con 76 puntos; en la serie 4, nuevamente la “Di” domina, mediante los 74 puntos obtenidos por la “Expectación”. Y, finalmente, en la serie 5, el “Contenido del trabajo” destaca la dimensión motivacional externa, con 67 puntos.

La asociación perfecta entre las dimensiones motivacionales interna y externa, evidenciada por el coeficiente de 0,99 obtenido con Pearson; y la correlación intensa entre las dimensiones motivacionales interna e intermedia, e intermedia y externa lograda con el mismo coeficiente de correlación con valores mayores a 0,70, demuestran que el procesamiento de los datos es pertinente y correcto, ya que Toro propone en la ponderación de los factores motivacionales, una correlación perfecta entre las dimensiones del sistema motivacional.

Para el procesamiento de las “Series de factores motivacionales” se aplicó el

análisis estadístico multivariado, con la técnica de conglomerados de distancia Euclídea, con el promedio Average Linkage para jerarquización de datos y se obtuvo una correlación cofenética de 0,896.

De los resultados de esta matriz se establece que las series estructuradas y jerarquizadas son correspondientes al coeficiente de Pearson, determinando que el procedimiento y las jerarquías dadas son válidas. El gráfico correspondiente es un dendograma.

5. Discusión

Algunos de los estudios realizados por especialistas respetables como Doberti, Fanelli y Hintze coinciden en preocuparse en factores como: políticas institucionales para regular sueldos y salarios; estructuras salariales; estructuras institucionales referidas a modelos de gestión y modelos funcionales; estratificación del personal docente; legislación y normativización de las relaciones laborales entre universidades y personal docente; sindicalización del personal docente. Al relacionar dichas propuestas con las premisas de Fernando Toro, y Chiavenato, se infiere que existen conceptos que no están esclarecidos satisfactoriamente, lo cual dificulta el establecimiento de mediciones precisas y el diseño de estrategias eficaces para incidir en los procesos motivacionales de los docentes universitarios. El mismo concepto de “motivación” debería ser definido de mejor manera, para que admita la aplicación de analogías cuantitativas más confiables, o redes semánticas más complejas.

Por otra parte, la literatura producida por Doberti, Fanelli, Hintze y referida en este trabajo, constituye un valioso aporte al diseño de políticas integrales para mejorar la motivación en los docentes universitarios de las Universidades de Tres de Febrero y Tecnológica Equinoccial, puesto que abordan la dimensión motivacional externa definida por Fernando Toro; pero dichas políticas solo serán integrales si son sustentadas con procesos que dinamicen la dimensión motivacional interna de los docentes, que necesitan ser investigadas.

Es importante enfocar esfuerzos en construir un Cuestionario sobre perfiles motivacionales especializado en equipos de investigación y docencia, cuyos resultados permitan “leer” de manera óptima sus intereses y comportamientos, facilitando el diseño e implementación de sistemas integrales de desempeño.

6. Conclusiones

Los resultados de los estudios en las muestras poblacionales de Buenos Aires y Quito son significativamente concordantes al aplicar el coeficiente de concordancia de Kendall. Por lo que cabe establecer, que en el presente estudio, las dimensiones motivacionales internas predominaron en la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la Universidad Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito.

Sin embargo, los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario de Fernando Toro Álvarez aplicado a estudiantes de posgrado de la Universidad Tres de Febrero demostraron que no existe una dominancia de toda la dimensión motivacional interna sobre la externa o la intermedia, sino únicamente de uno de los factores de la dimensión interna sobre las demás. Ese factor, fue el factor “Poder”. El factor “Salario” al contrario de lo que se cree comúnmente, no determinó la motivación de docentes – investigadores de la UNTREF en Buenos Aires y de la UTE en Quito.

Ha de considerarse, que las conclusiones emitidas, son premisas que aún requieren ser profundizadas en estudios y argumentación, tanto si se desea descartarlas como si se desea fortalecerlas, ya que las implicaciones de las mismas derivan en interpretaciones de importancia para la gerencia, administración y gestión de recursos humanos de la educación superior. En función de los resultados obtenidos es válido y legítimo establecer de manera preliminar: que las dimensiones motivacionales se interactúan dinámicamente, es decir que actúan en conjunto, pues conforman grupos tridimensionales por medio de la integración de sus factores en un solo grupo, en el que predomina uno de ellos o pueden ser dos, según las necesidades y circunstancias de vida que esté experimentando el sujeto –

persona observado. Aparentemente, no predomina una dimensión sobre otra, pero sí una serie sobre otra (grupos tridimensionales de factores motivacionales), lo cual puede dar la impresión equivocada de que es una dimensión la que domina sobre las otras dos, cuando en realidad lo que domina es uno o dos de los factores motivacionales.

Puesto que la organización productiva empresarial ha dirigido sus procesos internos desde sus propias concepciones del hombre, es indispensable que al pensar y elaborar teorías y postulados sobre el desarrollo de la institucionalidad universitaria se cuestione y se formule concepciones del hombre que forma, que ofrece, y que constituye la academia, antes de re-pensar y re-conceptualizar su productividad y sus formas de interactuar y de ser la universidad en sí mismo. Y por consiguiente, la teoría de la motivación, que aún requiere ser fortalecida conceptualmente, debe ser elaborada con un enfoque especializado en institucionalidad universitaria.

Finalmente, se debe recalcar, que queda la necesidad de ampliar este estudio con la aplicación del Cuestionario de Fernando Toro Álvarez a muestras poblacionales más grandes, quizás de las mismas universidades, o de una o de otra de ellas, u otras, pero es necesario también asumir el reto de crear un Cuestionario especializado y actual, para diagnosticar la motivación del docente universitario.

Bibliografía:

- Barnett Armebianchi, R., Bernuy Salazar, S., Cárdenas Serna, K., & Loza Carrillo, T. (2012). *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. (Pontificia Universidad Católica del Perú, Centro de Negocios Centrum. Lima.) Recuperado el 10 de Agosto de 2014, de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4596/BARNETT_BERNUY_CARDENAS_LOZA_FUNCIONARIOS.pdf?sequence=1.
- Doberti J.I., (2014). *Los Sistemas de Remuneraciones de los Docentes Universitarios: Situación Actual y Nuevos Desafíos*. Ciudad de Buenos Aires.
- De Souza Silva J., (2001). *La dimensión institucional del desarrollo sostenible*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador – sede Ibarra.

- De Fanelli García A., (2008). Profesión Académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales. CEDES. Buenos Aires.
- Chiavenato I., (2001). Administración de recursos humanos. 5ª Ed. McGraw Hill Interamericana S.A., Santa Fé de Bogotá.
- Hintze J., (1999). El sistema salarial, aspectos conceptuales. Documentos TOP sobre gestión Pública Centro de Desarrollo y asistencia Técnica en Tecnología para la Organización Pública TOP, Buenos Aires, www.top.org.ar/publicac.htm
- Izquierdo Arias, B. A. (2005). *Instrumento para determinar el clima organizacional del Departamento de obstetricia y ginecología de la Facultad de Medicina, sede Bogotá de la Universidad Nacional.* (Universidad de La Sabana. Chía, Cundinamarca. Colombia.) Recuperado 9 de Octubre, 2014 de: <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/3526/1/132146.pdf>.
- Montero Mendoza, M. T. (2000). *Elección de carrera profesional: Visiones, promesas y desafíos.* Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México. Recuperado el 2014, de: <http://www.uacj.mx/CSB/BIVIR/Documents/Acervos/libros/Elecciondecarreraprofesional.pdf>.
- Rodríguez Castaño, S. C. (2008). *Comunicación corporativa en el grupo de trabajo Cooperativa CREAMFAM - Medellín 2007.* Recuperado 8 de Octubre de 2014 de: http://www.academia.edu/7891778/COMUNICACIÓN_CORPORATIVA_EN_EL_GRUPO_DE_TRABAJO_COOPERATIVA_CREAMFAM_MEDELLIN_2007_SILVIA_CAROLINA_RODRIGUEZ_CASTANO.
- Salguero, L. A. (2006). *Perfil motivacional para el trabajo de docentes de la Universidad pedagógica Experimental Libertador.* (Universidad Central de Venezuela. Revista de Docencia Universitaria, Vol. VII.) Recuperado el 10 de Agosto de 2014, de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documents/docencia_vol7_n1_2006/7_art.4_Luis_A.Salguero.pdf.
- <http://www.sniese.gob.ec> <http://www.senescyt.gob.ec>.
- Monteros E., Historia de la empresa. Disponible en: <http://edgarmonteros.blogspot.com.ar/2011/03/breve-historia-de-las-empresas.html>
- Toro Álvarez F., Clima Organizacional y productividad laboral. Revista Temas de Administración. Bogotá.
- Toro Álvarez, Fernando. (1985). Cuestionario de motivación para el trabajo. Bogotá. <http://prezi.com/xzgdozxtaya6/cmt/>