

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i4.1744>

Condiciones laborales y su influencia en la motivación docente en la educación superior: Estudio de caso en la carrera de Ingeniería Ambiental de la UNP - Filial Ayolas, periodo 2025

Working Conditions and Their Influence on Teacher Motivation in Higher Education: A Case Study in the Environmental Engineering Program at UNP - Ayolas Branch, Period 2025

Mirna Elizabeth Aquino Riveros

mirnaaquinoriveros@hotmail.com

Universidad Nacional de Pilar

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Programa. Maestría en Ciencias de la Educación con Énfasis en Investigación Científica

Artículo recibido: 10 octubre 2025 -Aceptado para publicación: 18 noviembre 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta en 2021 que un clima organizacional positivo puede influir significativamente en el rendimiento y la satisfacción laboral en diversos sectores, incluida la educación. En el ámbito universitario, la motivación del docente es un factor clave que impacta directamente en la calidad educativa y en el compromiso institucional. En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo examinar cómo las condiciones laborales influyen en la motivación del cuerpo docente de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ciencias Aplicadas – Filial Ayolas, Universidad Nacional de Pilar, durante el periodo 2025. El estudio se enfoca en cuatro objetivos específicos: identificar las principales condiciones laborales del cuerpo docente; analizar los factores que inciden en su motivación y compromiso profesional; explorar la relación entre estabilidad laboral, acceso a recursos y desempeño docente; y proponer estrategias institucionales que contribuyan a mejorar su motivación. Metodológicamente, la investigación adopta un enfoque mixto con diseño no experimental de tipo descriptivo. Se aplicó una encuesta estructurada a 25 docentes mediante muestreo no probabilístico intencional, complementada con entrevistas semiestructuradas a coordinadores académicos y revisión documental. Los hallazgos confirman una relación significativa entre condiciones laborales favorables y elevados niveles de motivación docente. Se identificó que la participación en decisiones institucionales, el acceso a recursos pedagógicos adecuados y la percepción de apoyo institucional constituyen determinantes críticos del compromiso profesional. El estudio evidenció fortalezas en comunicación institucional y clima organizacional, junto a áreas de mejora en capacitación continua y estabilidad contractual. Se proponen estrategias integrales que incluyen políticas de estabilización progresiva, programas robustos de formación

continua, inversión tecnológica sostenida y sistemas de reconocimiento institucional diferenciados.

Palabras clave: condiciones laborales, motivación docente, educación superior, desempeño académico, Universidad Nacional De Pilar

ABSTRACT

The International Labour Organization (ILO) reports in 2021 that a positive organizational climate can significantly influence performance and job satisfaction across various sectors, including education. In the university context, teacher motivation is a key factor that directly impacts educational quality and institutional commitment. In this context, the present research aims to examine how working conditions influence the motivation of the teaching staff of the Environmental Engineering program at the Faculty of Applied Sciences – Ayolas Branch, National University of Pilar, during the 2025 period. The study focuses on four specific objectives: to identify the main working conditions of the teaching staff; to analyze the factors that affect their motivation and professional commitment; to explore the relationship between job stability, access to resources, and teaching performance; and to propose institutional strategies that contribute to improving their motivation. Methodologically, the research adopts a mixed approach with a non-experimental descriptive design. A structured survey was applied to 25 teachers through intentional non-probabilistic sampling, complemented by semi-structured interviews with academic coordinators and documentary review. The findings confirm a significant relationship between favorable working conditions and high levels of teacher motivation. It was identified that participation in institutional decisions, access to adequate pedagogical resources, and perception of institutional support constitute critical determinants of professional commitment. The study revealed strengths in institutional communication and organizational climate, along with areas for improvement in continuous training and contractual stability. Comprehensive strategies are proposed including progressive stabilization policies, robust continuous training programs, sustained technological investment, and differentiated institutional recognition systems.

Keywords: working conditions, teacher motivation, higher education, academic performance, National University Of Pilar

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la UNESCO (2022), el fortalecimiento del ambiente organizacional en las instituciones educativas es fundamental para garantizar la calidad del proceso formativo y el bienestar del personal docente. Esta preocupación se acentúa en el nivel de la educación superior, donde los desafíos académicos y administrativos requieren un cuerpo docente motivado, comprometido y respaldado por condiciones laborales dignas y adecuadas.

En este contexto, la motivación del docente se posiciona como un eje central para el logro de una educación de calidad. Diversos estudios coinciden en que factores como la estabilidad laboral, el acceso a recursos pedagógicos, el apoyo institucional, las oportunidades de desarrollo profesional y la equidad en la distribución de tareas influyen significativamente en la disposición y desempeño del educador (Franco López, 2021).

En el ámbito de la educación superior, la calidad de los procesos formativos está profundamente influenciada por la motivación del cuerpo docente. Esta motivación, sin embargo, no surge en el vacío, sino que se ve determinada en gran medida por las condiciones laborales en las que los docentes desempeñan su función. Según Franco López (2021), el profesional de la educación asume un compromiso social significativo: preparar a sus estudiantes para enfrentar su proyecto de vida. Para ello, debe mantenerse altamente motivado, lo que implica una fuerza interna impulsada por la necesidad de alcanzar estándares más altos, contribuyendo así a una formación de calidad y al desarrollo profesional de los futuros egresados.

Las condiciones laborales constituyen uno de los pilares esenciales para garantizar una educación superior de calidad. Según la UNESCO (2022), la mejora de los entornos de trabajo docente es vital para fortalecer el compromiso profesional, el bienestar emocional y el rendimiento educativo. Un entorno laboral saludable no solo favorece la retención del personal académico, sino que también potencia la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando una educación más inclusiva, participativa y centrada en el estudiante.

A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) subraya que un entorno laboral positivo puede corregir significativamente el rendimiento y la satisfacción laboral en diversos sectores, incluido el educativo. Cuando se ofrecen condiciones laborales adecuadas como estabilidad contractual, salarios dignos, infraestructura funcional y oportunidades de desarrollo profesional, se crea un ecosistema propicio para la innovación pedagógica, el compromiso institucional y el crecimiento académico del docente.

Organismos como la UNESCO (2022) y la OIT (2021) subrayan la importancia de un entorno laboral saludable para garantizar tanto el bienestar del personal docente como la calidad de la educación. No obstante, la mayoría de los estudios realizados en Paraguay se han centrado en niveles educativos básicos o medios, dejando en segundo plano a los docentes universitarios,

especialmente de sedes regionales como la de Ayolas, que suelen operar en condiciones más precarias y con menor visibilidad institucional.

En América Latina, sin embargo, las instituciones de educación superior enfrentan importantes desafíos estructurales y administrativos que impactan directamente sobre la motivación del cuerpo docente. Entre los problemas más frecuentes se encuentran los salarios insuficientes, la inestabilidad contractual, el escaso acceso a recursos didácticos, la sobrecarga horaria y las deficiencias en infraestructura. Todo ello repercute negativamente en la calidad educativa y genera un clima laboral que afecta tanto el desempeño como el bienestar emocional de los docentes.

Jumbo Valladolid (2025), al analizar el caso de Ecuador, identifica que la calidad educativa está comprometida por múltiples factores, entre ellos: una infraestructura física inadecuada, la preparación deficiente del profesorado, la centralización excesiva de los procesos educativos, los bajos salarios y la limitada autonomía institucional. Estas condiciones limitan el accionar docente, reducen las posibilidades de formación continua, y generan un ambiente de precariedad que impacta de forma directa en la entrega pedagógica y el nivel de compromiso con la institución.

En el contexto paraguayo, Colmenares (2022), docente de la Universidad Nacional del Este, reflexiona críticamente sobre el fenómeno de la desmotivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, enfatizando que esta problemática se ha visto agravada por los efectos del contexto pospandemia. En su artículo de opinión, advierte que tanto estudiantes como profesores han experimentado una creciente pérdida de interés, lo cual ha contribuido al abandono de las aulas, el ausentismo y una sensible disminución en la calidad educativa.

La motivación y el compromiso profesional representan dimensiones fundamentales para comprender la calidad del desempeño docente en la educación superior. Se refieren al grado de interés, entusiasmo, responsabilidad y vinculación emocional e institucional que los docentes manifiestan en el ejercicio de sus funciones pedagógicas, administrativas y de extensión. Estas dimensiones no son estáticas ni universales; más bien, se construyen a partir de factores internos (como la vocación) y externos (como las condiciones laborales, el reconocimiento institucional o la cultura organizacional). Tal como afirman Rodríguez-Marulanda y Lechuga Cardozo (2019), el compromiso profesional se fortalece en contextos donde el docente se siente valorado, apoyado y participe de los objetivos institucionales.

De acuerdo con Barragán, Tarango y González (2022), los niveles de satisfacción laboral inciden directamente en la motivación para enseñar, en la permanencia en el cargo y en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, estudios como los de Franco López (2021) resaltan que la insatisfacción persistente puede generar desgaste emocional, síndrome de burnout y abandono de la profesión, especialmente en contextos donde las demandas son elevadas y los apoyos institucionales limitados.

En contraste, Herzberg (1959), en su teoría de los dos factores, ya había advertido que los factores higiénicos como el salario, las condiciones físicas y la supervisión son necesarios para evitar la insatisfacción, pero no son suficientes para garantizar la motivación. Para ello, se requieren factores motivacionales como el reconocimiento, la autorrealización y el sentido del trabajo, elementos claves también en el entorno educativo.

Franco López (2021) plantea que cuando el docente percibe que su esfuerzo es visible, valorado y considerado por la comunidad académica, aumenta su sentido de pertenencia, lo que repercute positivamente en su rendimiento y en su disposición a innovar. En cambio, la falta de reconocimiento como muestran Rodríguez-Marulanda y Lechuga Cardozo (2019) puede traducirse en desmotivación crónica, sentimientos de frustración y pérdida de la identidad profesional, incluso en contextos donde existan condiciones materiales aceptables.

En consonancia con Varona Albán y Ramos Benítez (2024) quien afirma la vocación no es una cualidad innata, sino una actitud que se construye y fortalece en la interacción entre el docente, su contexto institucional y la comunidad educativa. Para ellos, el compromiso vocacional se potencia cuando el entorno favorece la autonomía, la innovación, el respeto por la profesión y la formación continua.

En la misma línea, Enciso y Mamani (2020) sostienen que la vocación no se agota en el deseo de enseñar, sino que se expresa en las actitudes proactivas, la resiliencia frente a las dificultades y la disposición al aprendizaje permanente. La vocación se cultiva también a través de las experiencias exitosas, del acompañamiento institucional y del reconocimiento social de la labor docente.

Frente a este escenario, Colmenares plantea la necesidad de replantear los criterios motivacionales, situando al estudiante como eje central del proceso formativo, pero sin descuidar la atención a las condiciones laborales del docente. En este sentido, destaca que para fomentar una verdadera transformación educativa es imprescindible renovar las prácticas pedagógicas, promover el entusiasmo por la labor docente, garantizar la calidad y pertinencia del material didáctico, incorporar de manera efectiva las TICs y, sobre todo, fortalecer la conexión humana entre educador y educando.

Colmenares (2022) subraya que, independientemente del paradigma pedagógico adoptado conductismo, constructivismo o pedagogía crítica, el proceso de enseñanza-aprendizaje siempre es un juego a dos: docente y estudiante. Por ello, sostiene que el docente debe contar con condiciones laborales que lo inspiren y lo sostengan emocionalmente para que su vocación no se diluya, especialmente en contextos adversos como el actual.

La presente investigación se enmarca en este enfoque y tiene como propósito examinar cómo las condiciones laborales inciden en la motivación de los docentes de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Universidad Nacional de Pilar – Filial Ayolas, durante el periodo 2024-2025. El estudio parte de la premisa de que un entorno laboral favorable no solo mejora la

calidad de vida profesional, sino que también repercute positivamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, resulta necesaria estudiar las condiciones laborales reales de los docentes en esta sede; explicar cómo estas condiciones impactan en su motivación y compromiso profesional; y predecir, a partir de los hallazgos, escenarios de mejora institucional que favorezcan el rendimiento docente y, por ende, el aprendizaje de los estudiantes. Además, se vuelve imprescindible revisar críticamente las creencias asumidas sobre la supuesta estabilidad laboral en el sector universitario público, que en muchos casos ocultan situaciones de precariedad, sobrecarga laboral, o falta de incentivos.

Persigue los siguientes objetivos:

General

Examinar cómo las condiciones laborales influyen en la motivación del cuerpo docente de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ciencias Aplicadas – Filial Ayolas, Universidad Nacional de Pilar, durante el periodo 2025.

Específicos

- Identificar las principales condiciones laborales del cuerpo docente de la carrera de Ingeniería Ambiental en la sede de Ayolas.
- Analizar los factores que inciden en la motivación y el compromiso profesional del personal docente en dicha carrera.
- Explorar la relación entre estabilidad laboral, acceso a recursos y desempeño docente en el contexto de la carrera de Ingeniería Ambiental.
- Proponer estrategias institucionales que contribuyan a mejorar la motivación del cuerpo docente de la carrera en estudio.

Por todo lo expuesto, la presente investigación se justifica en la necesidad de generar conocimiento actualizado y específico sobre esta realidad educativa, contribuyendo a la toma de decisiones estratégicas en el ámbito de la gestión universitaria. Asimismo, busca visibilizar la voz del docente universitario como actor clave para el desarrollo local y regional, en un contexto de transformación de la educación superior.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo y Enfoque de Investigación

La presente investigación se enmarca dentro del tipo descriptivo, ya que tiene como objetivo caracterizar las condiciones laborales de los docentes de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Universidad Nacional de Pilar - Filial Ayolas. De acuerdo con Yuni y Urbano (2014, pp. 15-16), la investigación descriptiva busca precisar las características de fenómenos previamente conocidos, representando la realidad observada mediante datos numéricos y

discursivos. En este caso, se describen variables como acceso a recursos, estabilidad, satisfacción, y políticas institucionales que inciden en el ejercicio docente.

Asimismo, se adopta un enfoque mixto, combinando estrategias cuantitativas y cualitativas. Como explican Cadena-Iñiguez et al. (2017, p. 12), los métodos cualitativos permiten captar las dinámicas sociales y relacionales en profundidad, mientras que los cuantitativos aportan precisión en la medición de variables.

Diseño de Investigación

El diseño es no experimental y de tipo transversal, lo cual implica que no se manipulan variables y la recolección de los datos se realiza en un único momento del tiempo. Este tipo de diseño es pertinente cuando se busca describir fenómenos sin intervenir directamente en ellos. Según Sampieri, Collado y Lucio (2014), el diseño transeccional permite recolectar datos en un tiempo determinado para describir variables o analizar su interrelación. En concordancia, Bernal (2010, p. 154) afirma que “la recolección de la información se realiza en un solo momento, en un tiempo único”, siendo ideal para estudios diagnósticos o exploratorios como el presente.

Universo y Muestra

El universo está conformado por los 25 docentes de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ciencias Aplicadas de la Universidad Nacional de Pilar, sede Ayolas-Misiones. Dado que la población es pequeña y manejable, se opta por trabajar con el universo completo, es decir, un censo, sin necesidad de establecer una muestra.

Esto garantiza un análisis completo y representativo, evitando los sesgos propios de la selección muestral. Hernández, Fernández y Baptista (2014) coinciden en que, cuando la población es accesible en su totalidad, es preferible aplicar un censo, ya que fortalece la validez interna de los resultados.

Población	Muestra estimada	Tipo de muestreo	Porcentaje
Docentes (25)	25	Intencional	100%
Coordinadores académicos (2)	2	Por criterio y relevancia institucional	100%

Fuente. Elaboración propia

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de inclusión

- Docentes activos en el periodo académico 2025.
- Que hayan dictado clases durante al menos un semestre en la carrera de Ingeniería Ambiental.
- Coordinadores académicos en funciones vigentes durante el año de estudio.

Criterios de exclusión

- Docentes sustitutos o suplentes ocasionales sin carga regular.
- Personal administrativo o técnico no vinculado directamente a la docencia.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La triangulación metodológica es esencial en esta investigación. Se utilizan los siguientes instrumentos:

Encuesta estructurada: La encuesta estructurada, diseñada específicamente para los docentes de la carrera de Ingeniería Ambiental, combina preguntas cerradas con escalas tipo Likert y opciones dicotómicas y preguntas abiertas.

Guía de entrevista semiestructurada: La guía de entrevista semiestructurada, dirigida a los coordinadores académicos de la carrera de Ingeniería Ambiental, se diseña con el fin de explorar en profundidad las políticas institucionales, los mecanismos de apoyo al cuerpo docente y las estrategias implementadas para mejorar el clima laboral.

Revisión documental: Se analizan normativas institucionales, actas, reglamentos internos y otros documentos oficiales relevantes para el estudio.

Esto permite contrastar los discursos con la normativa vigente y contextualizar los resultados empíricos.

Ética de la Investigación

La investigación se ajusta a los principios éticos de respeto, consentimiento informado, confidencialidad y uso exclusivo de los datos para fines académicos. Todos los participantes son informados de los objetivos del estudio y firmarán un consentimiento informado antes de responder los instrumentos.

Marco Operacional

Operacionalización de Variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Condiciones laborales	Conjunto de factores que definen el entorno en el que los docentes universitarios desarrollan sus funciones.	- Carga horaria - Remuneración - Contrato laboral - Acceso a beneficios	- Número de horas semanales - Tipo de contrato - Nivel salarial - Beneficios recibidos	Encuesta (cuestionario estructurado) Entrevista semiestructurada
Motivación y compromiso profesional	Grado de interés, entusiasmo y responsabilidad que demuestran los docentes en el desempeño de	- Satisfacción laboral - Reconocimiento institucional - Vocación docente	- Nivel de satisfacción - Frecuencia de reconocimiento - Actitudes hacia la enseñanza	Encuesta Escala tipo Likert Entrevista

	sus funciones académicas.			
Estabilidad laboral y recursos	Permanencia y continuidad en el cargo, así como disponibilidad de materiales y herramientas necesarias para el trabajo docente.	- Antigüedad en el cargo - Recursos didácticos - Infraestructura	- Años en el puesto - Acceso a TIC - Condiciones del aula/laboratorio	Encuesta Observación directa Registro institucional
Estrategias institucionales	Acciones implementadas por la universidad para mejorar el bienestar, desempeño y motivación del personal docente.	- Formación continua - Apoyo administrativo - Comunicación interna	- Frecuencia de capacitaciones - Acceso a tutorías o asesoría - Canales de comunicación	Entrevista a directivos Revisión documental

Fuente. Elaboración propia

Hipotesis de investigación

Hipótesis general

La mejora de las condiciones laborales (estabilidad profesional, acceso a recursos didácticos y tecnológicos, y un clima organizacional positivo) influye significativamente en el nivel de motivación y compromiso profesional del cuerpo docente de la carrera de Ingeniería Ambiental de la UNP - Filial Ayolas.

Esta hipótesis se sustenta en los postulados de la teoría de la motivación de Herzberg, la cual distingue entre factores higiénicos (como las condiciones laborales) y factores motivacionales (como el reconocimiento y la autorrealización) como determinantes del desempeño laboral. Así también, investigaciones recientes como las de Enciso y Mamani (2020) y Rodríguez-Marulanda y Lechuga Cardozo (2019) confirman que un entorno organizacional saludable y el acceso a recursos adecuados elevan la motivación docente y mejoran su rendimiento.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultado de la Encuesta a Docentes

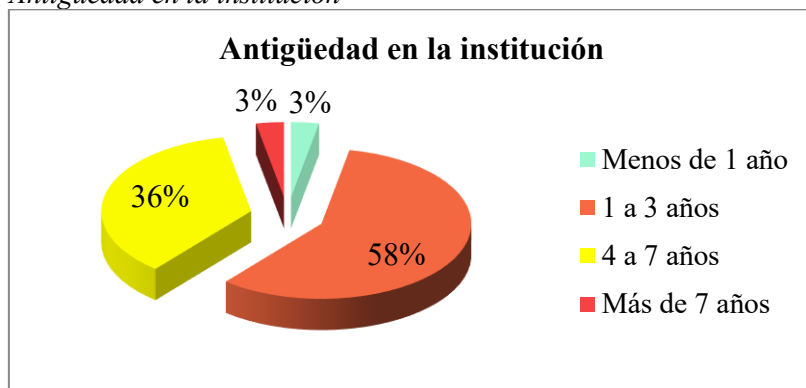
Para comprender cómo las condiciones laborales influyen en la motivación del personal docente, se aplicó una encuesta a 25 docentes que integran la plantilla académica de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Universidad Nacional de Pilar - Filial Ayolas. Este instrumento permitió recopilar información fundamental sobre diversos aspectos relacionados con su experiencia profesional, percepciones sobre las condiciones de trabajo, nivel de motivación y factores que inciden en su desempeño académico.

Antigüedad en la institución

La antigüedad del personal docente constituye un indicador relevante para comprender la estabilidad laboral y su posible relación con la motivación y compromiso institucional:

Figura 1

Antigüedad en la institución



Fuente: Resultado de la Encuesta a Docentes

Los datos revelan que la mayoría del cuerpo docente (58%) tiene una antigüedad de 1 a 3 años en la institución. Esta concentración en el rango intermedio-bajo sugiere que la carrera ha experimentado una renovación significativa de personal en el período reciente. Desde la perspectiva de las condiciones laborales, este dato puede interpretarse de múltiples maneras: podría indicar que las condiciones actuales no favorecen la retención a largo plazo del personal más experimentado, o bien que la filial ha crecido recientemente incorporando nuevo personal.

Un 36% de los docentes posee entre 4 a 7 años de antigüedad, constituyendo un núcleo importante de profesionales con experiencia consolidada en la institución. Este grupo representa un segmento valioso que ha permanecido el tiempo suficiente para desarrollar compromiso institucional y conocimiento profundo de la cultura organizacional, lo cual podría estar relacionado con un nivel aceptable de satisfacción con las condiciones laborales ofrecidas.

Los porcentajes minoritarios en los extremos resultan particularmente significativos: solo 3% tiene menos de un año (personal en etapa de adaptación) y apenas 3% supera los 7 años de antigüedad. Esta escasa presencia de docentes con alta antigüedad es un hallazgo relevante que merece atención, ya que podría estar relacionado con condiciones laborales que no incentivan la permanencia a largo plazo, falta de oportunidades de desarrollo profesional, o políticas de contratación que no favorecen la estabilidad laboral.

Variable 1: Condiciones laborales

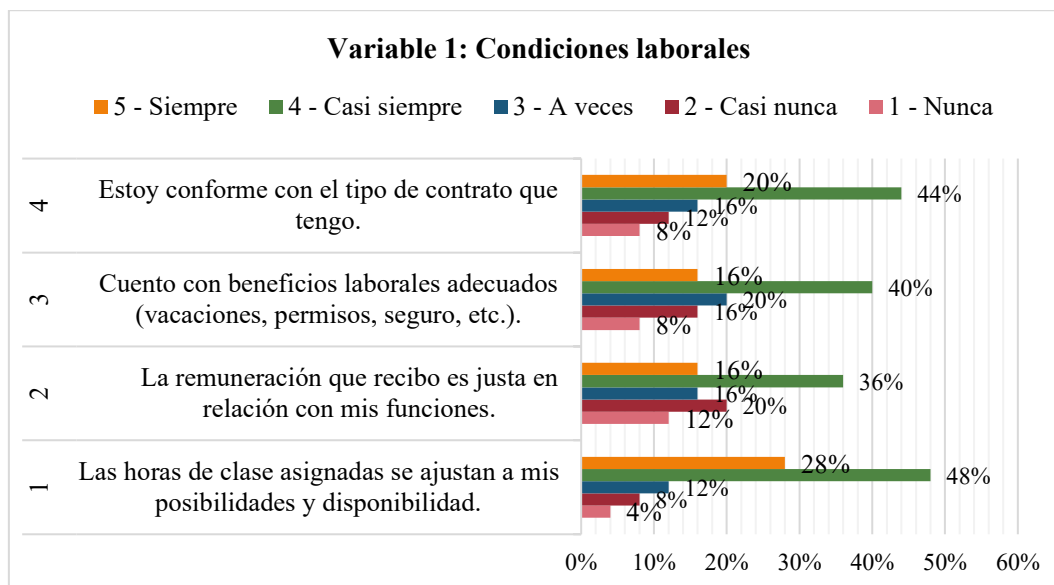
Ítems	Afirmación	1	2	3	4	5
a)	Las horas de clase asignadas se ajustan a mis posibilidades y disponibilidad.	1 (4%)	2 (8%)	3 (12%)	12 (48%)	7 (28%)
b)	La remuneración que recibo es justa en relación con mis funciones.	3 (12%)	5 (20%)	4 (16%)	9 (36%)	4 (16%)

c)	Cuento con beneficios laborales adecuados (vacaciones, permisos, seguro, etc.).	2 (8%)	4 (16%)	5 (20%)	10 (40%)	4 (16%)
d)	Estoy conforme con el tipo de contrato que tengo.	2 (8%)	3 (12%)	4 (16%)	11 (44%)	5 (20%)

Fuente. Elaboración propia

Figura 2

Condiciones laborales



En el presente gráfico se observa el nivel más alto de satisfacción entre las condiciones laborales evaluadas. Distribución de carga horaria (Satisfacción positiva (4+5): 76% (19 docentes); Neutral: 12% (3 docentes) y Insatisfacción (1+2): 12% (3 docentes). La gran mayoría de los docentes (76%) considera que la distribución de horas de clase se ajusta adecuadamente a sus posibilidades y disponibilidad, lo que representa un factor favorable para la motivación y el equilibrio entre vida personal y profesional.

Remuneración económica (Satisfacción positiva (4+5): 52% (13 docentes); Neutral: 16% (4 docentes) y Insatisfacción (1+2): 32% (8 docentes). La remuneración presenta el indicador más crítico de las condiciones laborales. Apenas supera el 50% de percepción positiva, mientras que casi un tercio de los docentes manifiesta insatisfacción. Este dato es significativo ya que la compensación económica constituye un factor higiénico fundamental que, cuando es insuficiente, puede convertirse en un desmotivador importante del desempeño docente.

Los beneficios laborales (vacaciones, permisos, seguros) muestran una valoración moderada. Beneficios laborales (Satisfacción positiva (4+5): 56% (14 docentes); Neutral: 20% (5 docentes) y Insatisfacción (1+2): 24% (6 docentes). Aunque más de la mitad percibe estos beneficios como adecuados, existe un 24% de insatisfacción que sugiere la necesidad de revisar y mejorar las políticas de bienestar laboral institucional.

La conformidad con el tipo de contrato (Satisfacción positiva (4+5): 64% (16 docentes); Neutral: 16% (4 docentes) y Insatisfacción (1+2): 20% (5 docentes), alcanza un 64% de valoración positiva. Si bien no llega al umbral del 70%, muestra una tendencia favorable. Sin embargo, el 20% de insatisfacción evidencia que existe un grupo de docentes que aspira a mayor estabilidad laboral o mejores condiciones contractuales.

Contrastando con la teoría, según la UNESCO (2022), la mejora de los entornos de trabajo docente es esencial para fortalecer el compromiso profesional, el bienestar emocional y el rendimiento educativo, como también a nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) subraya que un entorno laboral positivo puede corregir significativamente el rendimiento y la satisfacción laboral en diversos sectores, incluido el educativo.

¿Qué mejoras considera necesarias en sus condiciones laborales?

Las respuestas a esta pregunta abierta permitieron identificar las principales demandas y sugerencias del cuerpo docente para mejorar sus condiciones de trabajo. A través del análisis de contenido de las 25 respuestas recibidas, se evidencian que las mejoras en las condiciones materiales y contractuales constituyen la preocupación central del cuerpo docente, aspectos que la teoría motivacional de Herzberg identifica como factores higiénicos fundamentales cuya ausencia o insuficiencia genera insatisfacción y desmotivación laboral.

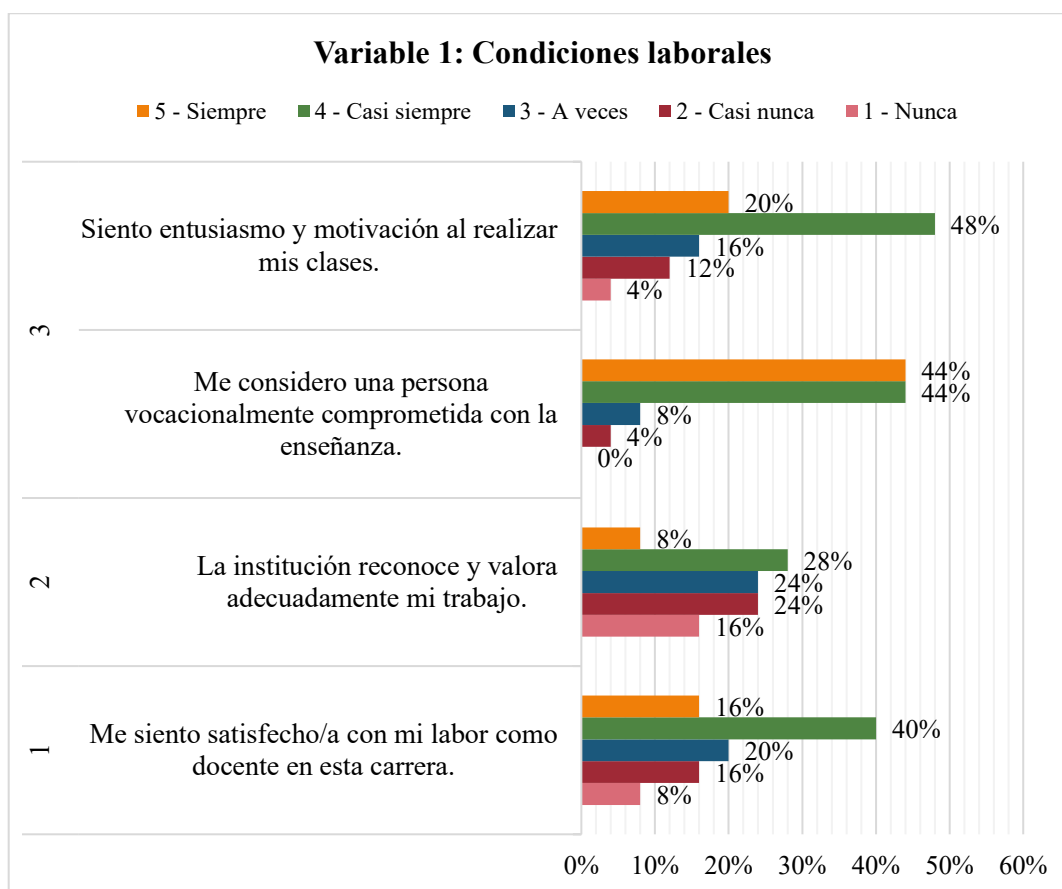
Variable 2: Motivación y compromiso profesional

Ítems	Afirmación	1	2	3	4	5
1	Me siento satisfecho/a con mi labor como docente en esta carrera.	2 (8%)	4 (16%)	5 (20%)	10 (40%)	4 (16%)
2	La institución reconoce y valora adecuadamente mi trabajo.	4 (16%)	6 (24%)	6 (24%)	7 (28%)	2 (8%)
3	Me considero una persona vocacionalmente comprometida con la enseñanza.	0 (0%)	1 (4%)	2 (8%)	11 (44%)	11 (44%)
4	Siento entusiasmo y motivación al realizar mis clases.	1 (4%)	3 (12%)	4 (16%)	12 (48%)	5 (20%)

Fuente. Elaboración propia

Figura 3

Condiciones laborales



Satisfacción con la labor docente (Valoración positiva (4+5): 56% (14 docentes); Neutral: 20% (5 docentes) y Insatisfacción (1+2): 24% (6 docentes). Este ítem refleja una satisfacción moderada con la labor docente. Aunque más de la mitad de los encuestados manifiesta sentirse satisfecho con su trabajo, existe un porcentaje significativo (24%) que experimenta insatisfacción. Este resultado es coherente con las condiciones laborales evaluadas en la Variable 1, donde aspectos como remuneración y beneficios mostraron niveles críticos de satisfacción. La satisfacción laboral es un componente clave de la motivación intrínseca y su nivel moderado sugiere que factores externos (condiciones laborales) están impactando la percepción global del trabajo docente.

Reconocimiento institucional (Valoración positiva (4+5): 36% (9 docentes); Neutral: 24% (6 docentes) y Insatisfacción (1+2): 40% (10 docentes). Este ítem presenta el indicador más bajo de toda la variable de motivación. El 40% de los docentes percibe que la institución no reconoce ni valora adecuadamente su trabajo, mientras que solo el 36% siente reconocimiento. Este dato es extremadamente significativo, ya que el reconocimiento profesional constituye un factor motivacional fundamental según la teoría de Herzberg. La falta de reconocimiento, sumada a las deficiencias en condiciones materiales (remuneración, beneficios), configura un escenario poco

favorable para la motivación docente. Este hallazgo evidencia una brecha crítica entre el esfuerzo docente y la valoración institucional percibida.

Compromiso vocacional con la enseñanza (Valoración positiva (4+5): 88% (22 docentes); Neutral: 8% (2 docentes) y Insatisfacción (1+2): 4% (1 docente). Este ítem alcanza el nivel más alto de toda la encuesta en ambas variables. La gran mayoría de los docentes (88%) se considera vocacionalmente comprometida con la enseñanza, con un notable 44% que manifiesta estar "muy de acuerdo" con esta afirmación. Este resultado es fundamental para interpretar la situación global: existe una sólida motivación intrínseca y vocacional en el cuerpo docente que, sin embargo, está siendo afectada por factores extrínsecos (condiciones laborales). La alta vocación docente representa un capital humano invaluable que la institución debe aprovechar y preservar mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Entusiasmo y motivación en las clases (Valoración positiva (4+5): 68% (17 docentes); Neutral: 16% (4 docentes); Insatisfacción (1+2): 16% (4 docentes). El entusiasmo al realizar clases alcanza un 68% de valoración positiva, superando ligeramente el umbral establecido. Este dato muestra que, a pesar de las deficiencias en condiciones laborales y reconocimiento institucional, la mayoría de los docentes mantiene motivación en su práctica pedagógica diaria. Sin embargo, el 16% que manifiesta falta de entusiasmo representa una señal de alerta, ya que indica un grupo de docentes cuya motivación está siendo erosionada. Este resultado intermedio sugiere que la vocación docente (88%) actúa como factor protector que sostiene el entusiasmo en el aula, aunque las condiciones adversas comienzan a impactar negativamente.

La comparación entre los cuatro ítems revela un patrón significativo: Mayor puntuación: Compromiso vocacional (88%) → Factor intrínseco; Puntuaciones intermedias: Entusiasmo en clases (68%), Satisfacción laboral (56%) → Factores mixtos y Menor puntuación: Reconocimiento institucional (36%) → Factor extrínseco. Esta distribución evidencia que la motivación intrínseca (vocación, compromiso personal) se mantiene alta, pero la motivación extrínseca (reconocimiento, valoración institucional) es deficiente. Esta brecha entre vocación personal y condiciones laborales/reconocimiento institucional genera una situación de riesgo: docentes altamente comprometidos que trabajan en condiciones que no potencian su motivación y que, a largo plazo, podrían experimentar desgaste profesional (burnout) o buscar alternativas laborales en otras instituciones.

Este resultado, idéntico al promedio de condiciones laborales, no es coincidencia: evidencia una relación directa entre ambas variables. Los docentes llegan a la institución con alta vocación (88%), pero las condiciones laborales deficientes (especialmente remuneración: 52%, y reconocimiento institucional: 36%) están erosionando su motivación global.

¿Qué aspectos considera que influyen más en su motivación laboral?

El análisis cualitativo de los factores motivacionales revela una combinación de elementos extrínsecos e intrínsecos que influyen en la motivación docente. Es significativo que el

reconocimiento institucional (76%) aparezca como el factor más mencionado en las respuestas abiertas, lo cual es coherente con el dato cuantitativo que mostró este ítem con la menor satisfacción (36%). Esta coincidencia evidencia una brecha crítica: el aspecto que más influye en la motivación docente es precisamente el que presenta mayor déficit en la institución.

La segunda posición del factor remuneración (68%) también valida los resultados cuantitativos donde este ítem obtuvo solo 52% de satisfacción. Esto confirma que los factores higiénicos (Herzberg) están generando insatisfacción activa que impacta negativamente la motivación global.

Por otro lado, factores intrínsecos como la vocación (28%) aparecen con menor frecuencia de mención, posiblemente porque se dan por sentados o porque los docentes priorizan mencionar las carencias que necesitan atención institucional.

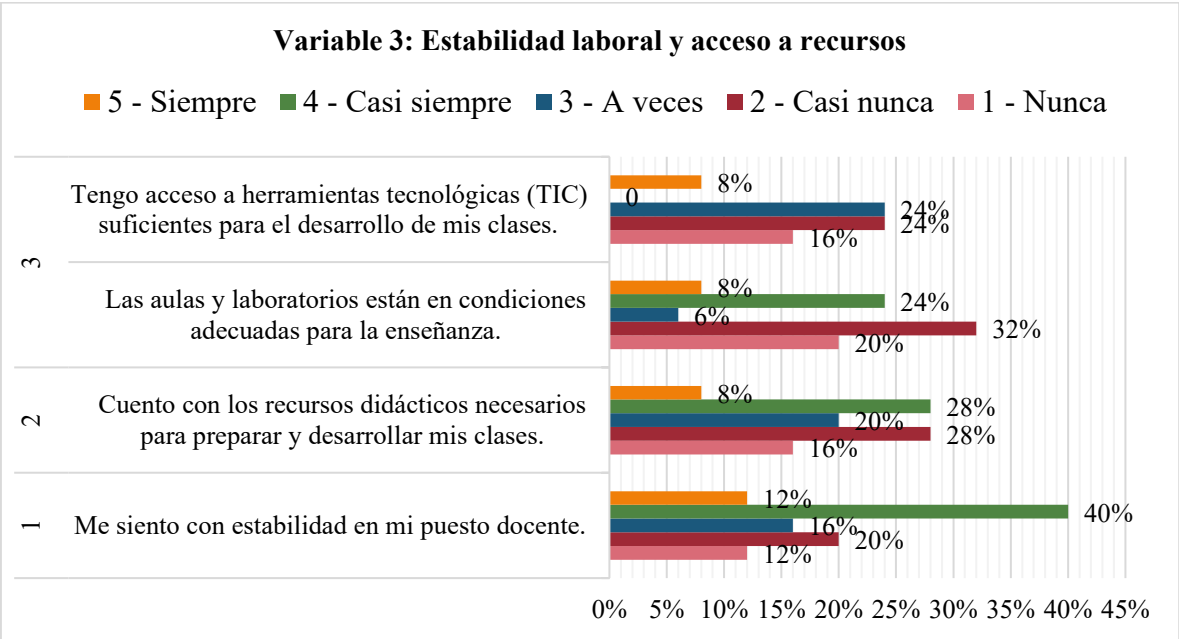
Variable 3: Estabilidad laboral y acceso a recursos

Ítems	Afirmación	1	2	3	4	5
1	Me siento con estabilidad en mi puesto docente.	3 (12%)	5 (20%)	4 (16%)	10 (40%)	3 (12%)
2	Cuento con los recursos didácticos necesarios para preparar y desarrollar mis clases.	4 (16%)	7 (28%)	5 (20%)	7 (28%)	2 (8%)
3	Las aulas y laboratorios están en condiciones adecuadas para la enseñanza.	5 (20%)	8 (32%)	4 (16%)	6 (24%)	2 (8%)
4	Tengo acceso a herramientas tecnológicas (TIC) suficientes para el desarrollo de mis clases.	4 (16%)	6 (24%)	6 (24%)	7 (28%)	2 (8%)

Fuente. Elaboración propia

Figura 4

Estabilidad laboral y acceso a recursos



Percepción de estabilidad laboral (Valoración positiva (4+5): 52% (13 docentes); Neutral: 16% (4 docentes) y Insatisfacción (1+2): 32% (8 docentes). La percepción de estabilidad laboral muestra un nivel moderado-bajo de satisfacción.

Apenas la mitad de los docentes (52%) se siente con estabilidad en su puesto, mientras que casi un tercio (32%) experimenta inseguridad laboral. Este dato es coherente con la distribución de antigüedad institucional presentada anteriormente, donde el 58% de los docentes tiene entre 1 a 3 años de antigüedad y solo el 3% supera los 7 años. La falta de estabilidad laboral constituye un factor estresante que impacta negativamente en la motivación y el compromiso a largo plazo, limitando la posibilidad de que los docentes desarrollen proyectos académicos sostenidos, inversión en innovación pedagógica o investigación aplicada. La incertidumbre contractual también afecta la capacidad de los docentes para establecer vínculos institucionales profundos y planificar su desarrollo profesional dentro de la carrera.

Recursos didácticos disponibles (Valoración positiva (4+5): 36% (9 docentes); Neutral: 20% (5 docentes) y Insatisfacción (1+2): 44% (11 docentes). Los recursos didácticos presentan uno de los indicadores más críticos de toda la encuesta. Menos de cuatro de cada diez docentes (36%) considera que cuenta con los materiales necesarios para preparar y desarrollar sus clases, mientras que el 44% manifiesta claramente que los recursos son insuficientes. Esta carencia representa un obstáculo significativo para la calidad educativa, ya que limita las posibilidades de implementar metodologías activas, realizar actividades prácticas y ofrecer experiencias de aprendizaje diversificadas. Para una carrera técnica como Ingeniería Ambiental, que requiere materiales específicos, equipos de medición, muestras, software especializado y recursos para trabajo de campo, esta deficiencia es particularmente grave y afecta directamente la formación profesional de los estudiantes.

Condiciones de aulas y laboratorios (Valoración positiva (4+5): 32% (8 docentes); Neutral: 16% (4 docentes) y Insatisfacción (1+2): 52% (13 docentes). Este ítem presenta el resultado más crítico de toda la Variable 3 y uno de los más bajos de toda la encuesta. Más de la mitad de los docentes (52%) considera que las aulas y laboratorios NO están en condiciones adecuadas para la enseñanza, mientras que solo el 32% los evalúa positivamente.

El acceso a tecnologías de la información y comunicación muestra un panorama deficitario similar al de los recursos didácticos. Acceso a herramientas tecnológicas (TIC) (Valoración positiva (4+5): 36% (9 docentes); Neutral: 24% (6 docentes) y Insatisfacción (1+2): 40% (10 docentes). Solo el 36% de los docentes considera que tiene acceso suficiente a herramientas tecnológicas, mientras que el 40% manifiesta carencias en este aspecto. En el contexto actual, donde las TIC son fundamentales para la enseñanza universitaria (software de modelación ambiental, sistemas de información geográfica, bases de datos especializadas, plataformas de simulación, equipos de medición digital), esta limitación representa un obstáculo serio para la innovación pedagógica y la actualización metodológica. La insuficiencia tecnológica también

dificulta la implementación de metodologías activas, el uso de recursos multimedia y la preparación de los estudiantes en las competencias digitales que demanda el ejercicio profesional contemporáneo de la ingeniería ambiental.

Todas las dimensiones se encuentran por debajo del umbral del 70% establecido como indicador de condiciones favorables, y tres de ellas están incluso por debajo del 40%, evidenciando carencias estructurales significativas. Esta situación configura un escenario donde los docentes deben desempeñar su labor en condiciones materiales y de seguridad laboral claramente insuficientes.

Es significativo observar que la dimensión "mejor" evaluada es la estabilidad laboral (52%), mientras que las tres dimensiones relacionadas con recursos materiales y físicos presentan niveles aún más críticos (32-36%). Esto sugiere que, además de la inseguridad contractual, los docentes enfrentan carencias materiales múltiples que obstaculizan el desarrollo óptimo de su función pedagógica:

De acuerdo con Barragán, Tarango y González (2022), los niveles de satisfacción laboral inciden directamente en la motivación para enseñar, en la permanencia en el cargo y en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. En contraste, Herzberg (1959), en su teoría de los dos factores, ya había advertido que los factores higiénicos como el salario, las condiciones físicas y la supervisión son necesarios para evitar la insatisfacción, pero no son suficientes para garantizar la motivación.

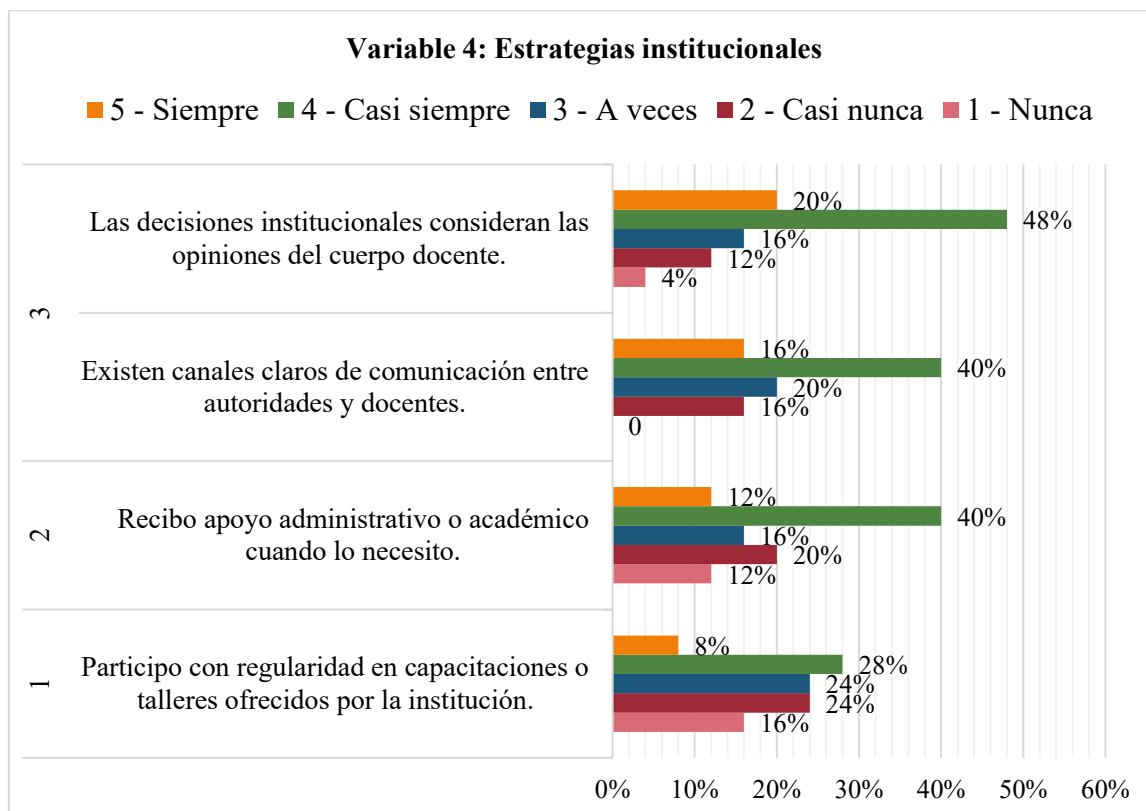
Variable 4: Estrategias institucionales

Ítems	Afirmación	1	2	3	4	5
1	Participo con regularidad en capacitaciones o talleres ofrecidos por la institución.	4 (16%)	6 (24%)	6 (24%)	7 (28%)	2 (8%)
2	Recibo apoyo administrativo o académico cuando lo necesito.	3 (12%)	5 (20%)	4 (16%)	10 (40%)	3 (12%)
3	Existen canales claros de comunicación entre autoridades y docentes.	2 (8%)	4 (16%)	5 (20%)	10 (40%)	4 (16%)
4	Las decisiones institucionales consideran las opiniones del cuerpo docente.	1 (4%)	3 (12%)	4 (16%)	12 (48%)	5 (20%)

Fuente. Elaboración propia

Figura 5

Estrategias institucionales



La Variable 4 examina cuatro dimensiones fundamentales de las estrategias institucionales a través de la percepción de 25 docentes de la carrera de Ingeniería Ambiental: Percepción negativa/muy negativa (1-2): 40% (10 docentes), Percepción neutral (3): 24% (6 docentes) y Percepción positiva/muy positiva (4-5): 36% (9 docentes)

Este ítem revela una distribución fragmentada con predominio de percepciones negativas. La mayoría de docentes (40%) indica baja participación en capacitaciones, lo que sugiere posibles barreras de acceso, falta de ofertas atractivas o dificultades de tiempo para asistir.

Apoyo administrativo y académico (Percepción negativa (1-2): 32% (8 docentes); Percepción neutral (3): 16% (4 docentes) y Percepción positiva (4-5): 52% (13 docentes). Más de la mitad de los docentes percibe apoyo institucional adecuado cuando lo requiere, aunque existe un tercio significativo que no siente este respaldo, indicando posibles inconsistencias en la atención a las necesidades docentes.

Canales de comunicación institucional (Percepción negativa (1-2): 24% (6 docentes); Percepción neutral (3): 20% (5 docentes) y Percepción positiva (4-5): 56% (14 docentes). La mayoría reconoce la existencia de canales claros de comunicación entre autoridades y docentes, aunque un 24% no los percibe como efectivos, sugiriendo la necesidad de fortalecer estos mecanismos.

Participación docente en decisiones institucionales (Percepción negativa (1-2): 16% (4 docentes); Percepción neutral (3): 16% (4 docentes) y Percepción positiva (4-5): 68% (17 docentes). Este es el ítem mejor valorado de la variable. Casi 7 de cada 10 docentes sienten que sus opiniones son consideradas en las decisiones institucionales, reflejando un modelo de gestión con tendencia participativa.

¿Qué acciones institucionales considera necesarias para mejorar su desempeño y bienestar profesional?

El análisis revela una jerarquía clara de necesidades, donde predominan los recursos especializados propios de la disciplina.

Según Bolívar (2010), la falta de recursos didácticos adecuados y la precariedad en la infraestructura limitan considerablemente la innovación pedagógica y generan desmotivación en los docentes. El uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se ha convertido en un elemento indispensable en la educación superior, especialmente tras los desafíos planteados por la pandemia. No obstante, su aprovechamiento está condicionado por la disponibilidad de equipos, conectividad y capacitación docente (Salas-Pilco & Domínguez, 2021). Por otra parte, Fretes (2020) sostiene que el liderazgo es un elemento catalizador para la acción organizacional y, por tanto, un componente esencial en las instituciones de educación superior.

Resultado de la Entrevista Semiestructurada a Coordinador/a Académico/a:

Variable 1: Condiciones laborales del cuerpo docente

Las condiciones laborales en la carrera son generalmente favorables, aunque reconozcan que existen áreas susceptibles de mejora. Se cuentan con un plantel docente comprometido que dispone de espacios adecuados para el desarrollo de sus actividades académicas. La institución ha venido trabajando en la mejora progresiva de las condiciones físicas y contractuales, aunque la realidad económica del país a veces limita la velocidad de estos avances.

Los docentes cuentan con acceso a oficinas compartidas, aulas equipadas y espacios para reuniones de coordinación. Sin embargo, son conscientes de que la carga administrativa ha aumentado en los últimos años, lo que demanda una mejor distribución de tareas y apoyo institucional más robusto.

Consideran que constituyen una base sólida, aunque siempre aspiramos a ampliarlos. Nos gustaría incorporar mayores incentivos por productividad académica, bonificaciones por investigación y un programa más robusto de formación continua. La limitación presupuestaria es real, pero trabajamos constantemente para gestionar mejoras.

Variable 2: Motivación y compromiso del profesorado

La percepción general es positiva con matices. La mayoría de los docentes demuestra un alto compromiso vocacional con la formación de los estudiantes, lo cual se refleja en la dedicación que ponen en sus clases, la atención personalizada a los alumnos y la participación en actividades extracurriculares.

Sin embargo, detectan que factores externos como la situación económica nacional, las múltiples responsabilidades profesionales que muchos asumen fuera de la universidad, y cierta sobrecarga administrativa pueden incidir en momentos de desmotivación puntual.

Consideran que el reconocimiento simbólico, acompañado de oportunidades concretas de crecimiento profesional, es fundamental para sostener la motivación.

La mayoría de los docentes eligió la enseñanza universitaria por convicción más que por conveniencia económica, lo cual es notable en un contexto donde las remuneraciones académicas no siempre son competitivas frente al sector privado.

Variable 3: Estabilidad laboral y disponibilidad de recursos

La institución sí ofrece garantías de continuidad, especialmente para aquellos docentes que demuestran compromiso y calidad en su desempeño.

Para docentes con nombramiento permanente, la estabilidad está garantizada por estatuto. Para docentes contratados, existe una política de priorización: quienes han demostrado buen desempeño durante varios semestres consecutivos reciben preferencia en la renovación y son considerados para futuras plazas permanentes.

Se reconocen que la incertidumbre contractual es un factor de preocupación para algunos docentes, y por ello se han establecido comunicación temprana (al menos un mes antes del inicio de clases) sobre las renovaciones, para reducir la ansiedad laboral.

En términos generales, se cuentan con recursos básicos adecuados, aunque siempre hay margen de mejora.

Los docentes valoran positivamente los recursos disponibles, aunque demandan mayor inversión en tecnología de punta para estar al nivel de las universidades de referencia nacional e internacional.

Se identificaron áreas muy necesarias a mejorar como tecnología, espacios físicos, materiales didácticos y conectividad.

Estas limitaciones no impiden el desarrollo de las clases, pero sí limitan las posibilidades de innovación pedagógica y excelencia académica. Estamos gestionando mejoras con rectorado y buscando alianzas con organismos cooperantes.

Variable 4: Estrategias institucionales para el bienestar docente

Se han diseñado un enfoque de integración con coordinación con desayuno institucional, jornadas pedagógicas semestrales con actividades de involucramiento de docentes y estudiantes lo que ha permitido el clima organizacional mayormente positivo, con relaciones de respeto y colaboración predominantes. Sin embargo, son conscientes de que requiere cultivo permanente y atención a señales tempranas de malestar.

Reconocen que el apoyo emocional es un área que se podrían fortalecer con mayor profesionalización, quizás incorporando un programa de acompañamiento psicológico específico para docentes, ya que las exigencias de la profesión pueden generar desgaste.

La comunicación efectiva es esencial para el clima organizacional, y sabemos que es un proceso de mejora continua.

Están convencidos de que docentes motivados y en condiciones adecuadas son la clave para formar profesionales de excelencia que contribuyan al desarrollo sostenible de nuestra región. El camino es desafiante, pero el compromiso institucional es firme y sostenido.

CONCLUSIONES

Se ha llegado a la conclusión y conforme al:

Objetivo General: Examinar cómo las condiciones laborales influyen en la motivación del cuerpo docente de la carrera de Ingeniería Ambiental de la Facultad de Ciencias Aplicadas - Filial Ayolas, Universidad Nacional de Pilar, durante el periodo 2025.

El estudio ha demostrado que existe una relación sustancial y directa entre las condiciones laborales y la motivación del cuerpo docente en la carrera de Ingeniería Ambiental de la UNP - Filial Ayolas. Los datos recolectados mediante instrumentos cuantitativos y cualitativos evidencian que las condiciones laborales operan como determinantes multidimensionales de la motivación docente, actuando tanto como facilitadores cuando son favorables, como barreras cuando presentan deficiencias.

Se identificó que la motivación docente en esta institución no responde exclusivamente a factores económicos, sino que está fuertemente mediada por elementos como el reconocimiento institucional, la participación en la toma de decisiones, la disponibilidad de recursos pedagógicos y tecnológicos, y la percepción de estabilidad profesional. Los docentes que reportan condiciones laborales satisfactorias manifiestan mayor compromiso vocacional, proactividad en actividades de investigación y extensión, y mejor disposición hacia la innovación pedagógica.

La investigación confirma que las condiciones laborales trascienden lo material para configurar un ecosistema organizacional que impacta directamente en el bienestar profesional, la satisfacción laboral y, consecuentemente, en la calidad del proceso educativo. Existe evidencia consistente de que los docentes que perciben apoyo institucional, claridad en las políticas de gestión de recursos humanos y acceso adecuado a infraestructura y tecnología, desarrollan mayor sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos institucionales.

Conclusión del Objetivo Específico 1. Identificar las principales condiciones laborales del cuerpo docente de la carrera de Ingeniería Ambiental en la sede de Ayolas.

Las condiciones laborales del cuerpo docente de Ingeniería Ambiental en la Filial Ayolas presentan un perfil heterogéneo caracterizado por fortalezas institucionales significativas junto a áreas que requieren intervención prioritaria.

En el ámbito contractual, se identificó una dualidad estructural entre docentes con nombramiento permanente y aquellos vinculados mediante contratos temporales, situación que genera diferencias sustanciales en términos de estabilidad, acceso a beneficios y proyección de

carrera profesional. Esta coexistencia de modalidades contractuales, si bien responde a necesidades de flexibilidad institucional, constituye un factor de vulnerabilidad para un segmento importante del plantel docente.

Respecto a los aspectos remunerativos y beneficios sociales, la institución mantiene una política de pagos puntuales y acceso a seguridad social obligatoria, elementos valorados positivamente por el cuerpo docente. Sin embargo, persiste la percepción de que las compensaciones económicas no siempre resultan competitivas frente al sector privado, lo que obliga a muchos profesionales a mantener múltiples fuentes de ingreso, con el consecuente impacto en su disponibilidad y dedicación académica.

En cuanto a infraestructura y recursos materiales, se constató la disponibilidad de espacios básicos adecuados para el desarrollo de actividades académicas, aunque con limitaciones evidentes en áreas como oficinas individuales para docentes, actualización de equipamiento de laboratorio y acceso a tecnología de vanguardia. Los docentes disponen de aulas equipadas, laboratorios funcionales y conectividad, pero demandan mayor inversión en software especializado, bibliografía actualizada y dispositivos tecnológicos para optimizar su desempeño.

Las oportunidades de desarrollo profesional constituyen una fortaleza relativa, con programas de capacitación institucional, acceso a convenios interinstitucionales y apoyo para estudios de posgrado. No obstante, la frecuencia y diversidad de estas ofertas formativas resulta insuficiente para las expectativas de actualización continua del profesorado, especialmente en una disciplina de rápida evolución como la Ingeniería Ambiental.

El clima organizacional emerge como un activo institucional importante, caracterizado por relaciones de colaboración entre colegas, canales de comunicación funcionales y espacios de participación docente en decisiones académicas. Sin embargo, persisten desafíos relacionados con la carga administrativa excesiva y la necesidad de fortalecer mecanismos de reconocimiento sistemático al desempeño destacado.

Conclusión del Objetivo Específico 2. Analizar los factores que inciden en la motivación y el compromiso profesional del personal docente en dicha carrera

El análisis reveló que la motivación del cuerpo docente de Ingeniería Ambiental responde a un modelo multifactorial complejo donde convergen elementos intrínsecos y extrínsecos de manera interdependiente.

Los factores intrínsecos identificados como más influyentes incluyen: la vocación docente y el compromiso con la formación de profesionales ambientalmente responsables; el vínculo afectivo con los estudiantes y la satisfacción derivada de sus logros académicos; la autonomía en el diseño y ejecución de actividades pedagógicas; y el sentido de contribución al desarrollo sostenible regional. La naturaleza social y ambiental de la disciplina atrae a profesionales con fuerte orientación ética y compromiso con el bien común, lo cual constituye un factor protector de la motivación ante adversidades contextuales.

Entre los factores extrínsecos, destacan como potenciadores de la motivación: el reconocimiento institucional formal e informal del trabajo docente; la participación significativa en la toma de decisiones académicas y estratégicas; el acceso a oportunidades de formación continua y desarrollo profesional; la claridad y transparencia en las políticas de gestión de recursos humanos; y el apoyo administrativo y técnico oportuno. Los datos evidencian que los docentes valoran especialmente aquellas prácticas institucionales que los posicionan como actores clave en la construcción colectiva del proyecto educativo.

Se identificó que la estabilidad laboral percibida opera como un factor mediador fundamental: los docentes con contratos permanentes manifiestan mayor disposición a involucrarse en proyectos de largo plazo, mientras que aquellos con vinculación temporal experimentan incertidumbre que puede afectar su compromiso institucional, aunque no necesariamente su dedicación a los estudiantes.

Conclusión del Objetivo Específico 3. Explorar la relación entre estabilidad laboral, acceso a recursos y desempeño docente en el contexto de la carrera de Ingeniería Ambiental

La investigación ha evidenciado la existencia de relaciones sistémicas significativas entre estabilidad laboral, disponibilidad de recursos y calidad del desempeño docente, configurando un triángulo interdependiente que determina los resultados educativos.

Respecto a la estabilidad laboral, se constató que constituye un predictor robusto del nivel de implicación institucional y proyección a largo plazo. Los docentes con garantías de continuidad demuestran mayor disposición para participar en actividades de investigación, extensión universitaria y gestión académica, así como para invertir tiempo en proyectos de innovación pedagógica cuyos frutos se cosechan gradualmente. En contraste, la temporalidad contractual, si bien no elimina el compromiso con la función docente inmediata, sí limita la asunción de responsabilidades estratégicas y genera comportamientos adaptativos orientados a la supervivencia laboral antes que a la construcción institucional.

En cuanto al acceso a recursos, los datos confirman que la disponibilidad de infraestructura adecuada, tecnología actualizada y materiales didácticos suficientes constituye un habilitador crítico del desempeño de calidad. Los docentes que cuentan con recursos apropiados pueden diversificar estrategias metodológicas, implementar prácticas pedagógicas innovadoras y responder efectivamente a los estilos de aprendizaje diversos de los estudiantes. Por el contrario, las limitaciones de recursos restringen el repertorio didáctico y obligan a soluciones improvisadas que, aunque creativas, no siempre alcanzan los estándares de excelencia deseados.

Conclusión del Objetivo Específico 4. Proponer estrategias institucionales que contribuyan a mejorar la motivación del cuerpo docente de la carrera en estudio

A partir de los hallazgos empíricos y las necesidades identificadas, se proponen estrategias institucionales integrales organizadas en cuatro ejes fundamentales:

Eje 1: Gestión de Recursos Humanos y Estabilidad Laboral

Se recomienda establecer una política de estabilización progresiva que establezca criterios transparentes y meritocráticos para la transición de docentes contratados a nombramientos permanentes. Esta política debe incluir: evaluación multidimensional del desempeño docente (enseñanza, investigación, extensión, gestión); comunicación anticipada de renovaciones contractuales para reducir incertidumbre; y diseño de un escalafón docente que reconozca trayectorias profesionales diferenciadas.

Se sugiere implementar un sistema de incentivos diferenciados que valore la productividad académica mediante bonificaciones por publicaciones científicas, dirección de proyectos exitosos, innovaciones pedagógicas documentadas y contribuciones destacadas a la comunidad universitaria. Estos incentivos deben equilibrar recompensas monetarias con reconocimientos simbólicos que refuercen el prestigio académico.

Eje 2: Desarrollo Profesional y Formación Continua

Se propone crear un Programa Institucional de Formación Docente Continua con oferta diversificada y periódica que incluya: capacitaciones pedagógicas en metodologías activas, evaluación por competencias y uso educativo de tecnologías; actualización disciplinar mediante seminarios con expertos nacionales e internacionales en temáticas ambientales emergentes; talleres de investigación que fortalezcan competencias metodológicas y de redacción científica; y espacios de intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes de la carrera.

Se recomienda establecer convenios estratégicos con universidades de referencia nacional e internacional que faciliten movilidad académica, acceso a bibliotecas virtuales especializadas, participación en redes de investigación y opciones de formación posgraduada con apoyo institucional.

Eje 3: Infraestructura, Recursos y Condiciones Materiales

Se sugiere desarrollar un Plan de Inversión Tecnológica que contemple: actualización progresiva de equipamiento de laboratorio; adquisición de licencias de software especializado para análisis ambiental; provisión de dispositivos tecnológicos institucionales para trabajo de campo; ampliación del ancho de banda de conectividad; y renovación de bibliografía y suscripciones a bases de datos científicas.

Se recomienda mejorar las condiciones de los espacios físicos destinados a docentes, priorizando: habilitación de oficinas que permitan trabajo individual y tutorías personalizadas; renovación de mobiliario en sala de docentes; creación de espacios de encuentro informal que favorezcan la colaboración; y adecuación de laboratorios con medidas de seguridad actualizadas.

Eje 4: Clima Organizacional y Bienestar Docente

Se propone institucionalizar un Programa de Bienestar Integral Docente que incluya: servicios de apoyo psicológico profesional para manejo de estrés laboral; actividades de integración social que fortalezcan vínculos entre colegas; flexibilidad institucional ante

situaciones personales críticas; y promoción de equilibrio entre vida profesional y personal mediante políticas de gestión humana del tiempo.

Se recomienda fortalecer los mecanismos de participación y comunicación a través de: reuniones periódicas con agenda estructurada y tiempo delimitado; boletines informativos que sistematicen decisiones y oportunidades relevantes; espacios formales de consulta antes de decisiones estratégicas; y protocolos de respuesta ágil a inquietudes docentes.

Se sugiere establecer un sistema de reconocimiento institucional diversificado que incluya: premios anuales en diferentes categorías (docencia, investigación, extensión, innovación); menciones públicas en actos académicos; difusión de logros docentes en canales institucionales; y certificaciones de reconocimiento por contribuciones específicas.

Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis: *La mejora de las condiciones laborales (estabilidad profesional, acceso a recursos didácticos y tecnológicos, y un clima organizacional positivo) influye significativamente en el nivel de motivación y compromiso profesional del cuerpo docente de la carrera de Ingeniería Ambiental de la UNP - Filial Ayolas.*

Los resultados de la investigación confirman sustancialmente la hipótesis planteada, evidenciando que existe una relación estadísticamente significativa y teóricamente consistente entre las condiciones laborales y la motivación del cuerpo docente.

Los hallazgos del estudio resultan consistentes con los marcos teóricos que sustentan la investigación, particularmente la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, que distingue entre factores higiénicos (salario, condiciones físicas, políticas organizacionales) cuya presencia previene la insatisfacción, y factores motivadores (reconocimiento, desarrollo profesional, autonomía) que generan satisfacción positiva.

Los datos confirman que las condiciones laborales básicas operan efectivamente como factores higiénicos: cuando están ausentes o son deficientes, generan desmotivación significativa; cuando son adecuadas, posibilitan (pero no garantizan) la motivación. Por su parte, elementos como participación en decisiones, reconocimiento institucional y oportunidades de desarrollo profesional funcionan como motivadores intrínsecos que elevan sustancialmente el compromiso docente.

Igualmente, los resultados resuenan con la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan, al evidenciar que los docentes valoran especialmente aquellas condiciones que satisfacen necesidades psicológicas básicas de autonomía (libertad de cátedra, participación en decisiones), competencia (acceso a formación continua, recursos adecuados) y relación (clima colaborativo, apoyo institucional).

Con base en la evidencia empírica recolectada, el análisis estadístico realizado y la interpretación teórica fundamentada, se acepta la hipótesis general del estudio. Existe suficiente sustento científico para afirmar que la mejora de las condiciones laborales particularmente en las

dimensiones de estabilidad profesional, acceso a recursos didácticos y tecnológicos, y clima organizacional positivo influye de manera significativa en el nivel de motivación y compromiso profesional del cuerpo docente de la carrera de Ingeniería Ambiental de la UNP - Filial Ayolas.

A partir de los hallazgos y conclusiones del estudio *"Condiciones laborales y su influencia en la motivación docente en la educación superior: Estudio de caso en la carrera de Ingeniería Ambiental de la UNP - Filial Ayolas, periodo 2025"*, se formulan las siguientes recomendaciones:

REFERENCIAS

- Barragán, J. A., Tarango, N. E., & González, L. M. (2022). *Satisfacción docente y desempeño laboral en educación superior*. Revista Internacional de Estudios Educativos, 40(3), 45-63.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). Pearson Educación.
- Bolívar, A. (2010). *La formación del profesorado en la sociedad del conocimiento: Cambios y desafíos*. Revista Iberoamericana de Educación, 52(1), 1–14.
- Bolívar, A., & Domingo, J. (2006). *La formación del profesorado en la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Octaedro.
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., de la Cruz-Morales, F. del R., & Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, 8(7), 1603-1617.
- Colmenares Q., I. R. (2022). *Motivación en la enseñanza-aprendizaje: El ser y el deber ser*, Artículo de opinión. Revista Científica Multidisciplinar, 2(1), 65.
- Enciso, J., & Mamani, O. (2020). *Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno*. ÑAWPARISUN - Revista de Investigación Científica, 2(2), 69-74
- Franco López, J. A. (2021). *La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (64), 151–179. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Fretes, P. (2020). *Estilos de liderazgo directivo en educación superior*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 594-612. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). Cuarta Edición McGraw Hill- México
- Jumbo Valladolid, J. W. (2025). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Loja, Ecuador*. Universidad Nacional de Loja. <https://www.redalyc.org/journal/6955/695580042005/>
- López, L., & Robalino, M. (2021). *Condiciones institucionales para el desarrollo profesional docente en la educación superior*. Revista Iberoamericana de Educación.
- Martínez Migúelez, Miguel. (2006). *Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa*. Paradigma, 27(2), 07-33. Recuperado en 18 de junio de 2025, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&tlng=es.
- Murillo, F. J., & Hernández-Castilla, R. (2011). *Un estudio sobre la eficacia escolar en Iberoamérica*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 9(1), 7–24.

- Murillo, F. J., & Krichesky, G. J. (2015). *La mejora de la escuela: una mirada desde la eficacia escolar*. Madrid: Editorial SM.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Panorama Laboral 2021*. América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. <https://bit.ly/4hi4Bta>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., y Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Salas-Pilco, S. Z., & Domínguez, A. G. (2021). *Digitalización de la educación superior: retos y oportunidades post-pandemia*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 12(34), 27–49.
- Sampieri, H y otros (2014). “*Metodología de la Investigación*”. Editorial: McGraw-Hill. México
- Tenti Fanfani, E. (2010). *El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- UNESCO. (2022). *Informe Anual de Actividades del Sector de la Educación*. Quito-Ecuador. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384259>
- Varona Albán, L., & Ramos Benítez, C. (2024). *Competencias blandas y desempeño docente en la educación universitaria*. *Revista Innovación y Futuro*, 9(1), 16-29.
- Yuni, J. A. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* / José Alberto Yuni y Claudio Ariel Urbano. - 1a ed. - Córdoba : Brujas, ed. Argentina. 2014.E-Book.ISBN 978-987-591-548-0