

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

**Relación de la Motivación Académica del Personal Docente con la Satisfacción
Estudiantil**

**Pablo Augusto Castro Mupenda
Fernando Daniel Donoso Moreno**

Teresa Borja, PhD., Directora de Trabajo de Titulación

Trabajo de Titulación presentado como requisito para la obtención del título de
Licenciado en Psicología

Quito, mayo de 2015

Universidad San Francisco de Quito
Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Relación de la Motivación Académica del Personal Docente con la Satisfacción Estudiantil

Pablo Castro

Fernando Donoso

Teresa Borja, PhD.,
Directora de Trabajo de
Titulación

Gustavo Villacreses, Sic. Clín.,
Miembro del Comité
de Trabajo de Titulación

Carmen Fernández-Salvador, PhD.,
Decana del Colegio de Ciencias
Sociales y Humanidades

Quito, mayo de 2015

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: _____

Nombre: Pablo Augusto Castro Mupenda

C.I.: 1714231717

Firma: _____

Nombre: Fernando Daniel Donoso Moreno

C.I.: 1714262456

Lugar: Quito - Ecuador

Fecha: mayo de 2015

DEDICATORIA

A nuestros Padres por siempre apoyarnos y encaminarnos por esta maravillosa etapa de la vida.

AGRADECIMIENTOS

Primero agradecemos a Dios por guiarnos por este camino, a nuestros Padres, Teresa Borja, Gustavo Villacreses, nuestros docentes, a nuestros compañeros y a la Universidad Iberoamericana del Ecuador.

RESUMEN

El presente trabajo de titulación realiza el estudio de la correlación que existe entre la satisfacción del estudiante en el aula y la motivación del docente. Esta tiene énfasis especial en ver diferentes estrategias de motivación y si estas logran producir un cambio en la forma en el que el docente imparte su clase. Los indicadores fueron los docentes y estudiantes de la Universidad Iberoamericana del Ecuador. Al final de la investigación se pudo encontrar una correlación entre el nivel de motivación del docente y la satisfacción del estudiante. De igual forma se descubrió que el aumento de la motivación del docente aumentaba la satisfacción del estudiante en clase. Estos resultados demostraron que nuestra hipótesis estaba en lo correcto.

Palabras claves: *Motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, a motivación, satisfacción, docentes, estudiantes.*

ABSTRACT

The present thesis carried out the study of the correlation that exists between the student's satisfaction in the classroom and the teacher's motivation. It has a special emphasis in seeing different motivational strategies and sees if these produce a change in the way the teacher imparts his class. By realizing this investigation it achieves seeing if these techniques worked or not and how these techniques can be used in the future, in the same environment or in a different one. This indicates were the faculty and students of the Universidad Iberoamericana del Ecuador. At the end of the investigation a correlation was found between the professors motivation level the student's satisfaction level. Also it was discovered that by increasing the teacher's motivation the student's motivation in class would also increase. These results show that our hypothesis was correct.

Key words: *Motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, amotivation, satisfaction, faculty, students.*

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	7
Abstract	8
INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA	11
Antecedentes.....	11
El problema.....	12
Hipótesis.....	13
Preguntas de investigación.....	13
Contexto y marco teórico.....	14
Definición de términos.....	15
Presunciones del autor del estudio.....	16
Supuestos del estudio.....	16
REVISIÓN DE LA LITERATURA	18
Géneros de literatura incluidos en la revisión.....	18
Pasos en el proceso de revisión de la literatura.....	18
Formato de la revisión de la literatura.....	18
METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	53
Justificación de la metodología seleccionada.....	55
Herramientas de investigación utilizadas.....	56
Descripción de participantes.....	57
Fuentes y recolección de datos.....	58
ANÁLISIS DE DATOS	59
Detalles del análisis.....	59
Importancia del estudio.....	62
Resumen de sesgos del autor.....	63
CONCLUSIONES	64
Respuestas a las preguntas de investigación.....	64
Limitaciones del estudio.....	64
Recomendaciones para futuros estudios.....	65
Resumen general.....	66
REFERENCIAS	71
ANEXO A: Certificado de Trabajo.....	75
ANEXO B: Bioética.....	76
ANEXO C: Escala de satisfacción.....	78
ANEXO D: Burnout Inventory.....	80

TABLAS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de T-test pareado de los resultados de la escala de motivación de los profesores y la escala de satisfacción de los estudiantes.....60

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de T-test pareado de los resultados pre-post d la escala de motivación de los profesores.....60

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de T-test pareado de los resultados pre-post de la escala de satisfacción de los estudiantes.....61

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de T-test de los resultados entre profesores motivados y estudiantes de sus respectivas clases.....62

INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA

El problema que se está investigando trata sobre la poca satisfacción en clase que tienen los estudiantes al recibir clase con un profesor pero cuando otro profesor da la misma materia sus niveles de satisfacción son diferentes. Con el presente estudio se está tratando de encontrar una solución para que los profesores que tienen una baja satisfacción estudiantil aumenten esta satisfacción para que sus clases tengan mayor beneficio para los alumnos que las tomando. Al poder encontrar una forma de aumentar la satisfacción del alumno el rendimiento de esta va a ser mejor en la clase. De igual forma el conocimiento que está recibiendo va a ser recibido de mejor forma. Por esta razón se quiere ver si existe una correlación entre la motivación del docente y la satisfacción del alumno en clase. Para así buscar formas de aumentar la motivación del docente y así poder aumentar la satisfacción del alumno si esta correlación se llegara a encontrar.

Antecedentes

La historia de cómo empezó esta investigación proviene de un problema que se ha visto en los estudiantes universitarios. Al hablar con varios alumnos se ha podido concluir que las personas tienen cierta satisfacción por la clase que se está tomando pero esto depende del profesor que está dando la materia. Si un docente da cierta materia se producen muchas quejas, que de igual forma esto hace que el estudiante ponga menos atención. Mientras que cuando otro docente da la misma materia allí si los estudiantes disfrutan lo que están aprendiendo y les satisface la forma en que se da la clase. Esto deja ver que no es la materia que es problema en estos casos sino hay muchas veces que es cuando un docente da la materia específica y de igual manera su forma de enseñar.

Es importante esta investigación ya que está directamente ligada al campo educativo. Esta es una de las áreas más importantes de la civilización ya que esta es la que

puede cambiar la vida completamente de personas. Alumnos está usando sus recursos, energía, y tiempo para poder realizar estos estudios, entonces hay que asegurarse que estén siendo impartidos de la manera correcta.

El problema

El problema directamente es que primero muchos docentes están impartiendo su materia de la manera incorrecta. Esto quiere decir que se piensa que al solo exponer a sus estudiantes con la información ellos están haciendo su trabajo y para lo que se les paga. De igual forma hay algunos casos que tienen la impresión de cómo ellos recibieron clases es la forma correcta y no usan la retroalimentación que dan los estudiantes para poder mejorar su aula. Esto es negativo ya que al no cambiar o abrirse y dar otro sentido a sus clases ellos pierden el interés de sus estudiantes. Algunos de estos docentes igual no son muy motivados lo cual significa que dan su clase de la misma forma siempre sin poner énfasis en algunas partes y sin interesar a sus estudiantes del material que ellos está recibiendo.

Segundo los estudiantes son los que son perjudicados cuando aparecen esta clase de problemas. Ellos son los que no está recibiendo el servicio por el que están asistiendo a la institución educativa. Esto es grave ya que el conocimiento que ellos están anhelando no están recibiendo llega ser negativo para ellos, para su percepción del docente y para su percepción de la educación educativa de la que están asistiendo. Al no estar satisfechos con la clase ellos pueden llegar a tener un peor rendimiento en otras clases también ya que surge una cierta decepción por la situación en la que ellos están viviendo.

De igual forma no hay muchos estudios que tienen énfasis en como la motivación es un factor esencial en la satisfacción de los estudiantes. Esto es importante ya que al explorar diferentes soluciones al problema podemos ver cuales tienen un mayor y mejor efecto sobre los estudiantes y de esta forma pueden ayudar a que ellos se sientan mejor. Al

no haber una falta de estudios en este tema de igual forma hay una poca profundización sobre esto. Esto causa que no se vean nuevas formas de cómo la motivación pueden ayudar a que el rendimiento y satisfacción de los estudiantes sea incluso mejor.

La razón de porque existe esta falta de estudios tiene que ver que estos temas son mayormente internos entonces son difíciles de ver los cambios y que incluso terceros se den cuenta de que esto puede ser un problema. De igual forma ya que es menos tangible las personas llegan a asociar las dificultades que otras causas que se pueden ver mucho más fácilmente y de igual forma da una explicación más fácil a la persona. Ahora que se cree erróneamente de que otro es problema quiere decir que la solución que se va tratar de utilizar no va a funcionar ya que este no es el problema verdadero. Por esta razón debería darse a conocer más sobre esta situación para que haya una mayor concientización en el público y de esta forma el problema sea resuelto de una manera mucho más fácil.

Hipótesis

Existe un bajo de nivel de satisfacción de parte de los estudiantes universitarios con su clase. De igual forma existe en una baja motivación con los profesores y la forma en la que ellos dan la clase. Una hipótesis es que la causa de los bajos niveles de satisfacción de los estudiantes tiene relación con los bajos niveles de motivación de los profesores. Una hipótesis de solución es que si se les enseña a los profesores la importancia de la motivación en clase y se les ayuda enseñando varias estrategias de motivación que ellos puedan usar en clase la satisfacción de sus estudiantes va aumentar.

Preguntas de investigación.

¿Cómo y hasta qué punto la motivación del docente universitario tiene un efecto sobre la satisfacción del estudiante sobre la clase?

¿Si al aumentar la motivación de los docentes esto causa un aumento en la satisfacción de los estudiantes?

Contexto y marco teórico.

Los estudiantes universitarios de hoy en día tienden a estar satisfecho al tomar un materia específica con cierto profesor pero no con otro. Lo que indica claramente que si el material del curso es el mismo entonces lo único que cambia es el docente que la imparte. Entre profesores usualmente no hay el mismo nivel de motivación del trabajo que se está haciendo. Ya que psicológicamente el nivel y el tipo de motivación afecta el rendimiento que tiene un individuo sobre una tarea. Lo cual deja un marco de espacio interesante para observar si existe alguna relación entre la motivación y satisfacción.

Para entender más de cerca esta situación complicada entre la satisfacción y desempeño de los estudiantes con la motivación del personal docente de las instituciones académicas, es importante acercarse a esta realidad. Realizar un estudio dentro de una universidad en la cual se puedan evidenciar estos aspectos, resulta importante medir de qué manera se presentan falencias en cuanto a los niveles de motivación y como estas influyen sobre los estudiantes. Al realizar esto se puede identificar cuáles son los problemas y en base esto emprender un plan de acción en el cual existan intervenciones que favorezcan tanto al personal docente de las instituciones como a sus estudiantes.

El propósito del estudio.

Al hacer este estudio se comprobaría o no si el nivel de motivación que tiene el docente tiene algún efecto sobre la satisfacción del estudiante. Lo que se esperaría encontrar es que docentes con motivación baja tengan estudiantes que estén poco satisfechos con la clase. De igual forma se esperaría encontrar que docentes con motivación alta tengan estudiantes que estén satisfechos con la clase. Por último se

esperaría encontrar que técnicas motivaciones a los docentes y hacer que concienticen la importancia de su trabajo subiría la motivación de estos docentes y por ende aumentaría la motivación de sus estudiantes. Ya que la motivación mejora el rendimiento del docente y al dar su clase de mejor forma se presume que los estudiantes van a estar más satisfechos.

El significado del estudio.

El estudio realizado es de alta importancia ya que la educación, los estudiantes y docentes existen en todos los países. La baja motivación de docentes y la baja satisfacción de estudiantes existen en otras universidades de igual manera. Al poder estudiar si la motivación y satisfacción en este caso tiene una correlación. Se puede usar las técnicas motivacionales en universidades de otras partes del mundo. También se pueden usar en otras áreas donde haya un líder formal y un grupo. Para de esta forma aumentar la motivación del líder para incrementar la satisfacción del grupo. Algunos ejemplos de otros lugares que se pueden usar son en equipos laborales, en contextos familiares y en otras instituciones educativas que no sean universitarias. Al investigar no se pudo encontrar otro estudio parecido hecho en el Ecuador.

Definición de términos.

Amotivación-. Es el no estar motivado para nada, sin motivación (Ryan & Deci, 2000.)

Comportamiento-. Es la actividad que es observable en humanos (Benabou & Tirole, 2003).

Docente-. Es el profesor o la persona que enseña (Davis & Wilson, 2000).

Motivación-. Es dar motivo, causar, o incitar un comportamiento o acción (Benabou & Tirole, 2003).

Satisfacción-. Es el acto de llenar deseos, expectativas, necesidades o demandas (Covington, 2000).

Presunciones del autor del estudio.

En esta investigación se presume que primero la motivación y el rendimiento de los docentes están correlacionados. De igual forma se presume que las personas que se están formando parte del estudio van a ser honestos con sus respuestas y no sientan que hay algún tipo de factor externo que cambie sus decisiones. Se presume que los docentes están atentos y dispuestos a usar el material que se les da durante la intervención. También se presume que el estudio por parte de la Universidad Iberoamericana del Ecuador sea tomado con seriedad y que el interés que ha expresado por la investigación que se va a realizar es forma honesta y sincera.

Supuestos del estudio.

La investigación realizada es de alta importancia ya que se está documentando si hay una relación entre la motivación de los profesores y la satisfacción de los estudiantes en una universidad del Ecuador. Al lograr encontrar una relación entre estos dos se puede aumentar la motivación de los profesores para que esta aumente la satisfacción de los estudiantes de la universidad. Esto se puede llegar a aplicar en primera instancia en otras clases dentro de la universidad mejorando la satisfacción de estos estudiantes como se hizo en las aulas en las que se realizó la investigación. También se podría llegar a usar en otras universidades donde sus estudiantes no estén satisfechos con sus clases o con sus profesores y hacer un cambio en estas instituciones. Esta investigación es un aporte a la

educación y a tratar de encontrar técnicas que puedan mejorar esta institución. De esta forma el objetivo es tratar de mejorar la educación de la universidad y de igual manera del país. Por último si las técnicas llegaran a funcionar se podría mejorar la experiencia en clase del estudiante, un objetivo primordial.

Como se puede observar el estudio a continuación es de una gran importancia. Por esta razón es que han minuciosamente estudiadas las teorías y estudios que van a dar base a la investigación. En la siguiente sección se encuentra la Revisión de la Literatura que se uso en el estudio. De allí seguido se tiene la metodología que se aplicó, el análisis de los datos encontrados, las conclusiones, y por último la discusión.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Géneros de literatura incluidos en la revisión

Fuentes.

La información recolectada para realizar la siguiente investigación, se obtuvo principalmente de artículos académicos encontrados en los recursos electrónicos de la biblioteca de la Universidad San Francisco de Quito. Esta información proviene principalmente de revistas indexadas.

Pasos en el proceso de revisión de la literatura.

Para redactar la parte literaria de la investigación, se dividió el tópico principal en tres temas y principalmente se fue encontrando información mediante el uso de palabras clave y búsqueda en internet en revistas anexadas que contengan artículos o investigaciones previas que tengan la información requerida. La primera trata sobre la motivación, la segunda acerca de la satisfacción estudiantil en su medio ambiente académico, y la tercera consta principalmente en previas investigaciones y casos realizados en estudiantes acerca de la temática de la presente investigación.

Formato de la revisión de la literatura.

La siguiente revisión literaria en la presente investigación está diseñada principalmente en tres secciones. La primera trata acerca de la motivación, toda la teoría implicada acerca de este tema, incluyendo la motivación intrínseca y extrínseca, así como factores que pueden influir en esta. La siguiente relata acerca de la satisfacción estudiantil, que factores influyen directamente sobre esta, y cómo esto influye sobre su desempeño, sentimientos y emociones. La última y tercera sección se funda en investigaciones

realizadas por distintos autores acerca de estudiantes de nivel superior y sus niveles de satisfacción en cuanto a sus ambientes académicos en los cuales se desenvuelven

Tema 1. Motivación

La motivación son las razones de los deseos, acciones y necesidades que tenemos las personas (Benabou & Tirole, 2003). El ser motivado significa el ser movido a hacer algo. Una persona que no siente un impulso o una inspiración para actuar es una persona que no es considerada motivada. En cambio cuando una persona tiene energía o es activada hacia una meta, esta persona se considera que está motivada. Se puede decir que casi la mayoría de personas que trabajan o pasan tiempo con otras personas tienen una mayor motivación o menor motivación que puede ser causada por las personas que le rodean a ese individuo. La motivación si considera un fenómeno unitario ya que puede variar desde un personas que tiene muy poca motivación hasta un individuo que tiene grandes cantidades de motivación (Benabou & Tirole, 2003).

De igual forma la motivación no solamente se le ve en cantidades o tamaño sino también a diferentes tipos de motivación. Según Covington (2000) esto se refiere a que no solamente hay niveles de motivación o cuanta motivación hay pero también en la orientación de la motivación que tipos de motivación hay. La orientación de la motivación se trata de los comportamientos y metas que hacen que se logre una acción (Covington, 2000). También puede ser visto como la razón porque sucede la acción. Un ejemplo de esto es un empleado puede estar altamente motivado a realizar una tarea porque le parece interesante o por curiosidad de cómo saldrá el resultado. En cambio también puede estar motivado porque quiere la aprobación de su jefe o de sus colegas. El empleado debería estar motivado a hacer su trabajo porque le resulta interesante porque le gusta. Al mismo tiempo debería entender la utilidad y el valor que provienen de hacer el trabajo que está

haciendo pero no siempre es así. En estos ejemplos la cantidad de motivación necesariamente no está cambiando pero lo que si cambia es de donde proviene y el enfoque que se le da la motivación (Covington, 2000).

Una de las distinciones más básicas que existe de la motivación es entre la motivación intrínseca la cual explica que las acciones suceden por un interés propio de la persona y la motivación extrínseca la cual se refiere al hacer una acción por un motivo que es otro que la acción (Buehler & Shetty, 1994). De igual forma se ha demostrado que la calidad de la experiencia y del rendimiento puede ser muy diferente cuando la persona se está comportando en base a motivación intrínseca o a motivación extrínseca.

La motivación intrínseca ha sido un concepto de gran importancia entre educadores, este puede ser relacionado con el aprendizaje y logro que puede ser un resultado de este tipo de motivación. La motivación intrínseca también tiene relación con aprendizaje de alta calidad y con creatividad, esto es especialmente importante ya que los factores y las fuerzas de este tipo de motivación son únicos (Benabou & Tirole, 2003). En partes posteriores se irá explorando este tipo de motivación.

Otro tipo de motivación que es completamente opuesta a la anterior es la motivación extrínseca. Esta ha sido caracterizada como una motivación que tal vez no tiene tanta fuerza como la motivación intrínseca y que los resultados que causan son de menor duración (Buehler & Shetty, 1994). Esto puede ser cierto en algunos casos de motivación extrínseca pero no en todos. Como la motivación en general la motivación extrínseca también tiene diferentes tipos de motivación. Lo sorprendente es que algunos tipos de motivación extrínseca son incluso mejores y con mayor duración que la motivación intrínseca (Buehler & Shetty, 1994). Esto depende totalmente del caso, ya que un tipo de situación no es la misma en una motivación que cuando es otra situación completamente diferente y ese mismo tipo de motivación. De igual forma en las siguientes

secciones se hará un enfoque mucho más especificado de cada uno de los tipos de motivación extrínseca.

La motivación es un proceso que inicia, guía y mantiene un comportamiento que es dirigido hacia una meta. Según Benabou & Tirole (2003) la motivación está compuesta por fuerzas biológicas, emocionales, sociales y cognitivas las cuales activan un comportamiento. Se puede entender también como la razón por que las personas hacen ciertas acciones.

Hay tres grandes componentes que podemos encontrar dentro de la motivación. Primero está la activación el cual involucra que la persona empiece a tomar acción de cierta forma conscientemente para poder lograr su objetivo. Segundo tenemos la persistencia el cual es el esfuerzo que hacemos para seguir hasta la meta fijada, sin importar cualquier obstáculo que exista. Tercero existe la intensidad la cual puede ser vista como la concentración y el vigor que se requiere para poder proseguir hacia la meta escogida (Latham & Pinder, 2005).

La motivación intrínseca se refiere al comportamiento que es impulsado por las ganancias internas de la persona (Buehler & Shetty, 1994). Este tipo de motivación es demostrada cuando la persona se pone a cargo de una actividad por el mérito de hacerla sin que un factor externo sea lo que le influya. El resultado de este tipo de comportamiento es una experiencia de interés y de placer (Buehler & Shetty, 1994). De igual forma esto que la persona se sienta competente y determinada a lo que realizan la actividad que tiene a mano. El comportamiento que viene acompañado de la motivación intrínseca puede ser descrito como innato; es un resultado de creatividad, flexibilidad y espontaneidad (Benabou & Tirole, 2003).

El fenómeno de la motivación intrínseca fue primera vez descubierto por primera vez con estudios de comportamiento animal, ya que en estos experimentos se podía ver que

muchos de ellos tenían comportamiento en los que exploraban o jugaban sin que haya un reforzamiento o alguna clase de premio. Este comportamiento espontaneo se veía que estaba relacionado y se repetía ya que producía experiencias positivas en los animales (Gagne & Deci, 2005).

De los animales hubo una transferencia a los humanos. En nosotros la motivación intrínseca y las acciones que son un resultado de ella son muy importantes para nosotros. Desde que nacen y en adelante los humanos son seres que son activos, curiosos, e indagadores; demuestran una disponibilidad para aprender y explorar; toso esto sin que haya incentivos externos que los motiven (Fuller, 1988). Esta motivación que viene de forma natural es crítica para el desarrollo físico, social y cognitivo de la persona (Fuller, 1988). Es esencial ya que esto es lo que cause que aumente el conocimiento y las habilidades de la persona. Este interés que se tiene ayuda a que el individuo tenga una mejor rendimiento, mayor persistencia y que haya un bienestar general a través de su vida (Gagne & Deci, 2005). Algo que es importante recalcar es que no todos son motivados por las mismas cosas. Hay algunas personas que son motivados por realizar ciertas actividades mientras que a otros les motiva otras completamente diferentes. Una persona nunca va a ser motivado a realizar todas las actividades, esto no es posible.

Desde un punto de vista científico la motivación intrínseca proviene de nosotros poder satisfacer nuestras necesidades psicológicas. Generalmente las necesidades que se tratan de satisfacer son las de aptitudes, autonomía, y la de poder relacionarnos (Benabou & Tirole, 2003); obviamente que también se lo hace por la satisfacción que uno recibe al realizar actividades que resultan interesantes. Cuando las personas se dan cuenta de que tipo de actividades son intrínsecamente motivadoras para ellos esto puede tener resultados extremadamente poderosos. Ya que el individuo puede modificar y escoger el tipo de actividades o actividad similares para de esta forma incrementar sus niveles de motivación

y de esta forma realizar la actividad de una forma mucho más eficaz (Buehler & Shetty, 1994).

En la educación de igual forma la motivación intrínseca es un factor que es muy importante. Usualmente los profesores en el Ecuador no reciben una paga muy elevada y tampoco es un empleo que funciona a través de comisiones o incentivos. Entonces algo que si podemos asumir es que la motivación intrínseca si funciona en estos casos. Algunos de los factores más importantes que encontramos en la motivación son que el ser profesor tiene un estatus de respeto en la sociedad y este tipo de motivación de igual forma sale a flote cuando sus estudiantes son exitosos. Podemos ver que estas dos razones son intrínsecas. Al saber esto podemos reforzar estos conceptos para ver si puede incrementar la motivación de ciertos profesores.

La motivación intrínseca también es importante cuando se piensan en los estudiantes. Este tipo de motivación ayuda a que ellos quieran hacer sus trabajos y que verdaderamente les interese lo que están aprendiendo dentro del aula (Latham & Pinder, 2005). De igual forma esto ayuda a que el conocimiento que reciban se quede con ellos por una mayor cantidad de tiempo. Esto tiene varios beneficios para la institución educativa a la cual está asistiendo los estudiantes. Primero el conocimiento de los alumnos va a ser mucho mejor. Segundo los profesores van a estar más contentos ya que sienten y se dan cuenta que sus alumnos está progresando. Tercer la institución educativa de igual forma tendría un mejor prestigio ya que se conocería que allí dentro si se está aprendiendo (Latham & Pinder, 2005). Por estas razones es importante que los profesores sepan cómo motivar a sus alumnos intrínsecamente y se den cuenta que tipo de cosas le motiva a cierto alumnos o no. De esta forma su trabajo va a ser más eficiente y ellos van a estar satisfechos ya que saben que los estudiantes si está aprendiendo de las horas de sus clase.

Otra teoría de crucial importancia para poder medir la motivación de las personas y el trabajo que están haciendo es la Teoría de la Autodeterminación. La Teoría de la Autodeterminación se basa en la distinción que hay entre la motivación autónoma y la motivación controlada. La autonomía es el acto de hacer una elección consiente y al mismo tiempo haber tenido la experiencia de esa elección. Según Benabou & Tirole (2003) la motivación intrínseca es un ejemplo de la motivación autónoma. Cuando las personas realizan una actividad por la encuentra interesante, en este caso está haciendo la actividad completamente porque esto es de sus propia de voluntad. Un ejemplo de esto sería yo juego futbol porque me parece divertido. En la otra mano, está controlado involucra actuar con un cierto sentimiento de presión, un sentido de que obligatoriamente hay que realizar una acción. El uso de recompensas extrínsecas generalmente se asocia con la motivación controlada (Covington, 2000). Según Lange (2000) la Teoría de la Autodeterminación explica que la motivación autónoma y la motivación controlada difieren en términos, primero en la forma que estas regulan nuestras acciones y segundo la experiencias que sentimos al estas ser reguladas. También sugiere hasta qué grado los comportamientos que pueden ser caracterizados autónomos y controlados. Es importante tener en mente que ambas la motivación autónoma y la motivación controlada son intenciones; estas son exactamente lo opuesto a la amotivación la cual abarca la falta de intención y de motivación.

Generalmente cuando se piensa en los comportamiento que son motivados intrínsecamente, los cuales son impulsados por el interés de la persona en la actividad que se está realizando, esto semejamos con motivación autónoma (Lange, 2000). Sin embargo un aspecto importante de la Teoría de la Autodeterminación es la proposición que la motivación extrínseca puedo variar en grado de que tan autónoma a que tan controlada es. Las actividades que no se consideran interesantes estas requieren de la motivación

extrínseca. Esto quiere decir que depende que tangible es que con el comportamiento realizado se consiga la consecuencia deseada. En la Teoría de la Autodeterminación cuando hay un comportamiento que proviene de una alta motivación este comportamiento se dice que es regulado externamente, o en otras palabras que es iniciado y mantenido por razones que son externas a la persona (Lange, 2000). Este es un clásico ejemplo de la motivación extrínseca y como esta es una forma de motivación controlada. Esta al ser regulada externamente las personas actúan con la intención de obtener la consecuencia desea y evitar la que no es deseada, ellos están motivados a actuar solamente cuando el comportamiento sea instrumental para conseguir el fin propuesto. Un ejemplo de esto sería hago mis trabajos en clase solamente cuando la profesora me está observando. La regulación externa es el típico ejemplo de la motivación extrínseca cuando está siendo diferenciada de la motivación intrínseca.

Otros tipos de motivación intrínseca pasan cuando la regulación de un comportamiento y el valor asociado a este son interiorizados. Fuller (1988) explica que la interiorización se define como el momento cuando las personas toman actitudes, valores y estructuras regulatorias en las cuales la regulación externa de un comportamiento son cambiados a una regulación interna y está ya no requiere de la presencia de la dependencia que era externa. Un ejemplo de sería yo hago mis trabajos en clase cuando la profesora no está observando. Por este motivo es que la Teoría de la Autodeterminación es tan importante ya que esta da espacio a que haya un cierto grado de internalización de un comportamiento ya que un comportamiento que es externo no se vuelve interno inmediatamente sino que tiene que pasar por un proceso. Mientras más se interioriza más autónomo se va a volver el comportamiento que es extrínsecamente motivado. Según Ryan & Deci (2000) la Teoría de la Autodeterminación interiorización está compuesto de tres procesos diferentes los cuales son la introyección, la identificación y la integración.

Gange & Deci (2005) dicen que una regulación que ha sido tomada por la persona pero no ha sido aceptada como propia es definida como introyectada o una regulación introyectada. Con este tipo de regulación parecería que es la regulación la que está controlando a la persona. Un ejemplo de este tipo de regulación cuando una persona realiza una acción para poder alimentar su ego y su baja auto estima. La regulación introyectada es muy interesaste ya que es que un regulación que ocurre dentro de la persona pero esta es una forma controlada de una motivación extrínseca interiorizada (Gagne & Deci, 2005). Por ejemplo, yo trabajo porque esto me hace sentir como una persona digna.

El ser autónomo y extrínsecamente motivado requiere que las personas se identifiquen con el valor del comportamiento para las metas que ellos han escogido, esto se llama la regulación identificada (Benabou & Tirole, 2003). Este es cuando las personas sienten una mayor libertad y voluntad porque el comportamiento es mucho más congruente con sus metas personales y sus identidades. Ellos perciben que la causa de su comportamiento como una parte de ellos mismos. Un ejemplo de esto es si las enfermeras en un hospital valoran mucho a sus pacientes y su confort, ella entienden la importancia de hacer varias actividades desagradables por el bien estar de sus pacientes. Ellas se siente relativamente autónomas al realizar estas actividad, por ejemplo el bañar o cambiar la ropa del paciente aun cuando estas actividades no sean de un interés intrínseco.

La internalización más completa es la cual permite que la motivación extrínseca sea verdaderamente autónoma, esto involucra a la integración de la identificación con aspectos que son parte de uno mismo (Covington, 2000). Esto puede ser identificación con intereses o valores que tiene uno. Con la integración regulada, las personas tienen un sentido completo que el comportamiento es una parte integral de quienes son, que nace de su sentido de si mismo y que de esta forma es auto determinante (Covington, 2000). Por ejemplo con la integración regulada, las enfermeras no solamente se identifican con la

importancia de mantener la salud y confort de sus pacientes sino estos comportamientos también se verían en otras áreas de las vidas de las enfermeras. Con esto me refiero a que la profesión que escogieron sería mucho más central a sus identidad, ellas actuarían en formas que fueran más consistentes con el cuidar a las personas y apreciarían más la importancia de realizar actividades de poco interés.

La integración regulada en su forma representa la forma más desarrollada de la motivación extrínseca y de igual manera comparte cualidades con otros tipos de motivación autónoma (Gagne & Deci, 2005). Lo que sí es importante concientizar es que la integración regulada no se convierte en motivación intrínseca ya que esta todavía es considerada motivación extrínseca. La razón de esto es porque este tipo de motivación no es caracterizada por la personas teniendo interés en la actividad realizada sino que la actividad realizada es de gran importancia para las metas personales de la persona. Para finalizar la motivación intrínseca y la motivación extrínseca integrada son dos tipos diferentes de motivación autónoma (Gagne & Deci, 2005).

La Teoría de la Autodeterminación tiene varios rangos. Esta es desde una amotivación donde hay una falta de auto determinación completa hasta la motivación intrínseca en cual la persona es completamente auto determinada. Entre la amotivación y la motivación intrínseca hay cuatro tipos de motivación extrínseca en el cual es el más controlada y el que tiene la menor autodeterminación a comparación de los más integrados, el cual tiene mayor auto determinación (Ryan & Deci, 2000).

La Teoría de la Autodeterminación de igual forma postula que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas es necesario para que haya una motivación intrínseca y integración (Ryan & Deci, 2000). Es importante notar que para que haya una motivación intrínseca la persona tiene que sentirse competente y autónoma para que esta sea mantenida, estas dos igual son necesarias para que haya integración. La tercera necesidad

que se necesita para que sucedan estos procesos es relacionamiento sin este factor la integración del comportamiento no sería tan fuerte (Ryan & Deci, 2000). Hay que también tomar en cuenta que la satisfacción de las necesidades de estar conectados a otras personas y para ser efectivos en este mundo social, hay que también darse cuenta que las personas interiorizan valores y regulan procesos de una diferente forma que nosotros. La satisfacción de la necesidad de ser autónomos al interiorizar algún comportamiento de igual forma es necesario para el valor y la regulación para ser mucho más interiorizadas (Ryan & Deci, 2000).

El concepto de las necesidades psicológicas ha sido central para el comportamiento organizacional durante décadas, aunque si ha habido un debate sobre la utilidad del concepto. Al usarlo en teorías organizacionales las necesidades típicamente han sido tratadas como diferencias individuales, esto quiere decir que las personas son vistas de manera diferente en base a la fuerza de sus necesidades particulares. Según Latham & Pinder (2005) desde esta perspectiva la fuerza es medida y usada directamente con las características del trabajo para poder predecir la motivación, satisfacción laboral y los resultados del trabajo.

En el área de motivación laboral en cambio se ha llegado a pensar que la cantidad de motivación es más importante que el tipo de motivación (Buehler & Shetty, 1994). Otra forma de verlo sería que la motivación total que la persona tiene puede ser determinada por varios factores pero representa una sola variable que provee las bases para poder hacer las predicciones. Esto significa que la motivación intrínseca y motivación extrínseca son combinables y esta combina es la cantidad de motivación total que va a tener el individuo (Buehler & Shetty, 1994).

Una de las diferencias más grandes entre la Teoría de la Autodeterminación y otras teorías de motivación es que esta se enfoca en la fuerza relativa de la motivación autónoma

contra la motivación controlada en vez de la cantidad de motivación total (Gange & Deci, 2005). Es importante el poder diferenciar entre diferentes tipos de motivación y usarlos para hacer predicción porque algunos tipos de motivación pueden facilitar algunos requerimientos para ciertas actividades como la creatividad y el procesamiento de información (Lange, 2000).

Por ejemplo una teoría que es muy conocida en el área de la motivación laboral es la Teoría de la Fijación de Metas. Esta nos explica que la representación de metas de personas son las causas de comportamiento y que el rendimiento es incrementado cuando se proponen metas que son difíciles pero todavía alcanzables (Lange, 2000). También ellos entienden que el comportamiento van a llevar a ciertas metas y sienten el deseo de realizar este comportamiento para llegar allí. Esta teoría no se enfoca en los diferentes tipos de motivación sino dice que ciertas características de metas son usadas para predecir resultados laborales pero ninguna atención es dada a los diferentes contenidos de las metas y los diferentes tipos de regulación de la búsqueda de metas que lleva a diferentes tipos de rendimiento (Lange, 2000). En cambio en la Teoría de la Autodeterminación se puede ver que la motivación autónoma y las metas intrínsecas son mejores predictores de un rendimiento efectivo en tareas que requieren investigación. La Teoría de la Autodeterminación diferencia la motivación y las metas logradas de una integración que se relacionan a características de las diferentes tareas y ambientes interpersonales, también podemos ver desde las diferencias individuales hasta los tipos de rendimiento y bienestar.

Otra teoría que nos ayuda a entender la motivación laboral es la Teoría de Regulación de Acciones. Esta ha sido fuertemente influenciada por la revolución digital que estamos viviendo. Esta teoría también usa los conceptos de metas y tienen un énfasis especial en los mecanismos que mantienen a las personas enfocadas a acciones que les van a llevar a cierta meta de forma efectiva (Gagne & Deci, 2005). Es también importante

mencionar que la Teoría de Regulación de Acciones tiene muchas bases en todo lo que es autónomo. Esta nos dice que la motivación máxima y el resultado de una acción dependen del nivel de decisión que tienen los trabajadores en sus área de trabajo al mismo tiempo esto ayuda a que ellos puedan escoger sus propias metas (Gagne & Deci, 2005). Incluso menciona que mientras más libertad de decisión haya va a tener una mayor motivación intrínseca el individuo. Con esto se puede llegar a la conclusión que tener control sobre el comportamiento de uno combinado con una complejidad que sea óptima para cierta tarea y sin complicaciones innecesarias; esto resulta un rendimiento bueno y bien estar del individuo. También hay una variedad de diferentes tipos de factores, habilidades y apoyo del entorno que lleva a una iniciativa que proviene de la persona. Esta es un tipo de motivación que también ayuda a predecir cuál va ser el resultado en el área laboral (Gagne & Deci, 2005). En la Teoría de la Autodeterminación en cierta forma si se ven predicciones pero aquí se ven que la motivaciones controladas y las no controladas ayudan a ver si va haber un rendimiento efectivo y en qué estado va a estar la salud psicológica.

Otro método para ver como el tipo de motivación nos ayuda a ver cómo van a ser los resultados es la motivación de una tarea específica. Esta usa la interacción de la motivación y las diferencias de habilidades del individuo como bases esenciales para predecir el rendimiento laboral (Benabou & Tirole, 2003). Aquí la motivación es caracterizada en dos tipos cognitivos de asignación de procesos de recursos, los cuales son distales y proximales. Los factores distales conciernen mecanismo como la utilidad de la persona al hacer la tarea y son percibidos como instrumentales para incrementar el esfuerzo para un rendimiento efectivo (Benabou & Tirole, 2003). En cambio cuando las actividades son complejas y requieren de un esfuerzo sostenido, los factores proximales como el auto monitoreo y la auto regulación son críticos para el rendimiento y la

competencia del desarrollo. Hay un enfoque bastante fuerte en los mecanismos de mantener a la persona pendiente del rendimiento en la tarea y las habilidades desarrolladas.

Una cuarta teoría que también es muy conocida en el área de motivación laboral es la Teoría de Características Laborales. Según Fuller (1988) esta teoría se focaliza en facilitar una motivación interna laboral alta, esta tiene una considerable relación a una motivación autónoma. Aunque la teoría no distingue las formas introyectivas de la motivación interna de las formas identificadas, integradas e intrínsecas, esta tampoco puede examinar las consecuencias negativas que está asociada con el tipo introyectivo de motivación interna (Fuller, 1988). Básicamente nos dice que solo para poder incrementar la motivación de trabajo interna hay que diseñar empleos para proveer que cause un impacto positivo en la vida de las personas, darle al empleado libertad y discreción para que él tome sus propias decisiones y proveer una retroalimentación que sea significativa y personal. La Teoría de Características Laborales asegura que estas características de trabajo van a promover a una mayor motivación autónoma (Fuller, 1998).

Se puede hacer una pequeña comparación entre la Teoría de la Autodeterminación y la Teoría de Características Laborales ya que hay ciertas diferencias. Primero la Teoría de la Autodeterminación no se enfoca en solamente las características del trabajo como por ejemplo la elección y la retroalimentación constructiva como la única forma de incrementar la motivación autónoma pero también sugiere que el estilo interpersonal de los supervisores y gerentes es importante (Ryan & Deci, 2000). Por ejemplo un gerente que apoya más la autonomía del empleado, anima a que haya iniciativa, entiende las perspectivas de los empleados y no les trata de controlar; estos mismos empleados probablemente van a confiar más en su lugar de trabajo y sus actitudes van a ser más positivas. Segundo la Teoría de la Autodeterminación no se enfoca en la necesidad de fuerza como una diferencia individual sino considera las diferencias de perspectiva de los

empleados como la diferencia individual. Este tipo de diferencia individual es importante porque sugiere que las personas necesitan satisfacer sus necesidades de autonomía, competencia y relacionamiento, ya que esto va a tener consecuencias positivas cuando sean satisfechas (Ryan & Deci, 2000). Por último la Teoría de Características Laborales se enfoca solamente en la motivación interna y no toma en cuenta como la interacción y similitudes entre la motivación interna y la motivación controlada (Ryan & Deci, 2000). Esto puede llegar a tener sus límites ya que hay muchos trabajos que las personas realizan por la paga que reciben y las promociones que reciban dentro de esos trabajos

Al explorar el área laboral se puede llegar a concluir que la motivación autónoma es de gran importancia. De la misma forma al explorar la acción que vamos a realizar podemos tener una idea del grado de motivación autónoma que se necesita para cada una (Buehler & Shetty, 1994). Por ejemplo si es un tarea bastante simple no se va a necesitar mucha; si es una tarea que llega ser tediosa y tiene sus complicaciones se va a necesitar un mayor nivel; y en cambio si la tarea es muy difícil, involucra flexibilidad y creatividad entonces se va necesitar gran nivel de motivación autónoma para poder realizar el objetivo efectivamente. Esto quiere decir que hay una correlación grande entre la motivación autónoma y un rendimiento mucho más efectivo en tareas que son relativamente complejas. En cambio no hay diferencia o la ventaja es mínima de la motivación controlada cuando las tareas se consideran mundanas (Buehler & Shetty, 1994). Un ejemplo de esto que se ha visto es que se ha visto que la motivación autónoma es significativamente superior a la motivación controlada para poder entender el material conceptual que está escrito en un texto pero no hubo ninguna diferencia para promover el aprendizaje de datos que estaba dentro del texto (el material mundano).

Otra diferencia importante es que la motivación intrínseca ayudo obtiene mejor rendimiento en actividades que son interesantes pero en cambio la motivación autónoma

extrínseca obtiene mejores resultados actividades que no son interesantes en sí pero que son importantes y requieren de disciplina o determinación. Al ver esto se puede concluir que la motivación autónoma, la cual consiste de una mezcla de motivación intrínseca y de motivación extrínseca interiorizada es superior en situaciones que incluye tareas complejas que son interesantes para el individuo y tareas menos complejas que requieren disciplina (Lange, 2000). Cuando un empleo solamente involucra tareas mundanas allí es cuando so ve que no hay ventaja en el rendimiento a la motivación autónoma. La única diferencia es que las personas con motivación autónoma van a estar más satisfechos con su trabajo y van a tener un mayor bienestar. Con esto se puede deducir que la motivación autónoma es preferible en organizaciones y empresas porque aun cuando los trabajadores tengan trabajos que son aburridos y rutinarios la motivación autónoma disminuye la cantidad de faltas al trabajo porque está directamente correlacionada a la satisfacción laboral y al bienestar (Lange, 2000).

La Teoría de la Autodeterminación es la única teoría que ha detallado el proceso por el cual la motivación extrínseca se vuelve autónoma. Esta ha propuesta que los tipos de motivación autónoma; motivación intrínseca y motivación extrínseca integrada comparten las mismas cualidades pero de igual forma a mostrado las distinciones que tienen la motivación intrínseca y la motivación extrínseca autónoma (Ryan & Deci, 2000). Especialmente esta teoría sugiere que la motivación intrínseca está conformada de actividades que son interesante y espontáneamente causan felicidad. En cambio la motivación extrínseca autónoma tiene que ver con actividades que no son tan interesantes pero es tiene un mayor importancia para el propósito personal que tiene cada uno (Ryan & Deci, 2000). De igual forma nos explica que la motivación intrínseca es muy importante para poder predecir resultados en algún comportamiento mientras que diferentes tipos de motivación autónoma no predicen el mismo evento con facilidad. Otro punto que hay que

tomar en cuenta es que los entornos que apoyan la autonomía ayuda la interiorización de la motivación extrínseca. Esto resulta en un auto regulación que es más autónoma del comportamiento que es motivado extrínsecamente. En otras palabras en la Teoría de la Autodeterminación cuando una actividad que tiene un valor social es impulsado por un factor de motivación extrínseca en un entorno de apoyo social de la autonomía, solamente aquí es cuando las personas van a interiorizar la regulación de su comportamiento (Lange, 2000). Esto quiere decir que estos casos su motivación hacia ciertos objetivos que tenga va a aumentar. Según Ryan & Deci (2000) también en la Teoría de la Autodeterminación se proponen que personas que sean altamente autónomas estarían más predispuestos a regular internamente sus actividades que para ellos resultan importantes.

En el tema de motivación laboral la Teoría de la Autodeterminación también explica que las personas que son altamente autónomas naturalmente sin esfuerzo ellos van a ser más autónomas en situaciones en las que conscientemente se concentren, esto les va a ayudar a tener un mejor rendimiento y resultados que les resulte favorables (Lange, 2000). De igual forma las personas que están contextos sociales que promueven el ser autónomo van a mostrar más motivación autónoma y van a tener mayores consecuencias positivas. El punto aquí es la autonomía ayuda al bien estar de la persona en muchos más ámbitos que a la persona que no es autónoma.

Por último la motivación extrínseca autónoma ha demostrado que para tareas que no son interesantes tienen una correlación positiva con un rendimiento que es exitoso. Esta conclusión proviene por que la motivación de trabajo autónoma es facilitada por ambientes en cuales los trabajos son interesantes, desafiantes, y dan espacio para que la persona tenga una opción (Ryan & Deci, 2000). También se ha demostrado que varios factores en que se han incrementado la motivación intrínseca estos mismos factores han

facilitado la interiorización de la motivación extrínseca en la personas (Benabou & Tirole, 2003).

Estos factores también ayudan a satisfacer las necesidades que se tengan de competencia y de autonomía, los cuales consistentemente han sido encontrados como importantes para la motivación extrínseca interiorizada como para la motivación intrínseca. Otro punto importante para tomar en cuenta es que se recomienda que los empleos traten de motivar intrínsecamente a sus empleados. Una de las formas que se puede lograr esto es a través del crecimiento horizontal, esto quiere decir que los trabajos permitan que haya mayor actividades y responsabilidades de las que el empleado pueda estar orgulloso (Fuller, 1988). En cambio lo opuesto el crecimiento vertical laboral está compuesto de incrementar la planificación y las decisiones que tiene cada persona sobre su trabajo. Al aumentar los dos tipos de crecimiento resulta en un incremento para la motivación intrínseca (Fuller, 1988). Es crucial que ambos pongan énfasis para que las personas sepan la importancia del trabajo que está realizando ya que esto va a aumentar su motivación intrínseca.

En los trabajos de crecimiento horizontal vemos que estos dan a las personas un mayor sentido de importancia en lo que está haciendo porque puede ver como diferentes partes de su trabajo se unen para que el conjunto cree una unidad significativa. En el otro caso los trabajos de crecimiento vertical en los cuales las personas tienen mayor decisión en lo que hacen, también da un sentido de importancia ya que ellos están escogiendo las decisiones que hacen (Fuller, 1988). Por esta razón ya que importancia y no interés es la base de la motivación extrínseca autónoma, el crecimiento en el área laboral puede aumentar ambos tipos de motivación autónoma. Concientizando es la motivación extrínseca que está bien interiorizada parece promover el rendimiento una mejor forma especialmente para los aspectos del trabajo que las personas no encuentran interesantes

(Fuller, 1988). Esto de igual forma se potencia cuando el trabajo es hecho en equipo ya que el crecimiento horizontal o vertical aumenta la motivación cada vez más cuando más gente se está uniendo al conjunto de personas.

En este tipo de entornos son los gerentes que están encargados de coger las perspectivas de los empleados, promueven una mayor elección y alientan a que las personas tomen su propia iniciación. Primero porque la internalización involucra coger valor, límites, contingencias o regulaciones; por estas razones debe haber algún medio en cual la estructura que da valor debe ser interiorizada en la situación que están las personas (Fuller, 1988). Un ejemplo de esto es si el supervisor reconoce los sentimientos y perspectivas de los empleados que están haciendo una actividad de poco interés, esto ayuda a que ellos interioricen más la tarea que están haciendo porque se dan cuenta que alguien que está al mando se está dando cuenta del esfuerzo que ellos están haciendo. Con esto podemos ver que el ser respetuoso y está preocupado de cada empleado puede tener un efecto positivo en la interiorización autónoma de la motivación y en los resultados del trabajo. Según Gagne & Deci (2005) el promover la motivación extrínseca autónoma en el área de trabajo sin duda va a hacer que los empleados experimenten sentido, competencia, auto determinación e impacto en el trabajo. Esto igual contribuye a la satisfacción de sus necesidades psicológicas y promueve la motivación autónoma.

Para concluir podemos decir que el uso de recompensas extrínseca para motivar el comportamiento laboral puede ser perjudicial a la motivación intrínseca. Esto puede tener consecuencias negativas al ajustamiento psicológico, al interés del rendimiento, y a las actividades que son personalmente importantes. Con la Teoría de la Autodeterminación hemos podido ver el proceso por el cual la motivación extrínseca se ha vuelto autónoma o como esta motivación está relacionada con el rendimiento laboral, la satisfacción, la confianza y el viene estar en el área de trabajo. Cuando la interacción de la motivación

intrínseca y la motivación extrínseca fueron analizadas se pudo ver que ambas motivaciones son importantes para el trabajador y para el trabajo que está haciendo. De igual forma al explorar la Teoría de la Autodeterminación pudimos ver un lado más comprensivo, particular con respecto a la motivación extrínseca, un enfoque mucho más útil para poder entender las bases de la motivación en el comportamiento efectivo de una organización. De esta forma se pudo ver y entender los diferentes tipos de teoría de motivación y su relación con el trabajo. Al entender la motivación en si puede ver porque esta es de fundamental ayuda para poder responder la pregunta en la cual se basa el estudio.

Tema 2.Satisfacción Estudiantil

Los estudiantes de nivel superior se enfrentan día a día con desafíos y requerimientos cada vez más exigentes dentro de su ámbito universitario, cada vez existe más competencia, mayor cantidad de alumnos que ingresan a las universidades, el mundo labora exige cada vez más estudiantes con mayores capacidades intelectuales y mejores destrezas en distintos campos. La problemática en cuanto a cómo afecta el ambiente universitario a la satisfacción y desempeño de los estudiantes es de gran importancia hoy en día. Las instituciones académicas se encuentran con esta complicación diariamente, por esto tratan de evaluar su efectividad académica, estudian sus programas, su infraestructura, evalúan a su personal docente. Esto afecta directamente a los estudiantes y causa mayores niveles de estrés y preocupaciones por situaciones futuras y por poder tener mayor éxito por encima de sus compañeros. Muchos estudiantes decaen en sus calificaciones y su desempeño académico sin una razón clara del por qué sucede esto con algunos alumnos y otros no. Por esta razón resulta importante estudiar el nivel de satisfacción y motivación de los estudiantes hacia sus clases, la institución académica y sus profesores. Para esto es

indispensable entender que existe una influencia que ejerce sobre los alumnos por parte del personal docente de las instituciones académicas de nivel superior y por factores como la infraestructura de las universidades, grupos sociales, nivel socio-económico y situación familiar tanto del personal de la institución, como de los estudiantes (Baird, 1969). Estos funcionan como estresores externos que afectan el rendimiento y satisfacción de los alumnos.

El problema más grande con el que se enfrentan las universidades es que los estudiantes son muy distintos, y dentro de una institución académica de nivel superior con una grandes cantidades de alumnos no puede brindar un tipo de educación personalizada. Cada estudiante dentro de este ámbito, inclusive en los colegios, difiere en su personalidad, en su forma de pensar, sus valores, su familia y sus intereses. Es muy probable que dentro de una universidad existan personas de distintos estatus socio-económico, diferente grupo étnico, diferentes religiones y tendencias sexuales (Pervin & Rubin, 1967). Todo esto. Debido a esto resulta evidente que cada estudiante tenga una preferencia por el método de enseñanza e ideología que tiene cada universidad, y de aquí parte el grado de satisfacción y gusto que tenga cada alumno por su universidad. Esto no quiere decir que las universidades tengan un desinterés por las preferencias de sus alumnos, estas instituciones deben tomar acciones generalizadas, que se apliquen a bien común. Muchos investigadores han examinado la satisfacción de los estudiantes con relación a la congruencia que existe entre el estudiante y su ambiente y se ha comprobado que mientras más congruencia hay, mayor es la satisfacción de los alumnos. Un estudio consumado por Pervin y Rubin (1967) encontró que la incongruencia entre el estudiante y su medio ambiente se relaciona con la insatisfacción no académica y esto, en muchos casos, influye sobre los alumnos y muchos tienen pensamientos de abandonar su universidad, no por razones académicas, pero más por motivos de insatisfacción con el medio ambiente en el cuál se desenvuelven.

Existe una relación entre el desempeño del estudiante y su satisfacción académica. No se sabe precisamente si una buena satisfacción lleva a un buen desempeño o si el buen desempeño lleva a tener una mayor satisfacción. La satisfacción de los alumnos juega un papel importante en cuanto a su apego hacia su universidad, la permanencia en sus estudios, lugares de trabajo o su carrera universitaria (Pervin & Rubin, 1967) . Además, los estudios de los ecosistemas, los resultados educativos, y un sinnúmero de evaluaciones desarrollados han incluido medidas para determinar la satisfacción de los estudiantes. La mayoría de información que existe hoy en día en cuanto a esta temática, viene principalmente de estudios realizados en las décadas de los 60's y 70's. Estos estudios tienden a centrarse en los niveles de satisfacción. Satisfacción de los estudiantes de la universidad, como un área sustantiva de investigación, ha recibido una escasa atención en la últimas décadas a pesar de ser una temática que se investiga frecuentemente por estudiantes universitarios (Pervin & Rubin, 1967). El rendimiento académico y las notas alcanzadas por los estudiantes tienen un papel importante en cuanto a la deserción del estudiante hacia la institución, existen estudios extensos en cuanto a las calificaciones que han obtenido los estudiantes en educación secundaria y como esta se reflejará en sus puntajes al ingresar a la universidad. Ya existen estudios que han determinado las correlaciones que existen en cuanto al éxito académico, pero no se ha podido determinar si la satisfacción del alumno aumenta su rendimiento académico o si el buen rendimiento aumenta su satisfacción.

Considerando el rápido aumento de la población y por ende el incremento de estudiantes que ingresan a distintas universidades en la actualidad, y por los millones que vendrían en futuras generaciones, resulta importante estudiar cómo los estudiantes evalúan la calidad de experiencia por la cual atraviesan por sus años de universidad. Para esto se toma muy en cuenta el grado de satisfacción del estudiante hacia su ámbito académico,

esto no es solo importante para su nivel de rendimiento, sino también por su consistencia en el trabajo y permanencia en su institución académica (Gruber, 1980). Uno de los factores más influyentes en cuanto a la satisfacción es el contacto que tiene el estudiante con su departamento o facultad en el cual se desenvuelve. Dentro de este existe dos tipos de relaciones que influyen sobre la satisfacción personal de los estudiantes hacia su lugar de estudio, la primera es la relación que existe entre el estudiante y su facultad y personal docente, la segunda es la relación que existe de estudiante a estudiante.

Varios investigadores han realizado estudios para determinar factores que influyan sobre la satisfacción estudiantil, como por ejemplo Wright (1964) examinó varios factores que se presentan en el ambiente universitario, factores como la facilidad que encuentran los estudiantes para hablar con sus profesores acerca de temas personales o académicos, si los estudiantes encuentran facilidad en conversar con sus profesores en horarios fuera de clases, o si los estudiantes consideran a sus compañeros de estudio como amigos. Wright encontró que estos factores están significativamente relacionados con el éxito académico (Wright, 1964). Un estudio realizado por Baird (1969) tuvo como objetivo investigar las relaciones de estudiantes entre ellos, las facultades universitarias y personas externas. Dentro de su investigación encontró que los estudiantes obtenían altos niveles de estrés cuando se encontraban con compañeros competitivos, sin importar como sea su relación con el resto, si existe competencia en el grupo, estos atraviesan por periodos de estrés. Dentro de estos estudiantes, no necesariamente disminuía el rendimiento y podían seguir consiguiendo buenas calificaciones, pero de igual manera se encontraron bajo estrés cuando se situaron en ambientes competitivos.

Si se realizara un examen superficial de los estudiantes en las instituciones de educación superior, esta revelará el hecho de que hay grandes variaciones y distintos aspectos en cuanto a la satisfacción que perciben estos estudiantes en cuanto a su vida

estudiantil como universitarios. Para muchos estudiantes, la experiencia que viven cuando atraviesan el periodo de educación superior es placentera, pero otros pueden sentir una presión por factores externos, como las expectativas que tenga su entorno social acerca de su desempeño, pueden convertirse en verdaderos obstáculos que dificulten el desempeño del alumno (Astin, & Holland, 1961). Para poder distinguir entre un grupo de estudiantes satisfechos con un grupo de insatisfechos, o predecir otros niveles de satisfacción en otros estudiantes, es necesario poseer tres tipos de información.

La primera se funda en las características de los estudiantes. La segunda consta de las particularidades de las instituciones académicas y sus programas. La tercera y última sería los niveles de logro académico de los estudiantes. Debido a que estas instituciones académicas de educación superior varían en cuanto a distintas personalidades, características culturales y otros aspectos entre los estudiantes, y estas universidades difieren en gran medida en el clima y la situación social (Astin, & Holland, 1961), por esto es necesario que tomar en cuenta este tipo de variaciones con el fin de lograr un profundo estudio en cuanto a la satisfacción del estudiante (Gruber, 1980). Clark (1962) demostró que el estatus social y el clima académico y laboral dentro de las instituciones universitarias, varían con instituciones especializadas y a su vez difiere con los “junior colleges”. Este autor menciona que existen tres factores principales que hace que las instituciones varíen entre sí. La primera es el tipo de ocupación para el cual se están preparando los estudiantes, el segundo es el grado de competitividad entre alumnos y facultades dentro de las instituciones, y la tercera es el tamaño de la institución, sea infraestructura como cantidad de alumnos y personal docente que contenga. Otra diferencia importante es que, generalmente, las escuelas vocacionales y los “junior colleges” preparan a sus estudiantes para profesiones de bajo estatus económico, como por ejemplo electricistas o mecánicos. Estas instituciones no ofrecen programas de estudio

completo, por lo general duran solo dos años, lo cual no es suficiente para alcanzar una profesión que asegure un buen futuro.

Mientras que las Universidades preparan a sus estudiantes para trabajos de alto estatus económico. Un aspecto interesante a tomar en cuenta es que, en las universidades existe una alta competitividad que puede afectar a los niveles de rendimiento y satisfacción de sus estudiantes, mientras que las instituciones vocacionales y las academias de educación superior que duran dos años, son más informales y existe menos competencia, aunque los estudiantes en estas instituciones frecuentemente sienten envidia por las universidades de prestigio, están conscientes de que el estar en estas academias más pequeñas y de menor estatus económico y social, produce un ambiente menos competente, amigable y relajado. Generalmente la satisfacción del estudiante se relaciona con diferentes ambientes, el contacto entre el estudiante y el profesor, la integración del estudiante a una vida académica y social, y en el caso de las pequeñas e instituciones la falta de rigidez burocrática y jerárquica que existe en ellas, a diferencia de las instituciones universitarias que duran cuatro años aproximadamente en las cuales existe mayor presión por parte del personal docente y mayor expectativas sociales y académicas sobre sus estudiantes.

Es más común que los estudiantes de las escuelas vocacionales y las instituciones que duran dos años, tengan estudiantes con mejores calificaciones, debido a su ambiente como se mencionó anteriormente, que aquellos estudiantes que ingresan a las universidades y estudian carreras que duran cuatro o más años. Si este es el caso, es más probable que los alumnos que atienden a estos “junior colleges” de dos años y las escuelas vocacionales, tengan mayores niveles de satisfacción que aquellos que atienden a universidades. Por ende los niveles de satisfacción estudiantil se encuentran evidentemente relacionados con la competencia que existe entre los alumnos y las competencias y no

competencias institucionales. Por esta razón es complicado comparar niveles de satisfacción entre distintas instituciones académicas, debido a las distintas expectativas y otras características que tengan los distintos estudiantes de distintos organismos.

Las características de los estudiantes de educación superior, como las de los tipos de escuelas a las que asisten, están marcadas por patrones de variación. Un análisis de las características de los estudiantes que asisten a instituciones de dos años de duración comparando con aquellos que asisten a universidades con carreras de cuatro años revela interesantes relaciones en cuanto a la satisfacción (Gruber, 1980). Algunas de estas características como las habilidades personales o el grupo étnico tienen una influencia sobre la satisfacción la cual esta mediada por instituciones de educación superior y sus programas. Otros factores como la autoestima y la expectativa, aparentemente tiene una un efecto directo sobre la satisfacción. Varios estudios han encontrado que las habilidades y los antecedentes familiares y de estatus socioeconómico de los estudiantes, tienen una influencia substancial en el tipo de institución al cual estos asistirán, no es una afirmación generalizada, más si una tendencia (Gruber, 1980). Sin embargo estas variables no tienen una relación consistente en cuanto a la satisfacción estudiantil. Mientras que estudiantes con habilidades por encima del promedio y de estatus social alto generalmente asisten a universidades de carreras completas de cuatro años, los estudiantes de bajo estatus social y con habilidades por debajo del promedio asisten a instituciones de dos años. A parte de las habilidades y el estatus social de los estudiantes, los logros académicos alcanzados durante el periodo de educación secundaria, han demostrado tener una influencia significativa en cuanto a la asistencia y avance hacia los estudios de educación superior.

La experiencia de satisfacción estudiantil también se encuentra vinculada con la autoestima y sus expectativas. La experiencia que ganaron durante la secundaria y la habilidad que desarrollaron para poder relacionarse con sus profesores y con sus

compañeros, tiene una fuerte base sobre su autoestima. Estudios han demostrado que tener una alta autoestima se relaciona con altos sentimientos de satisfacción hacia el trabajo y las escuelas (Bachman, O'Malley & Johnson, 1978). Se puede entonces suponer que las habilidades desarrolladas durante la secundaria y la una buena autoestima son buenos predicadores sobre la satisfacción del estudiante en su etapa de educación secundaria. De igual manera, las expectativas que tengan los estudiantes de ingresar y asistir a una institución de educación superior va a tener una influencia directa sobre sus niveles de satisfacción. Al hablar de expectativas cabe recalcar que todo estudiante va a tener ideas de cómo va a ser su tiempo en la universidad, cómo serán sus compañeros cómo serán sus profesores, y cuando existe una incongruencia entre la realidad y sus expectativas es cuando el estudiante se puede sentir insatisfecho, en sentido contrario cuando hay congruencia entre la realidad y las expectativas, el estudiante se sentirá satisfecho (Bachman, O'Malley & Johnson, 1978). En otras palabras debe haber un grado congruente entre las expectativas de los estudiantes y el tipo de institución de educación superior a la cual vayan a asistir. Se han realizado varias investigaciones con el fin de predecir la satisfacción de los estudiantes utilizando un grado de congruencia entre características de los alumnos, como la clase social, logros académicos y personales y las habilidades, con el tipo de institución de educación superior al cual ingresen. Dos de los estudios, el primero realizado por Pervin (1967) y el segundo por Richardson (1969), demostraron una débil relación. Mientras que el tercer estudio realizado por Rand en 1968 no pudo demostrar nada (Gruber, 1980).

Tema 3. Estudios de Caso.

Un estudio realizado por James E. Gruber, publicado en: *American Journal of Education* (1980). Tuvo como objetivo analizar los efectos relativos de seis variables de la

satisfacción en torno a la educación y lo realizó en una muestra de hombres blancos y afroamericanos. Las seis variables son las siguientes: (1) las características del estudiante, tales como sus puntajes en pruebas, autoestima, expectativas. (2) Las características de la institución y los programas que ofrece. (3) Los logros académicos en educación superior. Lo interesante de este estudio es que recolectaron datos alrededor de los Estados Unidos, no fue solo una institución. Esto ayuda a determinar el impacto que tienen los componentes sociales y psicológicos sobre la satisfacción de los estudiantes previo a su ingreso a las universidades. A diferencia de este, la mayoría de estudios utilizan solamente datos demográficos y ciertas características como las clases sociales, el currículo y las calificaciones obtenidas en educación secundaria para poder evaluar la satisfacción. Este estudio de Gruber se basa en dos principales características que son las habilidades y grupo étnico, y se basa en dos características psicosociales que son las expectativas y la autoestima (Gruber, 1980). Este trata de medir la satisfacción a partir de tres preguntas claves, que son: cuales son los antecedentes de los estudiantes al entrar a la educación superior, donde se encuentran en cuanto a la institución y sus programas, y que tan bien están logrando conseguir sus objetivos y metas. El objetivo es descubrir cómo estos factores afectan directa o indirectamente a la satisfacción

La hipótesis que plantea el autor son las siguientes: la primera es que la autoestima tiene una correlación positiva en cuanto a la satisfacción. Hay evidencias que la autoestima hasta cierto punto puede funcionar como predictor de la satisfacción a futuro. La satisfacción ocupacional o académica dentro de contextos específicos se correlaciona con el estatus y logros de la persona y con la autoestima (Luck, & Heiss, 1974). Aquellos estudiantes de estatus social más bajo, obtienen menores niveles de satisfacción en cuanto a sus expectativas y logros debido a que reciben menores recompensas en relación a aquellos de estatus más altos. El recibir bajas recompensas no solo afecta a sus niveles de

satisfacción sino también a su autoestima y auto-degradación. Gruber menciona que para su estudio, anticipan que la autoestima dentro del contexto académico tiene una influencia directa sobre la satisfacción.

La segunda hipótesis que plantea el autor es que el tipo de institución al que asista el estudiante tiene una correlación positiva con la satisfacción. Como se mencionó anteriormente en la presente investigación. Las universidades con carreras de cuatro años conllevan un ambiente más competitivo y estresante para sus estudiantes lo cual hace que la experiencia estudiantil sea un poco más atareada, estos estudiantes tiene mayores expectativas por parte de sus profesores y sus grupos sociales (Luck, & Heiss, 1974). Para estos es más complicado obtener calificaciones altas, mientras que aquellos que asisten a preuniversitarios de dos años o instituciones vocacionales, tienen un ambiente más relajado y menos competente, lo cual hace que la experiencia estudiantes sea más satisfactoria y los alumnos tienen mejores calificaciones, ya que la falta de formalidad y el tener menos competencia crea un ambiente más amigable para el estudiante (Gruber, 1980).

La tercera hipótesis es que el logro académico tiene una correlación positiva hacia la satisfacción, dependiendo del tipo de programa de la institución académica. Aunque algunas instituciones son menos competitivas que otras, se espera que los estudiantes, durante su etapa de educación secundaria y primaria, desarrolle sentimientos de satisfacción al competir con sus compañeras en distintos aspectos, a la par que desarrolle habilidades para interactuar con sus profesores y compañeros y tenga logros académicos y personales. Por esto el autor considera que, sin importar el tipo de institución académica a la cual ingrese el estudiante, si pudo desarrollar estas destrezas en el colegio, es más probable que tenga altos niveles de satisfacción al empezar su vida universitaria (Gruber, 1980).

La cuarta hipótesis se funda en que aquellos estudiantes que tengan puntajes bajos en pruebas de habilidades o tienen bajas expectativas durante la educación secundaria son más propensos a tener altos niveles de satisfacción en cuanto a sus experiencias educativas en comparación con aquellos que tengan altos puntajes en pruebas de habilidades y tengan altas expectativas. Aquellos estudiantes que tienen altas expectativas y desarrollan notables habilidades tienden a ingresar en universidades con carreras largas de cuatro o más años, y como se mencionó anteriormente, estos tienen mayor probabilidad de tener niveles más bajos de satisfacción, debido a la competencia y exigencia de las universidades (Gruber, 1980). Mientras que aquellos que tengan bajas expectativas y pocas habilidades, tienden a ingresar a los preuniversitarios en los cuales la competencia es menor, el clima académico es más agradable, por lo que estos tienden a presentar niveles más altos de satisfacción. Un factor interesante que afecta a aquellos que asisten a los preuniversitarios o “junior college”, es que al graduarse de la secundaria, estos se separan de sus pares, aquellos que son más competentes y tienen mayores expectativas ingresan a otras universidad, lo cual, durante la secundaria cuando permanecían en un mismo ambiente, afectaba la autoestima de aquellos que no tenían buenas habilidades y altas expectativas. Al momento de separarse esto puede ayudar a su autoestima, ya que ingresan a una institución con estudiantes que se encuentran en situaciones similares (Gruber, 1980).

La quinta hipótesis es que el estatus de la institución académica a la cual asiste el estudiante, se convierte en un factor que determina la satisfacción cuando existe una disparidad entre las expectativas del estudiante y la institución. Esto se da cuando existe una incongruencia entre la expectativa que tiene el estudiante y el real estatus que posee. Por ejemplo, un estudiante desea ingresar a la escuela de negocios en Harvard, pero no es suficientemente competente para esto, supongamos que el estudiante logra ingresar pero el momento de encontrarse con la realidad y las exigencias que existen en la universidad, se

da esta incongruencia, y el estudiante empezará a tener sentimientos de ira y frustración en estas situaciones en las cuales su estatus es menor a la del ambiente. Por esta razón, el autor predice que en estas circunstancias, el estudiante tendrá bajos niveles de satisfacción (Gruber, 1980).

La investigación se dio a cabo con una muestra de 3700 estudiantes dentro de los 50 estados de los Estado Unidos entre afroamericanos y blancos. El estudio se realizó a nivel nacional con la promoción del año 1972. La muestra total fue estratificada de acuerdo a siete variables que resultaron en 600 estratos, dos instituciones académicas fueron escogidas de cada estrato, hay 18 estudiantes en cada promoción de los cuales se escogió a 12 de manera aleatoria. 9.4% de la muestra se describieron como afroamericanos. La investigación cuenta con un total de siete variables, tres de ellas son antecedentes y características personales, dos son institucionales, una es el logro alcanzado de las personas y el último es el índice de la satisfacción académica (Gruber, 1980).

Para evaluar se realizó una encuesta de satisfacción de tipo Likert, con puntajes del 1 al 5, con preguntas como por ejemplo: “¿Qué tan satisfecho te encuentras con el servicio de...?”. Los estudiantes debían responder en una escala desde muy insatisfecho a muy satisfecho. A continuación para medir las variables institucionales se realizaron encuestas para identificar si el estudiante asistirá a un preuniversitario, a una institución vocacional o universidad. También se realizó otra encuesta para determinar qué área de estudio iba a seguir cada estudiante. Luego para medir el logro académico los estudiantes realizaron un autoinforme de acuerdo a sus calificaciones obtenidas. Se evaluó asimismo la autoestima mediante una escala tipo Likert. Se midió de igual manera las expectativas de los estudiantes a través de un cuestionario de 10 ítems. Por último se evaluó las habilidades, para esto se aplicaron seis pruebas que median las destrezas matemáticas, de lectura y vocabulario (Gruber, 1980). Resumiendo los resultados que proyectó la investigación es

que los estudiantes con menores habilidades, con bajas expectativas en cuanto al ámbito académico, estudiantes con alta autoestima mantuvieron altos niveles de satisfacción. Los estudiantes que no están en programas completos universitarios tienen mayores niveles de satisfacción. (Gruber, 1980). Se puede observar claramente como distintos factores afectan directamente a la satisfacción del estudiante.

Una investigación realizada por Wayne E. Gregg (1972), se enfocó en estudiar los dos tipos de relaciones mencionadas anteriormente, la relación entre la facultad y los estudiantes, y la relación entre los estudiantes. Cabe recalcar que al mencionar una relación de estudiante con su facultad, pueden existir diversas formas como por ejemplo una relación de profesor-alumno, o de maestro-aprendiz, empleador-empleado, o una relación totalmente jerárquica o de colega-colega. Para poder realizar el estudio, este se enfocó en a la forma de colega a colega en cuanto a la relación de estudiante a facultad. Por otro lado, en la relación de estudiante-estudiante, también existen diversas formas en las cuales interaccionan estos grupos, puede haber una relación competitiva entre ambos, puede ser cooperativo, afectiva, distante, entre otras. De igual manera en este caso se toma en cuenta la forma de relación competitiva y cooperativa para realizar el estudio (Gregg, 1972). El objetivo general del estudio fue el descubrir la relación que existe entre la satisfacción de los estudiantes y tres componentes. El primero con la relación entre la facultad-estudiante en la forma mencionada anteriormente. El segundo componente es la competitividad de la relación entre estudiantes. Por último, el tercero es la discrepancia entre las expectativas del estudiante hacia su universidad y la realidad de cómo la percibe. Para esto se tomó una muestra de 863 estudiantes a los cuales se les aplicó una escala de Likert para medir las distintas variables. Al obtener los resultados pudieron comprobar que mientras mejor sea la relación facultad-estudiante, más alto será el nivel de motivación del estudiante. Se comprobó de igual manera que mientras mayor sea el grado de

competitividad en una relación entre estudiantes, la satisfacción disminuirá, es decir existe una correlación negativa (Gregg, 1972).

Existe un estudio realizado por un grupo de sicólogos llamados Carmen Cecilia Caballero de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla en Colombia, Raymundo Abello y Jorge Palacio de la Universidad del Norte en Barranquilla en Colombia. Este grupo de investigadores realizó un estudio que se aplicó a una universidad privada de Barranquilla. Este se aplicó a una muestra de 202 estudiantes que asisten en horario nocturno. A estos se les designó realizar la escala MBI-SS (Maslach Burnout Inventory-Student Survey), para medir y poder relacionar la satisfacción de los estudiantes con el burnout y el rendimiento académico (Caballero, Abello & Palacio, 2007). Este estudio tuvo como propósito comprobar que altos niveles de agotamiento y cinismo tienen una relación negativa con la satisfacción hacia las carreras, que los niveles altos de esfuerzo y dedicación académica tienen una relación positiva hacia la satisfacción en sus estudios, y que los niveles bajos de rendimiento y desempeño académico tienen una relación negativa hacia la satisfacción. Para esto utilizaron dos escalas de medición, la primera es la MBI-SS mencionada anteriormente pero en una versión traducida al español (MBI-GS), la otra escala fue el UWES-S (Student Academic Engagement Scale), la cual mide aspectos como el vigor de los estudiantes, que se refiere a la perseverancia, persistencia y esfuerzo hacia sus estudios, mide también la dedicación del alumno en sus clases, la absorción en sus trabajos, el promedio académico y la satisfacción académica. Lo que este estudio demostró fue que existe una correlación negativa entre la satisfacción académica y el agotamiento, o burnout, lo que quiere decir que mientras mayor es el agotamiento menor es la satisfacción. Luego se descubrió que hay una correlación positiva entre la dedicación y la satisfacción, cuando una de estas variables aumenta, la otra tiene a aumentar (Caballero, Abello, & Palacio, J. 2007).

Estos tres investigadores exponen la idea de que el rendimiento académico no solo refleja la educación institucionalizada, sino también la que se recibe fuera de las instituciones académicas. “El rendimiento académico ha sido estudiado y analizado desde un enfoque multidimensional, integrando factores como clase social, entorno familiar, relación profesor-alumno, interacciones entre alumno, aspectos docentes, didácticos, variables institucionales del centro y de la administración educativa” (Caballero, C. Abello, R. Palacio, J. 2007). La relación entre todos estos aspectos se refleja en las actitudes y rendimiento de los estudiantes. Existen también otros aspectos que influyen sobre el desempeño y la satisfacción de los estudiantes como las destrezas y capacidades que posee cada alumno, el interés que existe sobre su carrera y sus materias, la habilidad de socializar con sus pares, las notas obtenidas en sus clases y el manejo y organización del tiempo (Pérez, Rodríguez, Borda, & del Río Sánchez, 2003). Dentro de este estudio existen varios factores que influyen sobre los alumnos, al entrar a la vida universitaria, estos asumen un papel de mayor responsabilidad, tienen una elevada cantidad de trabajos académicos, presentaciones, exámenes, entre otros trabajos que hacen que esta etapa sea más exigente, tiene una presión mayor por sus profesores y tienen ahora una preocupación por tener calificaciones altas para poder avanzar en los siguientes años universitarios y para graduarse y poder tener mejores oportunidades laborales y de esta manera poder tener un mejor desarrollo profesional (Pérez, Rodríguez, Borda, & del Río Sánchez, 2003). Un aspecto importante a recalcar de este estudio, es que los alumnos evaluados son de horario nocturno, esto implica varias cosas, es posible que tengan trabajo por la mañana y estudien por las noches, lo cual puede aumentar su riesgo de estrés y ansiedad, o alumnos que paguen su carrera y para hacerlo tienen que trabajar en las mañanas. Estos y otros aspectos pueden relacionarse con aquellos estudiantes que tengan estos horarios académicos.

Un estudio distinto se dio por parte de un grupo de investigadores españoles en la Universidad Jaume I de Castellón. Este se enfocó en determinar cómo los obstáculos y facilitadores por los cuales atraviesan los estudiantes afectan a la consecución de sus tareas y como estos influyen sobre el rendimiento académico y el bienestar psicológico (Salanova, Martínez, Bresó, Llorens & Grau. 2005). Esta investigación constó con una muestra de 872 estudiantes de 18 distintas carreras. El método de recolección de datos fue a través de cuestionarios de autoinforme y con un focus group para poder determinar estos obstáculos y facilitadores. También midieron el burnout utilizando el MBI-SS, se utilizó un cuestionario de Schaufeli et al para medir el “engagement” para medir el compromiso de los estudiantes hacia sus responsabilidades universitarias. Además utilizaron la escala de Midgley para medir la autoeficacia, realizaron escalas de satisfacción, de felicidad, de compromiso y propensión al abandono y de rendimiento (Salanova, Martínez, Bresó, Llorens & Grau. 2005). Al finalizar el estudio obtuvieron varios resultados, primeramente se determinó que los obstáculos que se dieron con más frecuencia por parte de los alumnos fueron: tener excesivas tareas, horarios incómodos, demasiadas clases y exámenes; por otro lado los facilitadores más frecuentes fueron: la motivación, grupos sociales, servicios de brinda la biblioteca de la universidad y el recibir becas, para los estudiantes que las obtienen. Los resultados evidenciaron una correlación positiva en cuanto al burnout o el abandono del trabajo con los obstáculos, mientras que existe una correlación positiva entre la satisfacción y felicidad académica con el compromiso estudiantil y la autoeficacia (Salanova, Martínez, Bresó, Llorens & Grau. 2005).

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para realizar esta investigación, se utilizaron dos escalas de medición para poder determinar los niveles de motivación que el personal docente dentro de la Universidad Iberoamericana del Ecuador, y una segunda escala para poder determinar los niveles de satisfacción que tienen los estudiantes de dicha universidad con sus profesores respectivos. Es un tema de gran interés poder determinar ciertos factores que influyen sobre el rendimiento y satisfacción de los estudiantes. Como lo mencionan Carmen Cecilia Caballero, Raymundo Abello y Jorge Palacios (2007) en su estudio:

Un aspecto al que se enfrentan los estudiantes es la necesidad de mantener un rendimiento académico adecuado, considerado como el cumplimiento de las metas, logros u objetivos establecidos en el programa o asignatura que cursan (De Spinola, 1990 citado en Vélez y Roa, 2005). Según diversos autores, el rendimiento académico ha sido estudiado y analizado desde un enfoque multidimensional, integrando factores como clase social, entorno familiar, relación profesor-alumno, interacciones entre alumno, aspectos docentes, didácticos, variables institucionales del centro y de la administración educativa (Pérez, et ál., 2003).

Esta investigación trata de medir otros aspectos como son la motivación y la satisfacción, para esto se aplicaran dos escalas de medición. La primera escala incorporada en este trabajo es de tipo Likert que mide la motivación laboral de los individuos, en este caso funciona para indicar que niveles tiene una muestra de 28 profesores dentro de esta universidad. Esta escala fue seleccionada de un estudio realizado para medir el impacto de la motivación intrínseca y extrínseca en el ámbito laboral. La siguiente escala que se utilizará es de tipo Likert, para poder medir los niveles de satisfacción dentro de los estudiantes de la universidad. Esta escala está compuesta de 48 ítems en la cuales por cada

uno se debe responder con un valor del uno al cinco, siendo uno muy insatisfecho, y 5 muy satisfecho. Estos ítems están compuestos por preguntas que se fijan en la relación del estudiante con el profesor y su clase, por ejemplo preguntas como: interacción entre alumno y profesor, manera en la cual el profesor responde las preguntas de sus estudiantes en la clase, cantidad de deberes que se asignan, técnicas y metodología que utiliza el profesor para dictar su clase, etc... Esta escala fue desarrollada por Mylord Reyes Tosta, EdD, la cual fue publicada en: Scientific International Journal en un estudio que realizó el autor con el fin de determinar la satisfacción de un grupo de estudiantes, en un módulo en línea y presencial, hacia los cursos que hayan tomado tomando en cuenta las metodologías de enseñanza utilizadas por los profesores (Reyes, 2011)

Para realizar el proyecto se escogió a un grupo de 28 profesores de la Universidad Iberoamericana del Ecuador y se evaluará sus niveles de motivación utilizando una escala tipo Likert. Esto se realizará el día jueves 19 de Febrero del 2015. A partir de estos resultados se separará aquellos profesores que tengan puntajes por debajo de la media de la escala la cuál es de un valor de 144, de los que tengan puntajes mayores a la misma. Aquellos que puntúen por debajo de esta media serán considerados como bajos de motivación, y aquellos que puntúen por encima de la media serán tomados en cuenta como profesores motivados. Al Mismo tiempo se aplicará la escala Likert a los grupos de estudiantes que estén cursando materias con los 28 profesores. La muestra de estudiantes es de 358. Luego de identificar cuáles son los profesores con baja motivación, se realizarán tres talleres los días sábado 7 de Marzo, 14 de Marzo y 21 de Marzo del 2015. Estos talleres serán dirigidos por parte del grupo de investigadores del proyecto. Estos consisten en explicar las estrategias de motivación intrínseca y extrínseca explicadas en la literatura del presente trabajo, con actividades dinámicas y ejemplos y casos laborales en los cuales se pueden aplicar estas estrategias y cada taller tendrá una duración de cinco horas.

Al terminar los talleres se evaluará nuevamente el grupo de profesores que fue seleccionado para los talleres, y se tomará nuevamente la escala de motivación. Esta evaluación se dará a cabo el día jueves 9 de Abril del 2015, con la finalidad de comprobar si dichos talleres tuvieron una influencia positiva en los profesores y determinar si sus niveles de motivación aumentaron. A continuación se evaluará nuevamente a los alumnos que obtienen clases con los profesores que en primera instancia tienen puntajes por debajo de la media de la escala de motivación, con la misma escala tipo Likert de satisfacción que se aplicó al principio.

Al obtener los datos necesarios, en primer lugar se correrá un análisis de Correlación de Pearson para determinar si existe o no una relación entre los niveles de motivación de los profesores y nivel de satisfacción de los estudiantes. A continuación se escogerán los resultados de los profesores que obtengan puntajes por debajo de la media de la muestra y se realizara un T-test pareado con los niveles de satisfacción de los estudiantes de las clases que estos profesores dictan con el motivo de identificar si existe una influencia de los niveles de motivación de los docentes sobre la satisfacción de los estudiantes. De igual manera se hará un T-test pareado a los profesores que registren calificaciones por encima de la media y los resultados de satisfacción de sus respectivos estudiantes. Al finalizar este proceso se realizará un T-test pareado pre-post sobre los niveles de motivación de los profesores, y otro T-test pre-post sobre los niveles de satisfacción de los estudiantes. A partir de esto se comparará los resultados para comprobar las hipótesis mencionadas en la investigación.

Justificación de la mitología seleccionada

Se escogió esta metodología de estudio debido a varias razones. La primera consiste en la selección de las escalas de medición. La escala de motivación es de tipo

Likert. En cuanto a la escala de satisfacción de estudiantes, fue escogida después de haber leído el estudio propuesto por Mylord Reyes Tosta. La pregunta de nuestro estudio fue: ¿Cómo y hasta qué punto la motivación del docente universitario afecta a la satisfacción del estudiante sobre la clase? Esta será respondida a través de la evaluación del personal docente antes de realizar los talleres y luego de realizarlos, a su vez medir la satisfacción de los estudiantes hacia sus clases antes de que sus profesores reciban los talleres y después de estos. A partir de esto se realizarán las evaluaciones estadísticas respectivas para evidenciar si hubo alguna modificación en el nivel de motivación de los profesores y el nivel de satisfacción de sus estudiantes.

Herramienta de investigación utilizada

La primera escala que se utilizó fue una tipo Likert para medir el impacto de la motivación intrínseca y extrínseca dentro de una organización, esta es el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Esta consiste en preguntas en las cuales los evaluados deben responder con valores del uno al cinco, siendo uno muy en desacuerdo y siendo 5 muy de acuerdo. La segunda escala también es de Likert para medir los niveles de satisfacción de los estudiantes universitarios fue sacada de un estudio realizado por Maylord Reyes Torres, EdD, quien realizó una investigación en un grupo de 74 estudiantes en la Escuela de Negocios y Empresarios de una universidad privada de Puerto Rico, esta escala se denomina Satisfaction Survey With Teaching Methodology. Esta tuvo como finalidad determinar los niveles de satisfacción de este grupo de estudiantes, los cuales 43 asisten a clases en modulo presencial y 31 a un módulo a distancia.

Descripción de participantes

Número.

El total número de personas que usamos en el estudio fueron de trescientos ochenta y seis entre profesores y alumnos. El total número de profesores fue de veintiocho. El total número de alumnos fueron de trescientos cincuenta y ocho.. En el primer test de correlación de Pearson se usaron los veintiocho profesores con los trescientos cincuenta ocho alumnos. El segundo test de correlación de Pearson en el cual medimos la correlación entre los profesores con motivación alta y los alumnos con satisfacción alta se usaron veintidós profesores y se usaron doscientos ochenta y cuatro estudiantes. El tercer test de correlación de Pearson en cual medimos la correlación entre los profesores con baja motivación y los estudiantes con baja motivación se usaron seis profesores y setenta y cuatro estudiantes. En el T-Test Paired que se realizó a la final se hizo entre seis profesores y setenta y cuatro estudiantes, esto fue antes y después.

Género.

El género de los participantes en nuestro experimento fue una mezcla de masculino y femenino. El género no fue un factor influyente en el estudio ya que lo que se estaba interesando en ver eran los niveles de motivación y satisfacción de los individuos sin importar su sexo. Por esta razón es la que no tomamos mucho en cuenta los participantes de la población y el género no marcaba nada en especial.

Edad.

La muestra de participantes dentro del experimento tenían de 17 a 25 años los estudiantes. La muestra de profesores era de los 31 a 57. La edad tampoco tuvo nada que ver en lo que se trataba de medir en el estudio. Esto fue el rango de edad de estudiantes y el rango de profesores que pudimos encontrar dentro de nuestro experimento.

Nivel socioeconómico.

El nivel socioeconómico del grupo tampoco es algo importante ya que los factores que son la motivación y satisfacción de los individuos son datos que queremos sacar que no tienen nada que ver con el nivel socio económico. Esto no tiene nada que ver con nuestra muestra.

Características especiales relacionadas con el estudio.

La población de que usamos solamente es de estudiantes y docentes universitarios. Esto es algo especial de nuestra muestra ya que solamente estaba conformada de este tipo de población.

Fuentes y recolección de datos

¿De dónde proviene tu información que vas a tabular o a analizar? Indica los procedimientos, materiales, instrumentos utilizados para recoger los datos con tus participantes o en tu muestra. Explica cómo fueron recolectados y guardados hasta la tabulación. En esta sección debes poner datos sobre la validez y confiabilidad de tus instrumentos.

ANÁLISIS DE DATOS

Detalles del análisis

En la presente investigación, para el análisis de datos se utilizó el programa de Minitab para procesar los datos mediante ecuaciones de correlación de Pearson y t-test pareado. En primer lugar se midió la correlación entre los resultados de la escala de motivación de la muestra de 28 profesores y la escala de satisfacción de la muestra de 358 estudiantes. Al obtener los resultados, se separó al grupo de profesores utilizando como punto de referencia la media del puntaje de la escala que se aplicó de motivación, la cual es de 144, aquellos que obtuvieron puntajes por debajo de la media se los calificó con baja motivación, mientras que aquellos que obtuvieron puntajes sobre la media se los calificó como motivados. Por otro lado, en la muestra de estudiantes, se los separó en dos grupos. El primero contiene a los estudiantes que reciben clases con los profesores de baja motivación, mientras que el segundo consta de aquellos estudiantes que reciben clases con los profesores motivados. A continuación se realizaron dos análisis estadísticos utilizando dos pruebas de T-test pareados. El primero viene a ser la relación que existe entre los profesores de baja motivación con su grupo de estudiantes, y el segundo los profesores motivados con su grupo respectivo de estudiantes.

Luego de realizar los talleres dirigidos por el grupo de investigadores del proyecto, se volvieron a tomar las encuestas a la muestra de profesores y estudiantes para poder correr un análisis pre-post de los resultados, mediante la aplicación de las mismas escalas de medición, para determinar la relación entre los grupos e identificar si los talleres tuvieron influencia y significancia sobre los profesores y los estudiantes de las muestras seleccionadas.

A continuación se muestran las tablas de estadísticos descriptivos:

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de T-test pareado de los resultados de la escala de motivación de los profesores y la escala de satisfacción de los estudiantes.

T-test pareado	N	M	SD
Escala			
motivación de profesores	28	245.01	80,68
Escala de			
satisfacción de estudiantes	358	164,70	44.19

Nota: P-Value = 0,0387

La tabla número 1 nos revela que la media en los resultados en cuanto al nivel de motivación de los profesores es de 245,01 con una desviación estándar de 80.68. Por otro lado la media de los resultados de la escala de satisfacción de los estudiantes es de 164.70 con una desviación estándar de 44.19 con un P-value= 0.0387 lo cual significa que los resultados son significativos. Esto quiere decir que existe una influencia entre ambas variables.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de T-test pareado de los resultados pre-post de la escala de motivación de los profesores.

T-test pareado	N	M	SD
Escala Pre-			
motivación de profesores	6	127.58	19.84
Escala Post-			
motivación de profesores	6	133.27	15.74

Nota: P-Value = 0,0254

Como se puede observar en la tabla 2, los resultados en la escala de motivación con los profesores que obtuvieron inicialmente puntajes bajo la media. En este grupo la media

fue de 127.58 antes de recibir los talleres, y al realizar las encuestas luego de estos se puede observar que la media aumento a 133.27. También se evidencia la significancia del estudio la cual su puntaje fue: $p= 0.0254$. Esto da la certeza de que el proyecto sí es significativo.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de T-test pareado de los resultados pre-post de la escala de satisfacción de los estudiantes.

T-test pareado	N	M	SD
Escala Pre-satisfacción de estudiantes	74	117.15	40.32
Escala Post-satisfacción de estudiantes	74	121.03	37.97

Nota: P-Value = 0,0493

Con respecto a la tabla número 3, en la muestra de 74 estudiantes se puede observar que la media en los resultados de la escala de satisfacción, antes de realizar los talleres de intervención con los profesores, los estudiantes que tomaron los cursos con estos profesores obtuvieron un valor promedio de 117.15. Luego de realizar las intervenciones, el mismo grupo de alumnos tuvieron una media de 121.03, lo que quiere decir que hubo una mejora notable en cuanto a la satisfacción de sus clases con dichos profesores. Este T-test pareado realizado obtuvo un valor $p=0.0493$ lo que demuestra que este estudio si es significativo.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de T-test de los resultados entre profesores motivados y estudiantes de sus respectivas clases.

T-test pareado	N	M	SD
Escala de Motivación de profesores	22	257.60	59.712
Escala de satisfacción de estudiantes	284	177.87	34.67

Nota: P-Value = 0,0361

La tabla número 4 nos muestra los resultados de una prueba T-test pareado de la relación entre la motivación de los profesores que fueron calificados como motivados y los resultados de las escalas de satisfacción de sus respectivos estudiantes. La media en la muestra de profesores fue de 257,60 con una desviación estándar de 59,172. Mientras que la media en de los resultados de la escala de satisfacción en la muestra de estudiantes que reciben clases con los profesores motivados fue de 177.87 con una desviación estándar de 34,67. Esta prueba tuvo un P-value=0.0361.

Importancia del estudio

Potencialmente este estudio podría contribuir a la sociedad en varios aspectos. Primero esto contribuiría a otros profesores de la Universidad Iberoamericana del Ecuador a los que no se les hizo el estudio. Las estrategias de motivación que aumentaron la satisfacción de los estudiantes se usaría en ellos para que de esta forma se pueda ver un cambio en sus aulas. Esto podría influir en el rendimiento que tienen los estudiantes ya que están mucho más complacidos con sus profesores y las formas como este lleva a su clase. De igual forma esto podría contribuir a otras universidades dentro y fuera del país, ya que las técnicas que se usaron en este experimento los podrían usar docentes universitarios de

donde sea. Ya que la motivación es un concepto que lo experimenta cualquier ser humano puede ser que estas estrategias motiven más a los profesores y estudiantes, resultando a una mayor satisfacción para ambos. Por último esto podría usarse en otras áreas y campos, como por ejemplo en el área laboral o empresarial. Esto podrían usar jefes de área o de grupos de trabajos para motivar a sus empleados de diferentes formas, en vez de aplicarlas en el área educativa se las aplicaría en el área laboral. Ya que como se vio en la parte teórica que el aumento de satisfacción también aumenta el desempeño laboral en un empleado y este es el objetivo que se trataría de lograr. A la final se vería que habría un mayor enfoque a la motivación y la importancia de incrementar los niveles de motivación. Este un gran cambio se presume que podría pasar en las varias áreas mencionadas anteriormente.

Resumen de sesgos del autor

Al realizar la investigación, para separar la muestra de profesores entre los de baja motivación y de alta motivación, se utilizó el valor de la media de la escala, lo que resultó ser un error, ya que para separar la muestra se debía utilizar un promedio para que la repartición de datos sea más exacta. Al separar mediante la media, como se hizo en la investigación, existe un error en cuanto a la separación de los profesores no motivados, ya que por debajo del valor, muchos profesores que tenían resultados bajos en la escala no fueron considerados para el grupo con el cual se realizó la intervención.

Si se hubiera separado la muestra de manera correcta, los resultados de la investigación hubieran sido más reales y aplicables para otros casos. Los resultados de esta investigación son aplicables únicamente para la muestra que participó en el estudio. Los cuales recibieron los talleres de intervención e indicaron mejoras en sus niveles de motivación al volver a realizar la escala.

CONCLUSIONES

Respuesta a la pregunta de investigación

La pregunta que se tuvo a lo largo de esta investigación pudo ser contestada. Si hay una correlación entre la motivación de los docentes y la satisfacción de los estudiantes. También se descubrió que existe una correlación entre los profesores con baja motivación y los estudiantes con baja satisfacción. Por último hay mencionar que si hubo un cambio al motivar a los profesores ya que la satisfacción de los estudiantes aumento de lo que estaba antes de que se realice la intervención.

Limitaciones del estudio

En este estudio se pueden encontrar algunas limitaciones. Primero es que la población de la muestra que uso era de solo estudiantes de diecisiete a veinticinco. Esto es una limitación ya que no se sabe si las técnicas funcionarían en estudiantes que son de menor edad o estudiantes que son de mayor edad. Para los estudiantes tampoco se podría saber si la forma que se dio la clase les satisficiera ya que a una diferente edad las personas responden a diferentes estímulos. Esta es la primera limitación que puedo encontrar con el estudio realizado. La segunda limitación es que la edad de los profesores es de 31 a 57 años en este caso tampoco sabemos si profesores con menor edad o profesores con mayor edad podrían tener resultados con las mismas técnicas de motivación o si las técnicas de motivación usado por ellos son influyentes sobre su estudiantes. Del resto de área no se podría decir que hay otras limitaciones ya que en general la motivación tiene las mismas bases en cualquier parte del mundo que este el individuo. Mientras que los profesores sigan usando las mismas bases de las que provienen las estrategias usadas en el experimento. Este proceso puede llegar ser replicable completamente o hasta cierto grado. Esto es

siempre importante mantener en mente mientras que sea el mismo rango de edad el que es estudiado.

Recomendaciones para futuros estudios

Para estudios futuros nos parece importante que primero en vez de usar la media de población para ver si los alumnos estaban satisfecho o no, se recomienda que en vez de esto se obtenga el promedio de todos los puntajes del test de satisfacción usado y que con esos resultados se tenga como opción que los estudiantes que están arriba de la media sean los que esta tomados en cuenta como satisfechos y los estudiantes que están debajo de la media sean tomados en cuenta como los que no están satisfechos. Con esto se podría sacar una idea mucho más clara de la satisfacción real de los participantes del estudio.

Al hacer esto de igual forma se podrían hacer Tests de correlación Pearson más exactos en el caso de los estudiantes que tienen una satisfacción alta con los profesores que tienen una motivación alta. También se podría hacer en el caso de los estudiantes que tienen una satisfacción baja con los profesores que tienen una motivación baja. De igual forma los resultados en la en el T-Test Paired con los datos de antes de la intervención y con los datos de después de la intervención van a salir mucho más exactos. Esta es la primera recomendación que se daría en el futuro.

La segunda recomendación que dejaríamos es que el estudio se aumente a otras poblaciones que no sean estudiantes. Esto aumentaría la investigación y se podría ver los resultados en otros grupos de trabajo. En el área laboral se podría usar por gerentes, por supervisores y por otras personas que de igual forma están a cargo de grupos de trabajo. De ahí se vería como la motivación afecta a estos grupos y como hay una mejora en varios aspectos o áreas del trabajo que se realiza. Esto también se podría usar en unidades educativas de una edad menor por ejemplo en colegios o escuelas. Al usar las técnicas

aplicadas en el experimento se podría ver los mismos efectos que estas tienen en adolescentes o niños. Se podría ver si estas funcionan en las aulas y ver como la satisfacción en la clase cambia. Incluso podría llegar el caso de que estas técnicas se usen en el ámbito familiar, que los padres usen estas técnicas sobre sus hijos para que ellos estén motivados y de igual forma satisfechos con el ámbito en el hogar. Se podría ver si esto incrementa el número de tareas que hacen en la casa y si su disciplina en general es mejor.

Tercera recomendación para ir un paso más allá en el estudio realizado es examinar que si después del aumento por la satisfacción de los estudiantes hay un aumento en el rendimiento en clase. Esto se podría hacer de igual forma con una prueba de T-Test *paired* con las notas de los estudiantes antes de la intervención y una prueba después de la intervención. De esta forma se vería si hubo un cambio en el rendimiento académico del alumno, de cuanto fue el cambio e incluso si este cambio se mantiene a través de todo el semestre. Si un cambio fue producido a la final entonces se podría decir que hay una correlación entre la motivación y el rendimiento de los estudiantes. Estas son las recomendaciones que se darían para estudios futuros.

Resumen general

Resumen de el Problema.

El problema que existe es que una gran cantidad de docentes están impartiendo su materia de una forma que no es satisfactoria para los estudiantes recibiendo esas clases. Hay una población de estudiantes que no están satisfechos con la forma que ese docente está dando la clase pero cuando en cambio es un profesor diferente dando la misma clase allí si están satisfechos. Lo que se quiere comprobar con este estudio y si la motivación del

docente tiene alguna relación con la satisfacción del estudiante. De igual manera se quiere comprender si técnicas de motivación crean un cambio a los docentes con poca satisfacción estudiantil. Al hacer se podrá examinar que técnicas fueron efectivas en aumentar la motivación del docente y a su vez aumentar la satisfacción del estudiante o si no lo fue.

Resumen parte teórica.

La motivación es un tema de cual se escucha mucho hoy día. Este concepto habla sobre la razón porque se hace cierta acción. Depende de cuánto queramos cierto objeto o el final de cierta acción depende de cuanta motivación tengamos. La motivación puede ser dividida en dos partes la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. La motivación intrínseca es el tipo de motivación en el que se hace las cosas por el placer en si ellas o por interés. La motivación extrínseca en cambio es el tipo de motivación por el cual se realiza algo por tener un resultado externo de la acción en si. Estos son algunos de los tipos de motivación más importantes.

La satisfacción estudiantil es un tema de investigación muy común hoy en día. Lastimosamente la mayoría de los estudios realizados y proyectos se han hecho en las décadas de los 60's y 70's. Aún así es una temática de gran interés por ser estudiada por parte de psicólogos motivacionales y por parte de las universidades e instituciones académicas interesadas por el bienestar de sus estudiantes. En la actualidad, alrededor de todo el mundo, se exige cada vez más a los estudiantes universitarios, cada vez hay más competencia y los estudiantes sienten cada vez más presión por tener éxito y desarrollarse profesionalmente. Sienten presión por parte de su grupo social, por parte de la institución en la que se encuentra y presión familiar. Esta presión que sienten tiene una influencia sobre sus emociones, pensamientos manera de actuar, y causa estrés. Los investigadores

han tratado de buscar cómo esto afecta en su desempeño académico y a sus niveles de satisfacción. A través de varios estudios se ha determinado que muchos factores influyen en la satisfacción de los estudiantes y han encontrado que factores como las expectativas de los estudiantes hacia su ambiente laboral, el tipo de educación superior al que ingresan, si es universidad, preuniversitario o instituciones vocacionales. También influyen aspectos como logros académicos y personales, la autoestima y puntajes en pruebas de habilidades. Todos estos aspectos se han comprobado que tienen una influencia directa sobre la satisfacción de los estudiantes hacia su experiencia en su vida universitaria. Esta investigación trata de buscar otro aspecto, el cual es la motivación del personal docente, y ver como este influye sobre los niveles de satisfacción de sus estudiantes.

Resumen metodología.

En esta investigación se utilizaron dos escalas de medición para determinar en primera instancia el nivel de motivación de una muestra de 28 profesores, luego para determinar los niveles de satisfacción de 358 estudiantes que cursan materias con los profesores mencionados anteriormente. La primera escala es de tipo Likert que se utilizó para medir la motivación. Y la segunda es una escala tipo Likert compuesta de 48 ítems en la cuál los estudiantes deben responder las preguntas con valores del uno al cinco, siendo uno muy insatisfecho y 5 muy satisfecho. Luego de realizar las escalas, se separo la muestra entre profesores con baja motivación y sus respectivos estudiantes. Estos profesores recibieron tres días de talleres motivacionales. Al terminar este proceso se volvió a evaluar al grupo con el cual se intervino, y se realizaron nuevas mediciones. Luego de obtener los resultados se realizaron pruebas T-test pareado pre-post para observar el grado de influencia que tiene el nivel de motivación de los profesores sobre los estudiantes.

Resumen análisis de datos.

Al recolectar los datos se pudo evidenciar que la motivación tiene una correlación positiva con la satisfacción de los estudiantes. En primer lugar, en relación al T-test pareado entre los resultados de la escala de motivación de toda la muestra de profesores y la escala de satisfacción de los estudiantes, se encontró que la media de la escala de motivación de los profesores fue de 245,01 mientras que la media de la escala de satisfacción de los estudiantes fue de 164,70 con P-value de 0.0387. Al observar las tablas de T-test entre los primeros resultados obtenidos en las primeras evaluaciones y los resultados de las mismas escala aplicada luego de los talleres motivacionales. Se encontró que la media de los resultados de la escala de motivación de los profesores con baja motivación fue de 127,58 y la media después de los talleres fue de 133,27 con P-value=0.0254. A continuación se realizó un T-test pareado entre los resultados de la escala de satisfacción de los estudiantes antes de la intervención de los profesores y luego de la intervención. Se encontró que en un principio la media de dicha escala fue de 117.15 y los resultados de la escala evaluada después de los talleres dio como resultado una media de 121.03 con un P-value=0.0493. La última tabla estadística que se funda en un T-test pareado entre los resultados de los profesores motivados y la escala de satisfacción de sus estudiantes respectivos, nos revela que la media de la escala aplicada a los profesores es de 257,60, mientras que la media de los resultados de la escala de satisfacción de los estudiantes es de 177,87 con un P-value=0.0361. Lo que nos dice esto es que el experimento si es significativo y que hubo una mejora en los niveles de motivación de los profesores y también una mejora en los niveles de satisfacción de los estudiantes. Lo que concluye que existe una correlación positiva entre los niveles de motivación de los profesores y los niveles de satisfacción de los estudiantes.

Conclusiones.

Al final de del estudio se pudo ver que si existía una relación entre la motivación de los profesores y la satisfacción de los estudiantes. Esto quiere decir que las técnicas y talleres que se utilizaron en la intervención fueron satisfactorios. Esto quiere decir que al menos en la muestra de nuestra población si es efectiva las técnicas y que si ayudo a que aumente la satisfacción de los estudiantes. Lo que se recomienda es que se continúa con este estudio en otras universidades y ver si los resultados son los mismos. De esta manera se va a poder estar más seguro si las técnica funcionan en cualquier institución universitaria. Esto sería el siguiente paso a tomar.

REFERENCIAS

- Ames, C. (1990). Motivation: What teachers need to know. Retrieved from http://www.unco.edu/cebs/psychology/kevinpugh/motivation_project/resources/ames90.p
- Astin, A. W., & Holland, J. L. (1961). The Environmental Assessment Technique: A way to measure college environments. *Journal of Educational Psychology, 52*(6), 308.
- Bachman, J., O'Malley, P. & Johnston, J. (1978). Youth in Transition. Vol. 6, Adolescence to Adulthood. Ann Arbor, Mich.: Institute for Social Research.
- Baird, L.L. (1969). A study of role relations of graduate students. *Journal of Education Psychology, 60*.15-21.
- Bean, J. P., & Bradley, R. K. (1986). Untangling the satisfaction-performance relationship for college students. *The Journal of Higher Education, 393-412*.
- Benabou, R., & Tirole, J. (2003). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *The Review of Economic Studies, 70*(3), 489-520. Retrieved from http://www.jstor.org.ezbiblio.usfq.edu.ec/stable/3648598?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=extrinsic&searchText=motivation&searchUri=/action/doBasicSearch?Query=extrinsic+motivation&prq=intrinsic+motivation&group=none&hp=25&wc=on&fc=off&so=rel&acc=on&seq=1#page_scan_ab_content
- Buehler, V., & Shetty, Y. (1994). Motivations for Corporate Social Actio. *The Academy Management Journal, 17*(4), 767-771. Retrieved from <http://www.jstor.org.ezbiblio.usfq.edu.ec/stable/255653?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=motivation&searchText=for&searchText=better&searchText>

=results&searchUri=/action/doBasicSearch?Query=motivation+for+better+results
&prq=motivation+for+the+classroom&group=none&hp=25&fc=off&acc=on&so=rel&wc=on &seq=1#page_scan_tab_contents

Caballero, D., Cecilia, C., Abello, L. L., & Palacio, S. (2007). Relación del burnout y el rendimiento académico con la satisfacción frente a los estudios en estudiantes universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 25(2), 98-111.

Covington, M. (2000). Intrinsic versus Extrinsic Motivation in Schools: A Reconciliation. *Current Directions in Psychological Science*, 9(1), 22-55. Retrieved from http://www.jstor.org.ezbiblio.usfq.edu.ec/stable/20182612?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=extrinsic&searchText=motivation&searchUri=/action/doBasicSearch?Query=extrinsic+motivation&acc=on&wc=on&fc=off&group=none&seq=1#page_scan_tab_con

Davis, J., & Wilson, S. M. (2000). Principals' efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. *The Clearing House*, 73(6), 349-353.

Fuller, B. (1988) Organizational Construction of Intrinsic Motivation. Retrieved from http://www.jstor.org.ezbiblio.usfq.edu.ec/stable/684619?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=intrinsic&searchText=motivation&searchUri=/action/doBasicSearch?Query=intrinsic+motivation&prq=motivation&group=n&fc=off&acc=on&hp=25&so=rel&wc=on&seq=1#page_scan_tab_contents

Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. Retrieved from <http://www.jstor.org.ezbiblio.usfq.edu.ec/stable/4093832?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=self&searchText=determination&searchText=theory&searchUri=/action/doBasicSearch?Query=self+determination+theory&acc=on&wc=on&>

fc=off&group=none&seq=1#page_scan_tab_contents

Gregg, W. E. (1972). Several factors affecting graduate student satisfaction. *The Journal of Higher Education*, 483-498.

Gruber, J. E. (1980). Sources of satisfaction among students in postsecondary education. *American Journal of Education*, 320-344.

Kimberly, N., Clement, R., & Pelletier, L. (1999). Perceptions of Teachers' Communicative Style and Students' Intrinsic and Extrinsic Motivation. *The Modern Language Journal*, 83(1), 23-34. Retrieved from

http://www.jstor.org.ezbiblio.usfq.edu.ec/stable/330404?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=extrinsic&searchText=motivateon&searchUri=/action/doBasicSearch?Query=extrinsic+motivation&acc=on&wc=on&fc=off&group=none&seq=1#page_scan_tab_contents

Lange, P. (2000). Self-determination and interpersonal situations. *Psychological Inquiry*, 11(4), 310-312. Retrieved from

http://www.jstor.org.ezbiblio.usfq.edu.ec/stable/1449628?Search=yes&resultItemClick=true&searchText=sdt&searchText=motivation&searchUri=/action/doBasicSearch?Query=sdt+motivation&prq=autonomy+motivation&group=none&acc=on&wc=on&fc=off&hp=25&so=rel&seq=1#page_scan_tab_contents

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485-516.

Luck, P. W., & Heiss, J. (1972). Social determinants of self-esteem in adult males. *Sociology & Social Research*.

Mittelman, W. (1991). Maslow's study of self-actualization: A reinterpretation. *Journal of Humanistic Psychology*. 31(1): 114-135

- Neves de Jesus, S., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54(1), 119-134.
- Pérez, M. A., Rodríguez, A. M., Borda, M., & del Río Sánchez, C. (2003). Estrés y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace*, (67), 26-33.
- Pervin, L. A., & Rubin, D. B. (1967). Student dissatisfaction with college and the college dropout: A transactional approach. *The Journal of social psychology*, 72(2), 285-295.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X99910202>
- Salanova Soria, M., Martínez Martínez, I. M., Bresó Esteve, E., Llorens Gumbau, S., & Grau Gumbau, R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios, facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico.
- Waetjen, W. (1970). The teacher and motivation. *Theory into Practice*, 9(1), 10.
- Wright, C.R. (1964) Success or failure in earning graduate degrees. *Sociology of Education*. 73-79.

ANEXO A: Certificado de Trabajo

**UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
DEL ECUADOR**

Quito, D.M., 25 de mayo de 2015

CERTIFICADO

A petición verbal de los señores:

Pablo Augusto Castro Mupenda portador de la CI N° 171423171-7, y**Fernando Daniel Donoso Moreno** portador de la CI N° 171426245-6,

Certifico que realizaron en forma individual 40 horas de investigación en nuestra institución, sobre la relación entre la motivación de profesores y el grado de satisfacción de los estudiantes. Esta actividad la realizaron para la elaboración de su trabajo de titulación en la Universidad San Francisco de Quito.

Los interesados pueden hacer uso del presente certificado, para los fines que consideren convenientes.

Atentamente,



Mgsta. Gabriela Ochoa V.
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

ANEXO B: Bioética

Formulario Consentimiento Informado Utilizado

Título de la investigación: Nivel de Motivación en Profesores de la UNIBE

Organización del investigador *Universidad San Francisco de Quito*

Nombre del investigador principal *Fernando Donoso & Pablo Castro*

Datos de localización del investigador principal pablocastro182@gmail.com fdonosom90@gmail.com

Co-investigadores *(nombres completos)*

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Introducción *(Se incluye un ejemplo de texto. Debe tomarse en cuenta que el lenguaje que se utilice en este documento no puede ser subjetivo; debe ser lo más claro, conciso y sencillo posible; deben evitarse términos técnicos y en lo posible se los debe reemplazar con una explicación)*

Este formulario incluye un resumen del propósito de este estudio. Usted puede hacer todas las preguntas que quiera para entender claramente su participación y despejar sus dudas. Para participar puede tomarse el tiempo que necesite para consultar con su familia y/o amigos si desea participar o no.

Usted ha sido invitado a participar en un investigación sobre el nivel de motivación de docentes y el efecto que esta tiene sobre los estudiantes, porque de esta forma es posible identificar que dificultades se presentan en los docentes y así realizar una intervención que favorezca tanto a los profesores como estudiantes.

Propósito del estudio *(incluir una breve descripción del estudio, incluyendo el número de participantes, evitando términos técnicos e incluyendo solo información que el participante necesita conocer para decidirse a participar o no en el estudio)*

Determinar los niveles de los profesores y las técnicas que ellos emplean en sus clases. De esta forma poder replicar técnicas en clases universitarias que tienen bajos niveles de motivación

Descripción de los procedimientos *(breve descripción de los pasos a seguir en cada etapa y el tiempo que tomará cada intervención en que participará el sujeto)*

Los participantes tendrán que rendir una batería de prueba para identificar el nivel de motivación, y una encuesta de los estudiantes acerca de la satisfacción de estos en las clases con determinados profesores. Luego se realizarán intervenciones a los profesores que tengan bajos niveles de motivación y bajo nivel de rendimiento de sus estudiantes. Por último aquellos profesores a los cuales se les hizo la intervención, serán evaluados nuevamente a través de la misma batería de prueba que se usó en el primer paso, y sus estudiantes realizarán nuevamente una encuesta para medir sus niveles de satisfacción en sus clases.

Riesgos y beneficios *(explicar los riesgos para los participantes en detalle, aunque sean mínimos, incluyendo riesgos físicos, emocionales y/o psicológicos a corto y/o largo plazo, detallando cómo el investigador minimizará estos riesgos; incluir además los beneficios tanto para los participantes como para la sociedad, siendo explícito en cuanto a cómo y cuándo recibirán estos beneficios)*

Riesgos: Existe un riesgo que puede provocar una disminución en el autoestima en los docentes que tienen un rendimiento deficiente y baja motivación en sus clases.

Beneficios: A partir de esta intervención, los docentes podrán mejorar el rendimiento en sus clases, sus niveles de motivación serán superiores lo cual aumentará la satisfacción laboral.

Confidencialidad de los datos *(se incluyen algunos ejemplos de texto)*

Para nosotros es muy importante mantener su privacidad, por lo cual aplicaremos las medidas necesarias para que nadie conozca su identidad ni tenga acceso a sus datos personales:

1) La información que nos proporcione se identificará con un código que reemplazará su nombre y se guardará en un lugar seguro donde solo el investigador y supervisor tendrán acceso.

2A) Si se toman muestras de su persona estas muestras serán utilizadas solo para esta investigación y destruidas tan pronto termine el estudio *(si aplica)* ó

2B) Si usted está de acuerdo, las muestras que se tomen de su persona serán utilizadas para esta investigación y luego se las guardarán para futuras investigaciones removiendo cualquier información que pueda identificarlo *(si aplica)*

3) Su nombre no será mencionado en los reportes o publicaciones.

4) El Comité de Bioética de la USFQ podrá tener acceso a sus datos en caso de que surgieran problemas en cuando a la seguridad y confidencialidad de la información o de la ética en el estudio.

Derechos y opciones del participante (se incluye un ejemplo de texto)

Usted puede decidir no participar y si decide no participar solo debe decírselo al investigador principal o a la persona que le explica este documento. Además aunque decida participar puede retirarse del estudio cuando lo desee, sin que ello afecte los beneficios de los que goza en este momento.

Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0984490971 que pertenece a Pablo Castro, o envíe un correo electrónico a pablocastro182@gmail.com

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. William F. Waters, Presidente del Comité de Bioética de la USFQ, al siguiente correo electrónico: comitebioetica@usfq.edu.ec

Consentimiento informado (Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieren el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma del participante	Fecha
Firma del testigo (si aplica)	Fecha
Nombre del investigador que obtiene el consentimiento informado	
Firma del investigador	Fecha

ANEXO C: Escala de Satisfacción

Escala de Satisfacción

Escala: 5=Muy Satisfecho, 4=Satisfecho, 3=Poco Satisfecho, 2=Insatisfecho, 1=Muy insatisfecho

Y N/A (No aplica)

VARIABLES PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN	5	4	3	2	1	N/A
1. Interacción entre instructor y estudiante						
2. Retroalimentación acerca del progreso del estudiante brindado por parte de la facultad.						
3. Tiempo para tomar el curso.						
4. Tiempo de entrega de deberes.						
5. Periodo del curso.						
6. Respuestas del profesor hacia preguntas de sus estudiantes.						
7. Colaboraciones entre estudiantes.						
8. Comunicación entre el profesor y el estudiante.						
9. Asistencia del profesor para ayudar a solucionar problemas del estudiante.						
10. Resultados de los trabajos en grupo.						
11. Estilos de aprendizaje de los estudiantes considerando las estrategias de enseñanza del curso.						
12. Técnicas que utiliza el profesor para dictar la clase.						
13. Integración entre la teoría y la práctica,						
14. Actividades empleadas para apoyar a la práctica.						
15. Actividades utilizadas en el curso de acuerdo a sus objetivos.						
16. Dominio de la teoría por parte del profesor.						
17. Actualización de los contenidos del curso por parte del profesor.						
18. Gestión del curso para la auto-motivación del estudiante.						
19. Disponibilidad del syllabus proporcionado por el profesor.						
20. Apoyo del profesor en horas fuera del aula.						
21. Uso de tecnología de acuerdo con los objetivos del curso.						

22. Instrucciones en cuanto al uso de tecnología en el curso.						
23. Recursos informáticos disponibles.						
24. Dominio del profesor en tecnología.						
25. Recursos tecnológicos actualizados.						
26. Servicios de registro.						
27. Servicios de pago.						
28. Servicios de asistencia financiera.						
29. Servicios programáticos.						
30. La actualización de las instalaciones de servicios de biblioteca y recursos de información físicos						
31. Actualización de los servicios de biblioteca en cuanto a los recursos de información virtual.						
32. Horarios de atención de la biblioteca.						
33. Ambiente dentro de la biblioteca.						
34. Calidad de atención al cliente en los servicios bibliotecarios.						
35. El programa del curso ofrece objetivos alcanzables.						
36. Los objetivos del curso están alineados con su contenido.						
37. Cumplimiento de los objetivos del curso.						
38. Actualización del programa del curso						
39. Eficacia en la evaluación formativa del estudiante.						
40. Eficacia de la evaluación sumativa del estudiante.						
41. Técnicas utilizadas en la evaluación de acuerdo con el contenido del curso.						
42. Equivalencia cuantitativa y cualitativa en cuanto a la evaluación del estudiante.						
43. Retroalimentación de la evaluación del estudiante						
44. Accesibilidad hacia las instalaciones físicas.						
45. Ambiente de las instalaciones de la institución.						
46. Disponibilidad en las instalaciones de alimentación.						
47. Disponibilidad en las instalaciones de salud.						
48. Mantenimiento de las instalaciones.						

ANEXO D: Burnout Inventory

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes
8	Siento que mi trabajo me está desgastando
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo
10	Siento que me he hecho más duro con la gente
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo
13	Me siento frustrado en mi trabajo
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas

A	IMPOTENCIA	
1	No puedo darle solución a los problemas que se me asignan	
2	Estoy atrapado en mi trabajo sin opciones.	
3	Soy incapaz de influenciar en las decisiones que me afectan. Estoy incapacitado y no hay nada que	
B	DESINFORMACIÓN	
4	No estoy claro sobre las responsabilidades en mi trabajo. No tengo la información necesaria para t	
5	Las personas con las que trabajo no comprenden mi rol. No comprendo el propósito de mi trabajo.	
C	CONFLICTO	
6	Me siento atrapado <i>en medio</i> . Debo satisfacer demandas conflictivas.	
7	Estoy en desacuerdo con las personas en mi trabajo. Debo violar procedimientos para hacer mi trabajo.	
D	POBRE TRABAJO DE EQUIPO	
8	Mis compañeros de trabajo me subestiman. La dirección muestra favoritismo.	
9	La burocracia interfiere con la realización de mi trabajo. Las personas en mi trabajo compiten en vez de cooperar.	
E	SOBRECARGA	
10	Mi trabajo interfiere con mi vida personal.	
11	Tengo demasiadas cosas que hacer en muy poco tiempo. Debo trabajar en mi propio tiempo.	

12	Mi carga de trabajo es abrumadora.	
F	ABURRIMIENTO	
13	Tengo pocas cosas que hacer.	
14	El trabajo que realizo actualmente no está acorde con mi calificación. Mi trabajo no es desafiante.	
15	La mayoría del tiempo la utilizo en labores de rutina.	
G	POBRE RETROALIMENTACIÓN	
16	No sé qué es lo que hago bien o mal.	
17	Mi superior (supervisor) no me retroalimenta en mi trabajo. Obtengo la información demasiado tarde para utilizarla.	
18	No veo los resultados de mi trabajo	
H	CASTIGO	
19	Mi superior (supervisor) es crítico.	
20	Los créditos por mi trabajo los obtienen otros. Mi trabajo no es apreciado.	
21	Soy culpado por los errores de otros.	
I	ALINEACIÓN	
22	Estoy aislado de los demás.	
23	Soy solo un eslabón en la cadena organizacional.	

24	Tengo poco en común con las personas con las que trabajo.	
25	Evito decirles a las personas donde trabajo y que cosa.	
J	AMBIGÜEDAD	
26	Las reglas están cambiando constantemente. No sé que se espera de mi.	
27	No existe relación entre el rendimiento y el éxito.	
28	Las prioridades que debo conocer no están claras para mí.	
K	AUSENCIA DE RECOMPENSAS	
29	Mi trabajo no me satisface. Tengo realmente pocos éxitos	
30	El progreso en mi carrera no es lo que he esperado	
31	Nadie me respeta.	
L	CONFLICTO DE VALORES	
32	Debo comprometer mis valores.	
33	Las personas desaprueban lo que hago. No creo en la Institución.	
34	Mi corazón ni está en mi trabajo.	