

RELACIÓN ENTRE EL PERFIL MOTIVACIONAL Y LA EVALUACIÓN  
DOCENTE EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA CIUDAD  
DE MEDELLÍN: EXPERIENCIA UNIVERSIDAD EIA

ALBA LUCÍA QUIROZ SEPÚLVEDA

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de

Magister en Desarrollo Humano Organizacional

Asesora: María Edith Morales Mosquera

MEDELLÍN  
UNIVERSIDAD EAFIT  
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL  
MEDELLÍN  
2017

A mi esposo Iván Darío Espinosa, por su amor y apoyo incondicional durante el tiempo que dediqué a mis estudios y a la investigación.

## AGRADECIMIENTOS

A Dios principalmente por ser mi guía espiritual, quien permite que todo pase.

A mi madre Rosmira y a mis hermanos, porque siempre están presentes en los momentos más importante de mi vida.

A mi asesora Edith Morales, por su gran disposición para compartir sus conocimientos y guiarme exitosamente en la culminación de mis estudios.

A la Universidad EIA, por el apoyo para realizar mis estudios y permitir la realización de esta investigación.

A los profesores que participaron en la encuesta y permitieron que pudiera hacerse la investigación.

Al profesor Mauricio Mazo por toda su ayuda y disposición para colaborarme.

A la Empresa Cincel por todo el apoyo y colaboración.

## Tabla de Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	10
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	13
<b>4. OBJETIVOS</b> .....	15
4.1. Objetivo general .....	15
4.2. Objetivos específicos .....	15
<b>5. ESTADO DEL ARTE</b> .....	16
<b>6. MARCOS DE REFERENCIA</b> .....	20
6.1. Referente Teórico.....	20
6.1.1. <i>Teoría de la jerarquía de las necesidades</i> .....	20
6.1.2. <i>Teoría Bifactorial</i> .....	21
6.1.3. <i>Teoría de las necesidades aprendidas</i> .....	21
6.1.4. <i>Teoría X -Teoría Y</i> .....	22
6.1.6. <i>Teoría de la expectación</i> .....	23
6.1.5. <i>Teoría de la equidad</i> .....	23
6.1.7. <i>Teoría del logro</i> .....	24
6.1.8. <i>Teoría ERC</i> .....	24
6.1.9. <i>Teoría de la fijación de metas</i> .....	25
6.1.10. <i>Teoría de Reforzamiento</i> .....	26
6.1.11. <i>Modelo teórico de motivación</i> .....	26
6.2. Referente Conceptual .....	27
6.2.1 <i>La Motivación</i> .....	27
6.2.2. <i>La motivación laboral</i> .....	29
6.2.3. <i>La motivación docente</i> .....	31
6.2.4. <i>Condiciones motivacionales internos en el trabajo</i> .....	33
6.2.5. <i>Condiciones motivacionales externos en el trabajo</i> .....	34
6.2.6. <i>Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo</i> .....	34
6.2.7. <i>Desempeño laboral</i> .....	34
6.3. Referente Contextual.....	36
6.4. Referente Legal .....	37
<b>7. DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	39
7.1. Tipo de estudio .....	39
7.2. Método de estudio .....	39
7.3. Unidad de análisis .....	39
7.4. Participantes del estudio.....	40
7.5. Instrumentos de recolección de información .....	40

7.6. Plan de análisis de información.....	41
7.7. Consideraciones éticas .....	42
<b>8. RESULTADOS- HALLAZGOS.....</b>	<b>43</b>
8.1. Características de los participantes.....	43
8.2. Principales factores motivacionales .....	43
8.3. Relación entre los factores motivacionales y la evaluación docente.....	45
8.4. Relación entre los factores motivacionales y los programas académicos .....	46
8.5. Relación entre los factores motivacionales y el género .....	54
<b>9. CONCLUSIONES.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>61</b>

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Tendencias de investigación sobre motivación.....	17
Tabla 2. Categorías de análisis para el desarrollo de la investigación.....	41
Tabla 3. Programas de ingeniería.....	43
Tabla 4. Análisis descriptivo de los factores.....	43
Tabla 5. Análisis descriptivo de los constructos .....	45
Tabla 6. Factores motivacionales vs evaluación docente.....	45
Tabla 7. Tabla de resultados por constructo.....	46
Tabla 8. Tabla de resultados por programa académico.....	46
Tabla 9. Tabla de resultados por género .....	54

## **RESUMEN**

En este trabajo se pretende analizar si existe relación entre el perfil motivacional y la evaluación docente en una universidad de la ciudad de Medellín; el lector puede arriesgar múltiples hipótesis sobre el perfil motivacional de los profesores que mejor calificación obtienen de sus estudiantes, referidas al desempeño docente, pero el estudio refleja que no existe una relación entre las variables, lo cual resulta ser muy interesante, ya que conlleva a la reflexión y a la discusión en los asuntos atinentes a la motivación, el perfil motivacional y el desempeño de los profesores encuestados. Al realizar el análisis de los factores del perfil motivacional y su relación con los programas académicos al que pertenecen, se establece que solo algunos programas académicos obtienen resultados significativos.

## 1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se realizó durante un periodo de un año y medio y surgió en el marco de los estudios de Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la universidad Eafit. La investigación se llevó a cabo en una institución de educación superior de la ciudad de Medellín, con más de 30 años de trayectoria, reconocida en el medio académico como una de las mejores instituciones en Antioquia. Esta institución cuenta con un cuerpo profesoral con gran experiencia tanto a nivel empresarial como académico, con capacidad para orientar al estudiante con eficiencia y eficacia en el proceso enseñanza-aprendizaje.<sup>1</sup>

El propósito de la investigación fue identificar a través de la encuesta CMT (Cuestionario de motivación para el trabajo), la relación entre el perfil motivacional y la evaluación docente. Los resultados que se obtuvieron podrán servir de orientación a las directivas de las universidades para conocer el panorama de los docentes con respecto a los factores que los motivan para llevar a cabo su labor. Igualmente, los resultados son de gran utilidad para la comunidad académica en general, porque representa un punto de referencia para los futuros profesionales de gestión humana, que les permitirá obtener elementos necesarios para medir el impacto de la motivación laboral.

---

Acreditación Institucional otorgada por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución 2203 del 30 de marzo de 2010.

La investigación se orientó a determinar la relación del perfil motivacional de los docentes de una institución de educación superior y la evaluación docente, de acuerdo al género y al programa académico al que pertenece, con investigaciones de corte cuantitativa y de tipo descriptivo, se logró mediante la aplicación del CMT (cuestionario de motivación para el trabajo), que permitió valorar 15 factores motivacionales. A partir de los resultados obtenidos, se logró identificar que los profesores en general están orientados principalmente a la condición motivacional externa “salario”, sin encontrar diferencias significativas entre las unidades académicas.

Para dar cuenta del proceso investigativo, específicamente de los hallazgos, el documento está estructurado en ocho (8) ítems, a saber: En el primero, denominado planteamiento del problema, se hace una presentación de la problemática principal que orientó la investigación y que dio origen a la pregunta de investigación. En el segundo, la justificación, se presentan los aspectos que hicieron viable y pertinente la realización del estudio. En tercer lugar, se presenta los objetivos, tanto el general como los específicos. Como cuarto ítem, denominado estado del arte, se hace una breve presentación de cómo está la investigación en el tema de motivación. En el quinto, marco teórico, se presenta las principales teorías que han aportado al tema de motivación. En el sexto, se presenta el diseño metodológico que orientó el estudio, en esa medida se da cuenta de las principales técnicas de recolección y análisis de información, tipo de estudio, enfoque y procedimientos. Por último, se presentan las conclusiones.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones deben tener dentro de sus estrategias principales el brindar a sus empleados los mecanismos necesarios para mejorar su desempeño, para esto, es necesario que se identifique concretamente los factores que influyen en su desempeño e implementar medidas que permita mejorarlo. Un factor que podría impactar en el desempeño laboral es la motivación que puede ser influenciada por diferentes factores; Toro (1990) dentro de su modelo teórico describe 3 Dimensiones: Condiciones internas, condiciones externas y condiciones en relación con lo interno y lo externo.

Los avances permanentes en el entorno global, han generado la necesidad que las organizaciones, y en este caso las instituciones educativas, tengan que invertir más tiempo en encontrar estrategias de motivación que permitan atraer y retener el talento humano, ya que la competitividad laboral puede superarlos. Para que las organizaciones puedan sobrevivir en el mercado, no solo deberán luchar por la satisfacción de los clientes o el desarrollo de productos y servicios, sino que tendrán que prepararse para empezar una guerra por el talento. (Jericó, 2000).

El sector educativo juega un papel muy importante en la transformación del país, porque es a través de lo que se enseña y la forma cómo se enseña que permitirá fortalecer el desarrollo social y económico de la región. La educación se considera como un elemento importante en el desarrollo mundial, ya que históricamente la riqueza o la pobreza de los países han dependido de la calidad de la educación, Banco Mundial (2000).

Las instituciones educativas deben apuntar a cumplir las exigencias del mercado a través de su quehacer; por ello, la labor del docente resulta de gran importancia para cumplir con las demandas de formación y las necesidades formativas que requiere el mercado y la sociedad.

En las instituciones educativas, los docentes cumplen una función inherente en la transformación del conocimiento, y esta función está ligada a otras actividades dentro del proyecto de desarrollo de cada institución, que les permite participar no solo en actividades académicas sino también en actividades administrativas. La investigación, la docencia y la extensión son ejes fundamentales en la academia que al articularse con la extensión permiten alcanzar los objetivos institucionales.

Es importante tener claro que la motivación de los profesores permite que desarrollen su trabajo con mayor profesionalismo y calidad. Si se encuentran motivados producirán más y mejor. La motivación consiste principalmente en mantener una cultura y unos valores orientados a un alto desempeño; permitiendo canalizar los esfuerzos y las energías de los empleados, para lograr en ellos un mejor sentir en lo que se hace. La motivación se da por el interés que las personas pueden experimentar para realizar a cabalidad las actividades que se les asignen, y puede manifestarse a través de la responsabilidad, el interés por la tarea, la dedicación, el esfuerzo Toro (1990). Todos estos indicadores pueden incrementarse al aumentar la motivación o por el contrario reducirse si esta disminuye.

Es importante conocer qué factores pueden incidir en la motivación laboral de todos los empleados en especial de los docentes por ser estos últimos, quienes intervienen con mayor relevancia en la prestación de los servicios educativos; por tener una relación más directa entre el estudiante y la institución. Se deben definir estrategias motivacionales que permitan no solo contribuir al logro de los objetivos y las metas institucionales; sino que se pueda contar con docentes con un excelente desempeño, que apunten al desarrollo y a la satisfacción de sus expectativas individuales.

Es importante que las directivas de las instituciones perciban la motivación de los docentes como una inversión y no como un gasto, ya que por más que se tenga una planta física con las mejores condiciones y excelentes ayudas didácticas para el aprendizaje, serán de muy poca utilidad, sino se cuenta con profesores con actitud positiva y entusiasmo que contagien a todos con su ánimo conducente al logro de los objetivos educativos. García y Medina (1988), consideran que la motivación de los profesores no está sujeta a un solo motivo, sino que por lo general un grupo de motivaciones se integran.

Dada la importancia que tiene el profesor como eje fundamental para la prestación de los servicios educativos, es pertinente identificar la relación del perfil motivacional y las evaluaciones docentes que realizan los estudiantes, Por ello, se plantea como guía de investigación, el siguiente interrogante:

¿Existe alguna relación entre el perfil motivacional de los profesores de una institución de educación superior con el resultado de la evaluación docente?

### 3. JUSTIFICACIÓN

El éxito de una organización ya no depende solo de su capital, sino del talento humano como recurso estratégico, que permita diferenciarse de las demás. La organización depende de su capital humano, ya que es un recurso intangible e indispensable. “La interdependencia de las necesidades de la organización y de las personas es inmensa, pues la vida como los objetivos de ambos están intrínsecamente unidos y entrelazados”. (Chiavenato, 2007; 79).

La motivación laboral es una pieza clave para mejorar la productividad de las organizaciones, es importante valorar su participación, que permita mejorar su desempeño, para apuntar al logro de los objetivos organizacionales y que al mismo tiempo logre satisfacer las necesidades individuales. El reto de las organizaciones es lograr que los empleados obtengan resultados de acuerdo a los estándares de calidad, eficiencia e innovación, con sentimientos de compromiso y satisfacción que influyen en la motivación. (Münch, 2010).

En el sector educativo, la motivación laboral de los docentes es de suma importancia, ya que el profesor es el vínculo más directo entre el estudiante y la universidad. El progreso de la educación no solo depende de un excelente currículo, sino de la capacidad que tienen los maestros para llevarlo a la práctica Miller (2006); es por ello que se debe contar con un cuerpo profesoral eficiente y comprometido, que actúe como promotor del cambio cultural y social, contribuyendo a la formación en valores, de compromiso, de empoderamiento y desarrollar habilidades de pensamiento, para que los

estudiantes puedan afrontar con éxito los retos que les planteará el mundo laboral. “La exitosa implementación de cualquier currículo implica como requisito indispensable, la presencia de un maestro hábil y bien preparado”, (Miller, 2006, p. 3).

Esta investigación pretendió identificar la relación entre el perfil motivacional de los docentes y la evaluación docente, qué factores sirven de motor para impulsar sus los mejores esfuerzos de los docentes en su labor. Permitiéndole a la universidad donde se realizó la investigación la posibilidad de implementar o fortalecer los programas motivacionales, que contribuyan al bienestar laboral.

A los profesores que participaron en la investigación, les dará elementos esenciales para que puedan trabajar en conjunto con la universidad, en la construcción de programas que mejoren su vida laboral.

De igual manera, esta investigación es de interés para los profesionales de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad Eafit, ya que es un producto de nuevo conocimiento, que puede servir como base para obtener elementos necesarios para medir el impacto de la motivación en la labor docente.

Por último, esta investigación permite fortalecer el aprendizaje y formación profesional del investigador, ya que amplía sus conocimientos en cuanto al perfil motivacional, los factores que pueden incidir en la calidad de vida laboral, y que le permitirá implementar programas de motivación laboral dentro de las organizaciones.

## 4. OBJETIVOS

### *4.1. Objetivo general*

Identificar la relación entre el perfil motivacional de los docentes de la Universidad EIA, una institución de educación superior de la ciudad de Medellín y la evaluación docente.

### *4.2. Objetivos específicos*

- Determinar los principales factores motivacionales de los docentes de la Universidad EIA, una institución de educación superior de la ciudad de Medellín.
- Determinar la relación entre los factores motivacionales y la evaluación docente.
- Determinar la relación entre los factores motivacionales y el programa académico al que pertenecen los docentes.
- Determinar la relación entre los factores motivacionales y el género de los docentes.

## 5. ESTADO DEL ARTE

En la revisión bibliográfica se encontró que las motivaciones han sido estudiadas principalmente por Maslow (1943), McGregor (1960), Herzberg (1959) y McClelland (1985), Herzberg (1968), Adams (1965), Atkinson (1964), Robbins (1992), Weiner (1985), Davis y Newstrom (1993).

Se pretendió dar una mirada más amplia a las investigaciones realizadas sobre la motivación laboral de docentes; de cómo los factores motivacionales internos y externos, pueden ser determinantes para el ejercicio de su labor.

En cuanto al propósito de las investigaciones analizadas (Tabla 1), se evidencia que la motivación de los profesores, es un tema muy relevante dentro de las instituciones educativas, ya que el capital humano lo consideran como un factor fundamental para el logro de los objetivos institucionales, en pro del mejoramiento continuo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se encontró específicamente que los estudios dan cuenta del perfil motivacional, los factores motivacionales y la motivación docente, así como los principales enfoques y los instrumentos utilizados en las investigaciones y las variables que inciden en la motivación.

En cuanto al perfil motivacional de profesores ha sido abordado por Lobato y Madinabeitia (2011), Salguero (2006); los factores motivacionales presentes en los profesores, han sido analizados por Mejía (2014) y Cabezas & Ramos (2011). De igual forma se ha investigado sobre la relación entre cultura organizacional y motivación laboral de docentes por Añez (2006) y Ollarves (2006). Otros estudios se han enfatizado en la motivación, Triadó, Chueca, Freika & Torrado (2015) y García & Ordóñez (2014).

Se revisaron estas investigaciones que fueron desarrolladas específicamente con profesores, para tener una mejor visión de la motivación laboral con dicho grupo poblacional dentro de las instituciones educativas.

*Tabla 1. Tendencias de investigación sobre motivación*

Tema	Autores	Tipo de estudio	Sujetos de investigación	Instrumentos recolección y análisis	Categorías de análisis
Perfil motivacional de docentes	Lobato y Madinabeitia (2011)	Descriptivo	75 docentes	Cuestionario MOTIGU, elaborado por los autores	Motivaciones iniciales de los profesores ante su proceso de formación e innovación docente, tipo de motivación según variables: sexo, edad, años de experiencia docente
	Salguero (2006)	Cuantitativo con enfoque descriptivo	45 docentes	Cuestionario motivacional para el trabajo CMT, el instrumento se rediseñó (adaptación) con la incorporación de otras variables	Variable demográfica sexo y edad. Variables situacionales experiencia laboral, educación formal, antigüedad en el cargo y categoría académica
Factores motivacionales presentes en docentes	Mejía (2014)	Cuantitativo, ex post facto descriptivo de corte transversal	Profesores (no describen el número) No específico	Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT). Cuestionario para medir clima laboral TECLA	Factores motivacionales presentes en los docentes, principales características del clima laboral, co-relación entre factores motivacionales de los docentes y el clima laboral
	Cabezas y Ramos (2011)	Cuantitativo - exploratorio	78 docentes	Versión de "Wood's Faculty Satisfaction/Dissatisfaction Scale" traducida y adaptada por los autores del estudio	Factores internos motivacionales del trabajo, factores externos motivacionales del trabajo y las características de los docentes en cuanto a: edad, género, categoría, dedicación, tipo de contrato y años de servicio.
Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes	Añez, (2006)	Investigación cuantitativa, descriptiva	634 profesores	Escala tipo Likert	Elementos de la cultura organizacional presentes en la labor docente, características de la cultura organizacional y factores motivacionales que motivan laboralmente a los docentes
	Ollarves, (2006)	Descriptivo y correlacional	40 profesores	Técnica de encuesta y cuestionario organizacional de Harrison	Características de la cultura organizacional actual, características de la cultura organizacional preferida, perfil motivacional del trabajo, relación entre la tipología cultural actual y el perfil motivacional del docente
Motivación docente	Triadó, Aparicio, Feixa y Torrado	Cuantitativa-descriptivo	75 profesores	Cuestionario de opinión del profesorado, elaborado por los autores	Perfil del docente, motivación y satisfacción, valoración del grupo: actitudes y conductas, valoración del contexto docente, gestión de la transición: docencia, perfil de profesorado.
	García y Ordoñez (2014)	Cuantitativa-Cualitativa-descriptiva	10 profesores	Entrevista diseñada por los autores, fundamentada en el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT)	Dimensión motivacional interna y externa de los docentes, definidas por Fernando Toro

*Fuente: Elaboración propia*

Se identificó en la revisión, que autores como Lobato & Madinabeitia (2011), consideran que en el momento en que comienza un proceso de formación que se basa en el cambio metodológico, los docentes expresan tener más de un tipo de motivación. Los docentes que participan en procesos formativos de cambios metodológicos, son intrínsecamente más motivados, y pese a que en los procesos de formación las motivaciones extrínsecas están siempre presentes, éstas quedan en un segundo plano. En la misma línea, Salguero (2006), concluyó que los docentes universitarios, especialmente en la Universidad Pedagógica de Experimental Libertador (IIMP-UPEL), tienen profunda necesidad interna para la autorrealización mediante el incremento de sus conocimientos en las áreas de la disciplina que ejercen, luego estuvo la necesidad de docentes, evidenció la existencia de muy pocos incentivos para cubrir las expectativas y estima, al no existir una correspondencia directa entre los logros y el reconocimiento.

Al comparar la fundamentación teórica con los resultados que se obtuvieron en la investigación, se observó que tanto la cultura organizacional como la motivación laboral de los docentes, adolecen de unas condiciones necesarias para el desarrollo y funcionamiento adecuado de la institución. Existe una relación muy significativa entre la cultura organizacional de hoy y las propiedades del puesto de trabajo que ejercen los docentes universitarios; la cultura contiene las perspectivas individuales acerca de los componentes motivacionales del puesto de trabajo, Ollarves (2006).

La motivación inicial es más influenciada por las condiciones del aula, el tamaño de los grupos y los horarios de las asignaturas (factores extrínsecos). Al acabar las clases, la

motivación es explicada, primordialmente, por las variables relativas a la organización de la docencia (factor intrínseco), Triadó, Aparicio, Freixa & Torrado (2015).

Los datos recolectados expresan que los factores intrínsecos son siempre necesarios para la satisfacción y a veces son suficientes, las dimensiones motivacionales internas prevalecieron en la elección de la carrera de docencia universitaria, García, & Ordóñez (2014)

De acuerdo con las investigaciones referenciadas (tabla 1), se puede concluir que la motivación laboral de los profesores está orientada a satisfacer sus propias necesidades, buscando siempre perfeccionar sus conocimientos y sus habilidades, que les permitan alcanzar niveles altos de calidad. Trabajar en un ambiente laboral óptimo, donde puedan sentirse motivados, valorados y comprometidos con su labor.

La cultura organizacional tiene una estrecha relación con los factores motivacionales de los profesores, que debe actuar como un elemento integrador para alcanzar no solo los objetivos institucionales sino el logro de los objetivos individuales de los profesores.

La motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que ésta toma parte, Ajello (2003), partiendo que la motivación comienza desde lo individual, debe implementarse un proceso dentro de las instituciones que les permita satisfacer esas necesidades individuales, y que puedan participar activamente en el logro de las metas propuestas.

## 6. MARCOS DE REFERENCIA

### *6.1. Referente Teórico*

A continuación se presentan los aportes de los principales teóricos que han contribuido al estudio de las motivaciones, los cuales se han basado principalmente en las necesidades humanas, sobre la cual argumentan se logra la motivación, fueron desarrollados por Maslow, Herzberg, McGregor, McClelland, Adams, Vroom, Atkinson, Weiner, Davis, Locke y Newstron y Toro.

#### *6.1.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades*

Maslow (1943) citado por Graham (1982, p. 30), define que la satisfacción de las necesidades básicas permite la búsqueda de las necesidades más altas: necesidades fisiológicas (aire, comida, descanso), necesidades de seguridad (protección del peligro), necesidades sociales (amistad, entrar a grupos), necesidades de estimación (reputación, reconocimiento, necesidades de auto-realización (realización del potencial).

Maslow (1943), citado por Chiavenato (2007, p.50), determina que la motivación parte de las necesidades básicas que son imprescindibles para la convivencia humana; pasando por los peligros a los que se pueden exponer, la necesidad de sentirse acompañado; la importancia de ser reconocidos dentro de un grupo y por último termina con la necesidad de desarrollar sus habilidades; es importante determinar en qué grado de motivación se encuentra cada persona que permita implementar estímulos acorde a sus necesidades.

Sin embargo, Wahba y Bridwell (1976), realizaron una revisión muy extensa sobre esta teoría y determinaron que existen muy pocas evidencias de que el orden de las necesidades

expuestas por Maslow fuera así. La felicidad es independiente a las necesidades, es sugestiva y la autorealización se puede alcanzar ante las carencias materiales.

### ***6.1.2. Teoría Bifactorial***

Herzberg (1959), su teoría es centrada en el ámbito laboral y determina dos factores:

**Factores de higiene:** Son externos a la tarea. La satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza que haya motivación traducida en esfuerzo y energía orientada al logro de los resultados, dentro de estos factores extrínsecos están: el sueldo, las políticas de la empresa, la relación con los compañeros de trabajo, el ambiente físico, la supervisión, el estatus, la seguridad laboral, el crecimiento, la madurez y la consolidación.

**Factores de motivación:** Hacen referencia en el trabajo, estos factores si existen o no, determina si el individuo está o no motivado, dentro de estos factores intrínsecos están: el logro, el reconocimiento, la independencia laboral, la responsabilidad y la promoción.

Los factores de higiene son los referentes a la organización y si estos se sitúan en un nivel por debajo de lo adecuado, podrán causar insatisfacción a corto plazo, mientras que los factores de motivación se refieren a la relación de la persona con su trabajo, que contribuyen a aumentar la satisfacción.

### ***6.1.3. Teoría de las necesidades aprendidas***

McClelland (1985), basa su teoría en la jerarquía de las necesidades; inicia con la necesidad superior del logro o autorrealización y luego agrega la necesidad de afiliación y de poder:

La motivación del logro es orientada a: deseo de la excelencia, al trabajo bien realizado a la aceptación de responsabilidades.

La motivación de afiliación se basa en: Le gusta ser popular, tener contacto con los demás, trabajar en equipo, le gusta ser colaborador.

La motivación de poder es expresa a través de: Le gusta que lo consideren importante, quiere prestigio, tiene mentalidad política.

La teoría de McClelland (1985) propone que las necesidades de las personas pueden ser aprendidas o adquiridas en su relación con el medio social y cultural, que la necesidad del logro se relaciona con los niveles más altos de desempeño en el trabajo, cuando se ofrece responsabilidad, retroalimentación y un reto moderado.

#### **6.1.4. Teoría X -Teoría Y**

McGregor (1960), definió dos teorías:

Teoría X: Los individuos pueden dirigirse eficientemente por medio de la motivación que se centra en las necesidades primarias. Se supone que el ser humano promedio rechaza intrínsecamente el trabajo, labora por obligación. Teoría Y: Correlación Directa entre productividad y motivación, el principio de integración, la motivación a partir de las necesidades superiores. McGregor (1960),

En la teoría X, McGregor (1960) define que los trabajadores trabajan solo bajo amenazas, que son pesimistas, estáticos, que evita trabajar si es necesario, llegando a un bajo nivel de productividad y en la Teoría Y se basa en que los trabajadores considerados como optimistas y dinámicos que disfrutan su trabajo, aumentarán su productividad.

#### ***6.1.6. Teoría de la expectativa***

Vroom (1964), en su teoría se refiere a la motivación para producir a partir de tres factores: 1. Expectativa: Relación esfuerzo-desempeño: El individuo percibe que ejercer una cantidad determinada de esfuerzo conlleva al desempeño; 2. Fuerza: Relación desempeño-recompensa: El individuo considera que desempeñarse a un nivel determinado permitirá el logro del resultado deseado; la recompensa; 3. Valencia: Relación recompensas-metas personales: El grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las necesidades del individuo. Esta teoría define que toda persona se esfuerza en mejorar su desempeño cuando cree que ese esfuerzo será evaluado satisfactoriamente y una buena evaluación se reflejará en recompensas como bonificaciones o ascensos.

#### ***6.1.5. Teoría de la equidad***

Adams (1965), considera la teoría de la equidad, como una de las teorías de justicia, donde afirma que: La motivación y la satisfacción laboral depende de la evaluación subjetiva de las relaciones entre esfuerzo-recompensa. Esto quiere decir que es el justo equilibrio entre el empleado y los insumos (trabajo duro, tolerancia, entusiasmo, etc), y un empleado y los resultados (salario, reconocimiento, beneficios, etc). La teoría de la equidad se podría definir como el equilibrio entre lo que el trabajador entrega a la organización y lo que recibe de ella, reciprocidad.

La teoría de Adams se basa en el concepto de comparación, a partir de este elemento se apunta a nuevas dimensiones hacia el entendimiento de la motivación. El empleado está interesado en la satisfacción de sus necesidades a partir de elementos adicionales, también desean que la retribución sea justa. Adams (1965) afirma que los

empleados juzgan la justicia a partir de la comparación de los resultados de sus esfuerzos con los esfuerzos de los demás.

Esto quiere decir que la persona percibirá falta de equidad cuando encuentre desigualdad entre su contribución y sus resultados con respecto a las contribuciones y resultados de los demás. Las retribuciones pueden ser externas como: promoción, seguridad en el trabajo, reconocimiento, salario; o retribuciones internas que son provenientes de las personas, que no pueden ser ofrecidas por la organización pero pueden ser estimuladas.

#### ***6.1.7. Teoría del logro***

Atkinson (1964) determinó que el comportamiento humano es orientado al logro como resultado entre un conflicto de tendencias de aproximación y de evitación. Afirma que en todas las personas existe la necesidad de logro y también la necesidad de evitar el fracaso, pero con incidencias distintas, aceptando las diferencias de comportamiento de cada individuo. Los empleados que tienen la necesidad de logro, sienten mayor deseo de hacer las cosas mejor, con mayor eficiencia, les gusta asumir retos de complejidad y resolver problemas.

#### ***6.1.8. Teoría ERC***

Alderfer (1972), su teoría redefine la jerarquía de necesidades de Maslow, donde afirma que existen tres necesidades primordiales: La Existencia (E), donde se satisfacen las necesidades básicas, clasificadas por Maslow como fisiológicas y de seguridad. Donde se incluyen la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones físicas del trabajo. (Robbins, 2004).

La Relación (R), que se refiere a mantener relaciones interpersonales, deseos sociales de relacionarse con los demás, logrando reconocimiento y aceptación, y el Crecimiento (C) que el deseo intrínseco de alcanzar el desarrollo y crecimiento personal.

Lo que diferencia esta teoría a la de Maslow es que Alderfer plantea que puede existir más de una necesidad simultáneamente, afirma que cuando las necesidades superiores no son satisfechas se busca obtener las inferiores. (Robbins, 2004).

Trechera (2005) cuestiona la teoría de Alderfer quien basa su teoría en la de Maslow, considera que en esta teoría existe una tendencia ascendente en este modelo piramidal y lo llama satisfacción progresiva y otra tendencia que orienta a la persona hacia atrás, llamado frustración regresiva. Podría decirse entonces que si una persona se encuentra frustrada por no satisfacer determinadas necesidades, podrá retroceder para satisfacer las necesidades inferiores

#### ***6.1.9. Teoría de la fijación de metas***

Locke (1969) define la meta como aquello que las personas se esfuerzan en alcanzar. La intención de alcanzar esa meta se convierte en una fuente básica de motivación. Esta teoría explica que la primera fuerza motivadora es la intención de trabajar para conseguir un objetivo, que es determinado por el esfuerzo para desarrollar las tareas, (Robbins, 2004). Esto quiere decir que si se trabaja por una meta específica será un factor motivador muy importante, pues el alcanzar esas metas específicas permitirá aumentar su desempeño.

#### ***6.1.10. Teoría de Reforzamiento***

Skinner (1988), su teoría conductista determina que el reforzamiento está condicionado por el comportamiento, esto quiere decir que la conducta es causada por el ambiente. En esta teoría no se tiene en cuenta los sentimientos, las actitudes, las esperanzas, dejando a un lado lo interno de la persona y se centra en lo que sucede a la persona al realizar una actividad. Concluyendo que el comportamiento se da por los estímulos que se recibe del ambiente. Los reforzadores pueden ser positivos determinados en las recompensas que reciben por su desempeño provocando cambios en su comportamiento y los reforzadores negativos se constituyen en amenazas de sanciones, generando cambios en su comportamiento de forma impredecible. (Skinner, 1988). El entorno juega un papel muy importante en esta teoría, ya que es éste quien determina el comportamiento de las personas de forma positiva o negativa.

#### ***6.1.11. Modelo teórico de motivación***

Toro (1992) contempla muchos de los enfoques teóricos sobre motivación anteriormente mencionados, para abordar la investigación se utilizó el modelo teórico de Toro, reconocido psicólogo colombiano con una amplia trayectoria en la investigación del comportamiento. Dentro de este modelo teórico el autor describe tres dimensiones: Dimensión de las condiciones internas que contemplan tres variables: fisiológicas (alimento, descanso, abrigo), psicológicas (seguridad, logro, autorrealización) y psicosociales (reconocimiento, afecto, poder; Dimensión de las condiciones externas que contiene dos factores: Factores Intrínsecos (retroalimentación sobre la ejecución de la

tarea, identidad de la tarea y autonomía), (Lawler III (1983) y Cooper (1974)) y Factores Extrínsecos (salario, supervisión, oportunidad de promoción); y la Dimensión de las condiciones de relación entre lo interno y lo externo: El primero que parte de las necesidades personales y el otro que parte de las condiciones externas, esta relación podrá dar una respuesta suficiente a muchas preguntas sobre el proceso motivacional. Toro (1992) indica que existen varios estudios que determinan que el comportamiento y los intereses de las personas, van dirigidas a determinadas condiciones externas consistentes con lo que desean, esto quiere decir que las condiciones motivacionales pueden afectar el comportamiento de las personas.

Muchos han sido los enfoques teóricos sobre motivación, no puede definirse cuál de las teorías es la más relevante, ya que cada una puede ser aplicable de acuerdo al contexto en que se desarrolle y a las necesidades de las organizaciones.

## ***6.2. Referente Conceptual***

### ***6.2.1 La Motivación***

Etimológicamente la palabra motivación viene del latín *motus*, que es lo que mueve a una persona para realizar una actividad. Trechera (2005). Podría decirse entonces que motivación es un proceso donde la persona plantea un objetivo, donde utiliza recursos apropiados y mantiene una conducta determinada que lo llevará a una meta.

La motivación es un aspecto relevante en cada etapa de la vida, ya que orienta acciones, convirtiéndose en un elemento central entre lo que realiza la persona y el objetivo al que se dirige. La motivación es un conjunto de razones que hacen que las personas se comporten de determinada manera, este comportamiento es dirigido y sostenido. Santrock (2002).

La psicología y la filosofía han desarrollado diferentes teorías de la motivación que indican cómo inicia y cómo afecta la conducta de las personas. Desde Maslow (1943), quien definió que la motivación es determinada por el deseo de satisfacer necesidades jerarquizadas, compuestas por deseos fisiológicos, de seguridad, de asociación, de estima y de autorrealización y Herzberg (1959) que consideró que el ambiente externo y el trabajo son factores que inciden en la motivación laboral y desarrolló la teoría de la motivación e higiene, enfocada al trabajo, a la motivación de los trabajadores, esto quiere decir que las personas son influenciadas por dos factores: la satisfacción que resulta por factores de motivación, y la insatisfacción que resulta de los factores de higiene; hasta McClelland (1965), quien propuso que existen tres necesidades principales: el logro, la afiliación y el poder. De igual forma, existen exponentes colombianos como Toro y Cabrera (1985), quienes recopilaron en su libro *Motivación para el Trabajo*, algunos de los enfoques teóricos sobre motivación; ampliando las características motivacionales y mostrando cómo este aspecto permite aumentar la productividad de las organizaciones y mejorar las condiciones y el desarrollo de las personas en su trabajo.

Ajzen y Fishbein (1980), citado por Toro, y Cabrera, (1985, p.36), sugieren que “*la motivación se manifiesta a través de las preferencias, persistencia y vigor de la conducta motivada*”. Estos términos determinan procesos internos dentro de las personas que pueden provocar en la conducta manifestaciones de motivación, y ésta puede manifestarse cuando existe eficiencia, efectividad y productividad.

Según Herrera, Ramírez Roa y Herrera (2004), al recopilar la opinión de varios autores determinaron que la motivación se explica como el inicio, la dirección, la intensidad y perseverancia de la conducta orientada hacia el logro de una meta, de acuerdo a sus percepciones y a las actividades que deben enfrentar para lograrlo. La motivación es una clave que puede explicar claramente la conducta humana con respecto al porqué de su comportamiento, esto quiere decir que la motivación determina inicialmente una acción, que se oriente a un objetivo y persista para alcanzarlo.

### ***6.2.2. La motivación laboral***

La motivación laboral se puede definir como el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo (Boada et al. 1998, 2001). Adicionalmente se mezcla con el concepto de disposición, que se relaciona con la voluntad y el interés que mueven a las personas para realizar determinada acción y persistir hasta culminarlas.

La motivación en el trabajo es un tema que inicialmente estudió Elton Mayo, quien analizó los factores exógenos a la productividad (Jericó, 2000, p. 81), esto quiere decir que

las personas no solo buscaban comodidad y remuneración, también buscaban rendir en su trabajo.

Mantener la motivación laboral repercute en un alto desempeño; las organizaciones logran más fácilmente el éxito cuando cuentan con personas motivadas positivamente y que tengan ideas innovadoras. Las buenas practicas gerenciales posiblemente podran permitir que los empleados este más motivados, donde se reconozcan las diferencias individuales, se ajusten los puestos de trabajo, donde se empleen metas y se aseguren que todos los empleados tengan metan alcanzables, permitiendo individualizar las recompensas y vincularlas con el desempeño, Robbins y Coulter (1996). Las organizaciones que apunten a generar motivación en sus empleados, lograrán con mayor efectividad sus metas.

La motivación laboral está ligada a su personalidad y sus convicciones. Los estímulos que reciben los trabajadores podría definirse como motivación laboral, (Boada, Tous, Ester y Vigil, 1998; Boada, 1999; Boada, 2001); pero estos estímulos no necesariamente son económicos, ni vienen solo de la organización, también provienen de la familia, los amigos, el entorno.

Los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en las organizaciones, es por eso que se debe fomentar un ambiente laboral propicio, donde puedan desarrollar todas sus habilidades. Es fundamental tener valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, en pro de los intereses no solo de la organización sino también de los individuales.

### ***6.2.3. La motivación docente***

La motivación de los docentes se basa en elementos intrínsecos, como: el reto intelectual, el desarrollo de las competencias profesionales y la oportunidad de crecer. Existen varios trabajos de investigación que tienen como objetivo principal ahondar tanto en las motivaciones intrínsecas como en las extrínsecas (Antón, 2005; Prince, 2006 y Sinclair, 2006).

Muchos ejercen la docencia porque es satisfactorio trabajar y contribuir en la formación de los jóvenes (Lobato, y Madinabeitia 2010). Un docente motivado es un pilar fundamental para el proceso de enseñanza.

Los docentes transmiten sus conocimientos utilizando diferentes herramientas de apoyo que facilitan su labor, pero es él la fuente de los conocimientos, teniendo un rol fundamental como facilitador en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El trabajo del docente puede generar diferentes categorías de motivación, Biggs (2000) lo clasifica de la siguiente manera:

- **Motivación extrínseca:** Cuando los docentes se encuentran motivados extrínsecamente, realizan sus funciones por la importancia que da el resultado alcanzado; puede darse cuando el profesor realiza una función con el objetivo de conseguir un resultado positivo, como puede ser mejorar su desempeño para lograr una promoción o para obtener una evaluación positiva de los estudiantes. En este caso la atención se centra en las consecuencias y no en el proceso. El trabajo produce resultados.

- **Motivación Social:** Los docentes se esfuerzan por mejorar su relación con los demás, ya que consideran sus opiniones muy importantes y ellos los valoran como importantes puede generar en ellos motivación intrínseca mejorando su desarrollo profesional.
- **Motivación para el logro:** Este tipo de motivación necesita condiciones competitivas, y puede permitir que el docente mejore la calidad de su trabajo, pero esto no siempre se traduce en el mejoramiento de la profesionalidad del docente, sino simplemente mejorar la calidad laboral. Una oportunidad de crecimiento personal.
- **Motivación intrínseca:** No existen elementos externos, el docente aprende y mejora por el interés en su trabajo; ejercen su labor centrada en la ayuda a los estudiantes y lo hacen por su propio gusto sin pensar en recompensar por hacerlo.

En la misma línea Kyriacou (2003) afirma que la docencia es un trabajo muy fascinante que permite ayudar a los demás a aprender, pero que también es una profesión exigente que puede ocasionar estrés.

Los docentes transmiten sus conocimientos utilizando diferentes herramientas de apoyo que facilitan su labor, pero es él la fuente de los conocimientos, teniendo un rol fundamental como facilitador en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La enseñanza es la forma básica para crear y transformar el conocimiento, que se basa en la exposición del profesor y la participación de los estudiantes. “El maestro que intenta enseñar sin inspirar en el alumno el deseo de aprender está tratando de forjar un

hierro frío” Mann, H. (2013, octubre 15). El profesor tiene como misión formar la conducta humana, inculcando en los estudiantes esa motivación que los oriente al logro de sus metas.

La profesión docente debe pensarse como una vocación, ya que es la forma más satisfactoria de trabajo, porque la gratificación se da por sí misma y no por los aportes en beneficios materiales, Seligman (2002). Los profesores deben proyectarse para ser una fuerza impulsadora que ayude al estudiante a desarrollar sus competencias. Las personas laboralmente alcanzan a desarrollar tres tipos de relación: Como trabajo, que es centrado en lo económico, como carrera, centrado en el ascenso profesional y como vocación, centrado en la autorrealización, González. (2003).

El desarrollo profesional de los docentes se refiere al crecimiento profesional que logra como resultado del análisis sistemático de la experiencia y la práctica docente (Uwamariya y Mukamurera, 2005), es por eso que es importante analizar en ellos su perfil motivacional que conlleve al mejoramiento de su papel como formadores.

El conocimiento tiene un papel primordial en nuestras vidas, ya que es uno de los factores que pueden incidir en el desarrollo de las sociedades, y que permiten mejorar las condiciones de vida de los individuos (Ordoñez, 2002).

#### **6.2.4. Condiciones motivacionales internos en el trabajo**

*“Son elementos o características personales, de carácter afectivo, que permiten derivar sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o situaciones*

*específicas”* Toro y Cabrera, (1990, p. 62). Dentro de esta categoría están incluidas los siguientes factores: El logro, el poder, la afiliación, la auto-realización y el reconocimiento.

#### **6.2.5. Condiciones motivacionales externos en el trabajo**

*“Esta dimensión se refiere a características o circunstancias asociadas al puesto de trabajo y a la actividad ocupacional que realiza la persona, son condiciones relacionadas con el desempeño, que tiene carácter de incentivo”*, Toro, F., y Cabrera, H., (1990, p. 64). Incluye los siguientes factores: la Supervisión, el grupo de trabajo, el contenido del trabajo, el salario y la promoción.

#### **6.2.6. Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo**

*“Un interés particular y un incentivo específico se combinan para determinar la escogencia de la actividad que permite al individuo obtener un beneficio como consecuencia”*. Toro, F., y Cabrera, H., (1990, p. 64), que incluye: la dedicación a la tarea, la aceptación de la autoridad, la aceptación de normas y valores, la Requisición y la expectación.

#### **6.2.7. Desempeño laboral**

El desempeño laboral siempre se ha considerado como el pilar para desarrollo y el éxito de las organizaciones, porque no solo se pretende medirlo sino realizar acciones para mejorarlo. El desempeño podría decirse que es toda acción o comportamiento que se observa en los trabajadores y que son relevantes para el logro de los objetivos de la

organización. Para que el desempeño sea exitoso dependerá de todas las características asociadas a la conducta. Según Robbins (2004) el desempeño es vinculado con la capacidad que tienen las personas de coordinar y organizar todas las actividades que se integran modelando el comportamiento de quienes se involucran en el proceso productivo.

El desempeño laboral es el grado en el que un empleado cumple con todos los requisitos del trabajo. Cuenta con una serie de características individuales como son las habilidades, las capacidades y las cualidades que interactúan con el trabajo y que producen comportamientos que pueden afectar los resultados. Milkovich y Boudreau (1994).

Es importante brindar estabilidad laboral a las personas que integran las organizaciones, ofreciéndoles beneficios adecuados que estén acordes con su puesto de trabajo, de eso dependerá un buen desempeño laboral, que servirá para medir la productividad de la organización, la estabilidad laboral le permitirá al trabajador sentirse más tranquilo y motivado; en estas condiciones estará dispuesto a dar lo mejor. El desempeño laboral se considera como el resultado del comportamiento de las personas frente a los contenidos de su cargo, las tareas y las atribuciones, que dependerán de un proceso de mediación entre el trabajador y la organización. Faria (1995).

Robbins (2004), expresa que es muy importante fijar metas, donde al activar el comportamiento se evidencia el mejoramiento en el desempeño. El desempeño podrá

definirse entonces también como el trabajo eficaz para alcanzar tanto las metas organizacionales como las metas individuales.

Según Toro (1990) el desempeño laboral es un conjunto de acciones orientadas a obtener un resultado en el contexto de las organizaciones. Está determinado por el conocimiento, las habilidades y la motivación

### ***6.3. Referente Contextual***

La universidad EIA que fue la unidad de investigación, reunió los criterios que se detallan en el diseño metodológico para el desarrollo de la investigación.

Esta universidad nació en 1978, gracias a la iniciativa de un grupo de personas de varios sectores académicos, gubernamentales y empresariales, con el fin de fundar una institución de educación superior con excelencia académica en la formación de ingenieros con una visión global. A partir del 1 de enero de 2016, se convierte en universidad, es una institución de carácter privado, de educación superior, sin ánimo de lucro, tiene como misión la formación integral de los profesionales con alta calidad, fomentando la investigación; propende el desarrollo tecnológico, cultural y económico del país; propicia la visión global, la creatividad, la internacionalización y el respeto por el medio ambiente, teniendo como principios fundamentales la ética y la justicia.

Su visión es la de ser una de las mejores instituciones de educación superior del país, reconocida internacionalmente, por factores como la calidad de sus egresados, por la investigación y por la contribución que puedan brindarle a la sociedad.

La universidad permanentemente está en la búsqueda de sus ideales institucionales, que son honestidad, calidad y responsabilidad, que les permita formar profesionales íntegros, y comprometidos no solo con su país sino con el mundo.

Sus programas son: Ingeniería administrativa, ingeniería financiera, ingeniería de sistemas y computación, ingeniería civil, ingeniería ambiental, ingeniería industrial, ingeniería geológica, ingeniería biomédica, ingeniería mecatrónica e ingeniería mecánica y por último ciencias básicas.

La investigación se realizó durante un año y medio tomando una muestra significativa de profesores de cada una de las unidades académicas, que permitiera determinar la relación entre los factores del perfil motivacional y la evaluación docente, aplicando el cuestionario de motivación para el trabajo de Fernando Toro. Se realizó en esta universidad por la facilidad en el acceso a la información, por la disponibilidad de tiempo.

#### ***6.4. Referente Legal***

Al hacer las consultas pertinentes para hallar normas, decretos, leyes que apoyan el estudio de las motivaciones, y quien las regula, se encontró que para el sector público existe una guía para el diseño del programa de bienestar laboral sector docente, desarrollado por el Ministerio de Educación Nacional, Virgüen (2009), apoyados en normas vigentes como

el Decreto 1567 de 1998 que creó el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos; el Decreto 2504 de 1998 que dictó disposiciones y aclaraciones sobre planes de incentivos y la Ley 1010 de 2006 que adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

Para el sector privado no se encontraron normas ni decretos que regulen la motivación laboral, podría decirse que las empresas privadas pueden diseñar sus propias políticas de motivación, apoyados con las leyes laborales vigentes.

## **7. DISEÑO METODOLÓGICO**

### ***7.1. Tipo de estudio***

El tipo de estudio de esta investigación es descriptivo y transversal

### ***7.2. Método de estudio***

El método que se utilizó fue el estudio de casos

Para el análisis se aplicó un modelo de regresión lineal con variable dependiente Desempeño de los docentes (Evaluación docente que los estudiantes realizan al finalizar el semestre) y variable explicativa Motivación (Cuestionario de Motivación para el trabajo). Se consideró además, el factor Programa (Existen 7 Programas de ingeniería, donde se integran los profesores) con el fin de ver si tiene efecto en la variable dependiente y corregir la variabilidad en las predicciones.

### ***7.3. Unidad de análisis***

La unidad de análisis, como se mencionó en el ítem referente contextual, fue una institución de educación superior la Escuela de Ingeniería de la ciudad de Medellín, especializada en la formación en Ingeniería, la cual se eligió porque cumplía con varios criterios como: posibilidad de acceso a la información ya que la investigadora labora allí, contar con experiencia en el área docente, así como facilidad de tiempo para la recolección de datos.

#### ***7.4. Participantes del estudio***

La población que participó en esta investigación fueron 42 profesores. Esta muestra se eligió mediante un muestreo aleatorio simple. Los sujetos participantes fueron seleccionados según criterios establecidos previamente como: ser profesores de planta, tener mínimo un año de antigüedad laborando como profesor en esta universidad y el programa de ingeniería al que pertenecen y género. No se tuvo criterios como grupo étnico ni edad para participar en el estudio.

#### ***7.5. Instrumentos de recolección de información***

La técnica de recolección de la información que se utilizó fue la evaluación docente y la encuesta CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo). El CMT es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente quince (15) factores de motivación. Cada objetivo específico estaba orientado a dar cuenta de unas categorías de análisis, de las cuales se tenían unas variables, de acuerdo a lo establecido en el cuestionario CMT, que se aplicó<sup>1</sup>, como lo muestra la tabla 2.

En lo relativo a la confiabilidad, Uribe (1982) realizó un estudio en donde calculó los coeficientes de correlación Producto–momento de Pearson. Entre el valor de cada ítem y el total de la variable se obtuvieron coeficientes de correlación. Después se calcularon intercorrelaciones para los diferentes factores, elevando al cuadrado el promedio de los coeficientes de Pearson Ítem–factor. Luego se calculó el coeficiente de confiabilidad de

---

<sup>1</sup> Es de resaltar que las categorías y variables se establecieron a partir de la encuesta, pero lo que da componente cualitativo al estudio es el manejo en la interpretación de los datos obtenidos.

cada factor, mediante la fórmula Spearman–Brown para intercorrelaciones. Se obtuvo así una confiabilidad promedio, para todo el Cuestionario de 0.72, que es considerada como alta según criterios propuestos por Guilford (1985) así: Confiabilidad alta (0.70-0.90), Confiabilidad moderada (0.40–0.69) y la baja confiabilidad (0.20-0.39).

*Tabla 2. Categorías de análisis para el desarrollo de la investigación.*

No	Categoría analizadas	Variables
1	Factores motivacionales internos	Logro, poder, afiliación, auto-realización y reconocimiento
2	Factores motivacionales externos	Supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción
3	Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.	Dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Aceptación de Normas y Valores, Requisición y Expectación
4	Factores de segundo orden	Orientación al éxito, orientación a la tarea, adaptabilidad social, internalidad y externalidad.

*Fuente: Elaboración propia*

### **7.6. Plan de análisis de información**

El desarrollo de esta investigación se realizó en tres fases: La primera fase fue de contextualización teórica e investigativa. Consistió en realizar una matriz de registro de información que contenía los temas investigados, autores, tipo de estudio, instrumentos de

recolección y categorías de información (ver anexo 3); la segunda fase fue la recolección de la información mediante la aplicación de la encuesta CMT, la tercera fase fue la tabulación de las encuestas, y posterior análisis de los resultados de la encuesta con la evaluación docente.

Se utilizó como método estadístico un modelo de regresión lineal que permitió predecir el desempeño de los docentes a partir de la variable Motivación en cada uno de los indicadores o constructos. Se empleó el software Statgraphics y adicionalmente se realizó un análisis descriptivo previo de los resultados, mediante medidas de tendencia central y de variabilidad.

### ***7.7. Consideraciones éticas***

Para la realización de esta investigación, se tuvo en cuenta:

La aprobación de la Universidad EIA por escrito para la realización de la investigación; se contó con la aprobación oficial de la empresa que tiene los derechos de la encuesta, se solicitó participación voluntaria a los docentes para la realización de las encuestas, informándoles claramente el objetivo de la investigación; aplicación adecuada de la encuesta, retroalimentación de la información y utilización adecuada de las fuentes bibliográficas.

## 8. RESULTADOS- HALLAZGOS

### 8.1. Características de los participantes

De los 42 docentes participantes de la investigación 33 eran hombres y 9 eran mujeres, que se clasificaron de acuerdo al programa de ingeniería a la que pertenecen como se muestra en las tablas asíXX:

*Tabla 3. Programas de ingeniería*

PROGRAMAS			
	Ingeniería Administrativa	Ingeniería Civil	Ingeniería Biomédica
Ciencias Básicas	Ingeniería Financiera	Ingeniería Ambiental	Ingeniería Mecatrónica
	Ingeniería de Sistemas y Computación	Ingeniería Industrial	Ingeniería Mecánica
		Ingeniería Geológica	

*Fuente: Elaboración propia*

### 8.2. Principales factores motivacionales

*Tabla 4. Análisis descriptivo de los factores*

Análisis descriptivo de los factores				
Factor	Media	Mediana	Desviación estándar	Coefficiente de variación
LOGRO	47,8	45,1	11,5	24,0%
PODER	53,1	54,6	10,7	20,2%
AFILIACION	52,4	51,5	10,7	20,4%
AUTO REALIZACION	52,3	56,5	11,7	22,4%
RECONOCIMIENTO	58,4	57,4	10,0	17,1%
DEDICACION A LA TAREA	59,3	60,3	8,4	14,2%
ACEPTACION AUTORIDAD	49,9	49,6	9,1	18,3%
ACEPTACION NORMAS Y VALORES	54,0	55,2	9,3	17,3%
REQUISICION	51,1	48,5	9,0	17,5%
SUPERVISION	44,8	49,7	9,1	20,3%
GRUPO DE TRABAJO	64,4	44,5	9,8	15,2%
EXPECTACION	50,0	66,2	9,7	19,4%
CONTENIDO DE TRABAJO	52,6	54,8	11,9	22,7%
SALARIO	58,2	58,4	10,0	17,3%
PROMOCION	42,9	40,5	10,8	25,2%
ORIENTACIÓN AL ÉXITO	44,4	39,4	9,2	20,7%
ORIENTACIÓN A LA TAREA	53,9	55,7	10,9	20,2%
ADAPTABILIDAD SOCIAL	50,6	52,4	9,2	18,2%
INTERNALIDAD	49,0	48,3	8,2	16,8%
EXTERNALIDAD	43,2	45,0	8,7	20,0%

*Fuente: Elaboración propia*

Análisis: El factor con menor valoración promedio entre los 42 encuestados es PROMOCIÓN con 42,9 y el mayor GRUPO DE TRABAJO con 64,4. Con respecto a la variación, el factor DEDICACIÓN A LA TAREA presenta la menor 14,2 y PROMOCIÓN la mayor 25,2.

Tabla 5. Análisis descriptivo de los constructos

Análisis descriptivo de los constructos				
Constructo	Media	Mediana	Desviación estándar	Coefficiente de variación
Condiciones motivacionales internas	52,8	52,8	0,2	0,4%
Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	52,9	52,9	0,5	1,0%
Condiciones motivacionales externas	52,6	52,7	0,3	0,6%
Factores de segundo orden	48,2	48,4	2,6	5,5%

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Los constructos son obtenidos promediando para cada encuestado los valores obtenidos en los factores que hacen parte del correspondiente constructo. En general los valores medios y variación para los constructos son similares, a excepción de Factores de segundo orden, el cual presenta el menor valor promedio y la mayor variación.

### 8.3. Relación entre los factores motivacionales y la evaluación docente

Tabla 6. Factores motivacionales vs evaluación docente

FACTOR	TODOS		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	0,0098	0,1753	0,2132
PODER	0,0020	0,7987	0,0406
AFILIACION	-0,0047	0,5495	-0,0950
AUTOREALIZACION	-0,0091	0,1994	-0,2020
RECONOCIMIENTO	0,0034	0,6896	0,0635
DEDICACION A LA TAREA	-0,0138	0,1626	-0,2194
ACEPTACION AUTORIDAD	0,0111	0,2244	0,1915
ACEPTACION NORMAS Y VALORES	0,0111	0,2108	0,1971
REQUISICION	-0,0005	0,9603	-0,0079

EXPECTACION	-0,0072	0,4341	-0,1240
SUPERVISION	0,0129	0,1259	0,2399
GRUPO DE TRABAJO	-0,0101	0,2392	-0,1856
CONTENIDO DE TRABAJO	0,0007	0,9160	0,0168
SALARIO	0,0032	0,7010	0,0610
PROMOCION	-0,0064	0,4072	-0,1313
ORIENTACION AL EXITO	-0,0038	0,6807	-0,0654
ORIENTACION A LA TAREA	-0,0055	0,4778	-0,1126
ADAPTABILIDAD SOCIAL	-0,0036	0,6911	-0,0632
INTERNALIDAD	-0,0026	0,7986	-0,0406
EXTERNALIDAD	0,0093	0,3346	0,1526

*Fuente: Elaboración propia*

*Tabla 7. Tabla de resultados por constructo*

CONSTRUCTO	Todos		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
Condiciones motivacionales internas	0,2706	0,455	0,1185
Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo	0,2043	0,1927	0,205
Condiciones motivacionales externas	-0,0551	0,8327	-0,0336
Factores de segundo orden	-0,0214	0,4988	-0,1073

*Fuente: Elaboración propia*

Interpretación: Según los p-valores no hay indicios de que el correspondiente factor tenga un efecto en la calificación a un nivel del 10%. Por este motivo se realizaron análisis por programa académico y género.

#### **8.4. Relación entre los factores motivacionales y los programas académicos**

*Tabla 8. Tabla de resultados por programa académico*

FACTOR	Administrativa		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	0,1637	NO EXISTE	1,0000
PODER	0,0237	NO EXISTE	1,0000

AFILIACION	0,0161	NO EXISTE	1,0000
AUTOREALIZACION	-0,0150	NO EXISTE	-1,0000
RECONOCIMIENTO	-0,0214	NO EXISTE	-1,0000
DEDICACIONALATAREA	-0,0488	NO EXISTE	-1,0000
ACEPTACIONAUTORIDAD	-0,1299	NO EXISTE	-1,0000
ACEPTACIONNORMASYVALORES	0,0579	NO EXISTE	1,0000
REQUISICION	-0,0400	NO EXISTE	-1,0000
EXPECTACION	0,0234	NO EXISTE	1,0000
SUPERVISION	0,0582	NO EXISTE	1,0000
GRUPODETRABAJO	0,0328	NO EXISTE	1,0000
CONTENIDODETRABAJO	-0,0248	NO EXISTE	-1,0000
SALARIO	0,0375	NO EXISTE	1,0000
PROMOCION	-0,0311	NO EXISTE	-1,0000
ORIENTACIONALEXITO	-0,0347	NO EXISTE	-1,0000
ORIENTACIONALATAREA	-0,0200	NO EXISTE	-1,0000
ADAPTABILIDADSOCIAL	0,0228	NO EXISTE	1,0000
INTERNALIDAD	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
EXTERNALIDAD	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE

FACTOR	Ambiental		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	0,0141	0,5064	0,4936
PODER	0,0360	0,2204	0,7796
AFILIACION	-0,0370	0,0689	-0,9311
AUTOREALIZACION	-0,0107	0,7574	-0,2426
RECONOCIMIENTO	-0,0483	0,4463	-0,5537
DEDICACIONALATAREA	-0,0004	0,9977	-0,0023
ACEPTACIONAUTORIDAD	0,0551	0,1803	0,8197
ACEPTACIONNORMASYVALORES	-0,0360	0,1772	-0,8228
REQUISICION	0,0427	0,1648	0,8352
EXPECTACION	-0,0403	0,2396	-0,7604
SUPERVISION	-0,1810	0,0000	-1,0000
GRUPODETRABAJO	-0,0144	0,4782	-0,5218
CONTENIDODETRABAJO	0,0259	0,6421	0,3579
SALARIO	0,0278	0,3616	0,6384
PROMOCION	0,0058	0,8799	0,1201
ORIENTACIONALEXITO	0,0228	0,4341	0,5659

ORIENTACIONALATAREA	0,0651	0,3701	0,6299
ADAPTABILIDADSOCIAL	-0,0354	0,1932	-0,8068
INTERNALIDAD	0,0439	0,0331	0,9669
EXTERNALIDAD	-0,0613	0,2403	-0,7597

FACTOR	Biomédica		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	0,0084	0,9010	0,0779
PODER	0,0606	0,1807	0,7082
AFILIACION	0,0083	0,8335	0,1312
AUTOREALIZACION	-0,0468	0,2112	-0,6750
RECONOCIMIENTO	-0,0098	0,8459	-0,1213
DEDICACIONALATAREA	-0,0146	0,8072	-0,1520
ACEPTACIONAUTORIDAD	0,0001	0,9990	0,0008
ACEPTACIONNORMASYVALORES	0,0427	0,3389	0,5481
REQUISICION	-0,0544	0,3442	-0,5431
EXPECTACION	0,0718	0,5279	0,3801
SUPERVISION	-0,0281	0,6010	-0,3189
GRUPODETRABAJO	-0,0336	0,3660	-0,5228
CONTENIDODETRABAJO	-0,0168	0,8261	-0,1370
SALARIO	-0,0045	0,9773	-0,0178
PROMOCION	0,0258	0,3386	0,5483
ORIENTACIONALEXITO	0,0335	0,6318	0,2935
ORIENTACIONALATAREA	-0,0406	0,4034	-0,4888
ADAPTABILIDADSOCIAL	-0,0165	0,6834	-0,2514
INTERNALIDAD	0,1487	0,4215	0,4726
EXTERNALIDAD	-0,0265	0,6652	-0,2661

FACTOR	Ciencias básicas		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	-0,0041	0,8495	-0,0742
PODER	0,0036	0,8739	0,0621
AFILIACION	0,0103	0,6024	0,2019
AUTOREALIZACION	-0,0143	0,7270	-0,1361
RECONOCIMIENTO	-0,0131	0,7128	-0,1434
DEDICACIONALATAREA	-0,0487	0,0549	-0,6563

ACEPTACIONAUTORIDAD	0,0208	0,3582	0,3483
ACEPTACIONNORMASYVALORES	0,0294	0,1706	0,4998
REQUISICION	0,0057	0,7749	0,1117
EXPECTACION	-0,0149	0,4470	-0,2913
SUPERVISION	0,0342	0,0908	0,5953
GRUPODETRABAJO	0,0277	0,3697	0,3406
CONTENIDODETRABAJO	0,0107	0,6518	0,1753
SALARIO	-0,0475	0,0621	-0,6424
PROMOCION	-0,0444	0,1091	-0,5700
ORIENTACIONALEXITO	-0,0575	0,0210	-0,7461
ORIENTACIONALATAREA	-0,0164	0,4992	-0,2600
ADAPTABILIDADSOCIAL	0,0280	0,2055	0,4666
INTERNALIDAD	-0,0479	0,1456	-0,5262
EXTERNALIDAD	0,0187	0,5292	0,2427

FACTOR	Civil		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	0,5333	0,0663	0,9946
PODER	0,0922	0,5784	0,6149
AFILIACION	-0,1545	0,6003	-0,5874
AUTOREALIZACION	-0,0396	0,5441	-0,6565
RECONOCIMIENTO	0,0979	0,3265	0,8714
DEDICACIONALATAREA	-0,0497	0,7549	-0,3756
ACEPTACIONAUTORIDAD	-0,0256	0,9331	-0,1049
ACEPTACIONNORMASYVALORES	0,0414	0,8128	0,2898
REQUISICION	0,1923	0,1460	0,9738
EXPECTACION	-0,1186	0,5204	-0,6840
SUPERVISION	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
GRUPODETRABAJO	-0,0173	0,9456	-0,0854
CONTENIDODETRABAJO	-0,0965	0,5786	-0,6147
SALARIO	0,0773	0,3086	0,8848
PROMOCION	-0,1201	0,3403	-0,8605
ORIENTACIONALEXITO	-0,0136	0,9337	-0,1040
ORIENTACIONALATAREA	-0,1114	0,2786	-0,9057
ADAPTABILIDADSOCIAL	-0,1211	0,7330	-0,4072
INTERNALIDAD	0,0519	0,7330	0,4072
EXTERNALIDAD	0,4512	0,0663	0,9946

FACTOR	Financiera		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	0,0162	0,6021	0,3979
PODER	-0,0637	0,2087	-0,7913
AFILIACION	0,0260	0,4260	0,5740
AUTOREALIZACION	0,0497	0,2811	0,7189
RECONOCIMIENTO	-0,0373	0,0374	-0,9626
DEDICACIONALATAREA	0,0026	0,9821	0,0179
ACEPTACIONAUTORIDAD	-0,0244	0,4386	-0,5614
ACEPTACIONNORMASYVALORES	-0,0173	0,6473	-0,3527
REQUISICION	0,0090	0,7272	0,2728
EXPECTACION	0,0551	0,3219	0,6781
SUPERVISION	-0,0103	0,8529	-0,1471
GRUPODETRABAJO	0,0444	0,1874	0,8126
CONTENIDODETRABAJO	-0,0452	0,1900	-0,8100
SALARIO	0,0282	0,3010	0,6990
PROMOCION	-0,0405	0,2196	-0,7804
ORIENTACIONALEXITO	0,0003	0,9919	0,0081
ORIENTACIONALATAREA	0,0449	0,5694	0,4306
ADAPTABILIDADSOCIAL	0,0079	0,8134	0,1866
INTERNALIDAD	0,0002	0,9948	0,0052
EXTERNALIDAD	-0,0598	0,2650	-0,7350

FACTOR	Geológica		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
PODER	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
AFILIACION	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
AUTOREALIZACION	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
RECONOCIMIENTO	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
DEDICACIONALATAREA	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
ACEPTACIONAUTORIDAD	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
ACEPTACIONNORMASYVALORES	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
REQUISICION	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
EXPECTACION	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE

SUPERVISION	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
GRUPODETRABAJO	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
CONTENIDODETRABAJO	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
SALARIO	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
PROMOCION	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
ORIENTACIONALEXITO	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
ORIENTACIONALATAREA	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
ADAPTABILIDADSOCIAL	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
INTERNALIDAD	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
EXTERNALIDAD	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE

FACTOR	Industrial		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	0,0313	NO EXISTE	1,0000
PODER	0,0369	NO EXISTE	1,0000
AFILIACION	-0,0359	NO EXISTE	-1,0000
AUTOREALIZACION	-0,0183	NO EXISTE	-1,0000
RECONOCIMIENTO	0,0401	NO EXISTE	1,0000
DEDICACIONALATAREA	-0,0488	NO EXISTE	-1,0000
ACEPTACIONAUTORIDAD	0,0193	NO EXISTE	1,0000
ACEPTACIONNORMASYVALORES	-0,0774	NO EXISTE	-1,0000
REQUISICION	-0,1069	NO EXISTE	-1,0000
EXPECTACION	-0,1875	NO EXISTE	-1,0000
SUPERVISION	0,0166	NO EXISTE	1,0000
GRUPODETRABAJO	-0,1095	NO EXISTE	-1,0000
CONTENIDODETRABAJO	-0,0211	NO EXISTE	-1,0000
SALARIO	0,0626	NO EXISTE	1,0000
PROMOCION	-0,0499	NO EXISTE	-1,0000
ORIENTACIONALEXITO	-0,0927	NO EXISTE	-1,0000
ORIENTACIONALATAREA	-0,0222	NO EXISTE	-1,0000
ADAPTABILIDADSOCIAL	NO EXISTE	NO EXISTE	NO EXISTE
INTERNALIDAD	0,1042	NO EXISTE	1,0000
EXTERNALIDAD	0,0206	NO EXISTE	1,0000

	<b>Mecánica</b>
--	-----------------

FACTOR	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	0,0225	0,0475	0,8824
PODER	-0,0058	0,7860	-0,1689
AFILIACION	-0,0235	0,0773	-0,8367
AUTOREALIZACION	-0,0035	0,7915	-0,1645
RECONOCIMIENTO	0,0067	0,7065	0,2326
DEDICACIONALATAREA	0,0362	0,1181	0,7820
ACEPTACIONAUTORIDAD	-0,0345	0,0973	-0,8090
ACEPTACIONNORMASYVALORES	-0,0249	0,7251	-0,2176
REQUISICION	-0,0170	0,7055	-0,2335
EXPECTACION	0,0079	0,7455	0,2012
SUPERVISION	-0,0136	0,4374	-0,4584
GRUPODETRABAJO	-0,0040	0,8760	-0,0976
CONTENIDODETRABAJO	0,0074	0,5602	0,3529
SALARIO	0,0102	0,6261	0,2981
PROMOCION	-0,0039	0,7781	-0,1752
ORIENTACIONALEXITO	0,0140	0,3575	0,5307
ORIENTACIONALATAREA	0,0127	0,4066	0,4859
ADAPTABILIDADSOCIAL	-0,0282	0,1614	-0,7300
INTERNALIDAD	0,0201	0,2245	0,6610
EXTERNALIDAD	-0,0013	0,9484	-0,0405

FACTOR	Mecatrónica		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	-0,0113	0,0673	-0,9944
PODER	0,0247	0,2649	0,9146
AFILIACION	0,0082	0,5250	0,6788
AUTOREALIZACION	-0,0081	0,2227	-0,9394
RECONOCIMIENTO	0,0043	0,4930	0,7148
DEDICACIONALATAREA	0,0122	0,5983	0,5900
ACEPTACIONAUTORIDAD	-0,0148	0,7351	-0,4042
ACEPTACIONNORMASYVALORES	-0,0143	0,1918	-0,9549
REQUISICION	0,0079	0,3683	0,8372
EXPECTACION	-0,0138	0,1677	-0,9655
SUPERVISION	0,0033	0,7930	0,3195
GRUPODETRABAJO	0,0051	0,8104	0,2934
CONTENIDODETRABAJO	-0,0057	0,3371	-0,8631

SALARIO	-0,0329	0,3863	-0,8215
PROMOCION	0,0098	0,1207	0,9821
ORIENTACIONALEXITO	0,0195	0,0684	0,9942
ORIENTACIONALATAREA	-0,0071	0,3104	-0,8835
ADAPTABILIDADSOCIAL	0,0057	0,8106	0,2932
INTERNALIDAD	0,0219	0,0684	0,9942
EXTERNALIDAD	0,0040	0,6773	0,4855

FACTOR	Sistemas		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	-0,0036	0,9348	-0,0652
PODER	0,0069	0,6928	0,3072
AFILIACION	-0,0072	0,9267	-0,0733
AUTOREALIZACION	-0,0208	0,1967	-0,8033
RECONOCIMIENTO	0,0279	0,2362	0,7638
DEDICACIONALATAREA	0,0046	0,6805	0,3195
ACEPTACIONAUTORIDAD	0,0022	0,9112	0,0888
ACEPTACIONNORMASYVALORES	0,0138	0,2243	0,7757
REQUISICION	-0,0182	0,4396	-0,5604
EXPECTACION	-0,0115	0,3008	-0,6992
SUPERVISION	0,0121	0,4794	0,5206
GRUPODETRABAJO	0,0225	0,2551	0,7449
CONTENIDODETRABAJO	0,0097	0,4947	0,5054
SALARIO	-0,0094	0,3570	-0,6430
PROMOCION	-0,0111	0,4923	-0,5077
ORIENTACIONALEXITO	-0,0074	0,6657	-0,3343
ORIENTACIONALATAREA	0,0011	0,9382	0,0618
ADAPTABILIDADSOCIAL	0,0186	0,2557	0,7443
INTERNALIDAD	0,0033	0,8276	0,1724
EXTERNALIDAD	0,0052	0,8316	0,1684

*Fuente: Elaboración propia*

**Interpretación:** Los p-valores en verde indican que el correspondiente factor tiene un efecto en la calificación a un nivel del 10% y son estadísticamente significativos, en las otras combinaciones por programa académico no se observó una relación significativa.

### 8.5. Relación entre los factores motivacionales y el género

Tabla 9. Tabla de resultados por género

FACTOR	ANÁLISIS POR GÉNERO					
	Femenino			Masculino		
	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación	Pendiente	P-valor	Correlación con calificación
LOGRO	0,0027	0,8626	0,0677	0,0126	0,1263	0,2716
PODER	0,0155	0,2896	0,3973	0,0031	0,7421	0,0595
AFILIACION	-0,0024	0,8722	-0,0629	-0,0047	0,6089	-0,0924
AUTOREALIZACION	-0,0044	0,8086	-0,0946	-0,0128	0,1144	-0,2801
RECONOCIMIENTO	-0,0484	0,0516	-0,6629	0,0036	0,7031	0,0689
DEDICACION A LA TAREA	0,0089	0,4258	0,3044	-0,0293	0,0346	-0,3690
ACEPTACION AUTORIDAD	0,0016	0,9271	0,0358	0,0121	0,2520	0,2052
ACEPTACION NORMAS Y VALORES	0,0018	0,8685	0,0648	0,0177	0,1420	0,2612
REQUISICION	0,0123	0,5130	0,2520	-0,0019	0,8564	-0,0327
EXPECTACION	-0,0166	0,1110	-0,5674	-0,0044	0,7275	-0,0630
SUPERVISION	-0,0023	0,9010	-0,0487	0,0133	0,1805	0,2390
GRUPO DE TRABAJO	-0,0260	0,3662	-0,3430	-0,0077	0,4201	-0,1452
CONTENIDO DE TRABAJO	0,0127	0,3910	0,3266	-0,0034	0,6782	-0,0750
SALARIO	0,0029	0,8873	0,0554	0,0040	0,6686	0,0774
PROMOCION	-0,0064	0,6860	-0,1574	-0,0041	0,6546	-0,0809
ORIENTACION AL EXITO	0,0202	0,3374	0,3627	-0,0037	0,7238	-0,0639
ORIENTACION A LA TAREA	0,0102	0,4523	0,2880	-0,0105	0,2451	-0,2081
ADAPTABILIDAD SOCIAL	-0,0058	0,8129	-0,0925	-0,0017	0,8673	-0,0302
INTERNALIDAD	0,0205	0,0950	0,5893	-0,0089	0,5382	-0,1111
EXTERNALIDAD	-0,0385	0,0451	-0,6772	0,0124	0,2971	0,1871

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** Los p-valores en verde indican que el correspondiente factor tiene un efecto en la calificación a un nivel del 10% y son estadísticamente significativos, en las otras combinaciones por género no se observó una relación significativa.

## 9. CONCLUSIONES

El objetivo principal de esta investigación fue la de determinar la relación entre los factores del perfil motivacional de los docentes de la Universidad EIA, una institución de educación superior de la ciudad de Medellín y la evaluación docente, de acuerdo al programa al que pertenece y al género, obteniendo las siguientes conclusiones:

De acuerdo al análisis de los resultados se determinó que los principales factores motivacionales de los docentes son: Grupo de trabajo (64,4), dedicación a la tarea (59,3), reconocimiento (58,4), salario (58,2) y aceptación a las normas y valores (54,0).

Se determinó que los factores del perfil motivacional no tienen ninguna relación significativa con respecto a las evaluaciones docentes.

Al realizar el análisis de los factores del perfil motivacional y su relación con los programas académicos al que pertenecen, se estableció que solo algunos programas académicos obtuvieron resultados significativos:

**Ingeniería Ambiental:** De acuerdo a los resultados de la investigación los profesores de este programa se orientan principalmente a la **afiliación**; esto quiere decir, que manifiestan un comportamiento orientado a conservar relaciones afectivas. Para ellos es muy importante establecer relaciones interpersonales, como elemento significativo en su labor docente que les permita aportar sus conocimientos a los alumnos. De igual manera que exista una buena relación con sus compañeros de trabajo; un ambiente laboral agradable que le permita ejercer su profesión de la mejor manera; como segunda opción se orientan a

la **supervisión**, entendida como el valor que la persona atribuye al reconocimiento de la autoridad. Se observa que los profesores dan un valor importante a este factor; a que sus superiores deben ayudar de forma adecuada a corregir errores o defectos que se puedan observar en la ejecución de la labor docente y como última opción esta **la internalidad**, que está ligado al deseo de ejercer control sobre la propia conducta, que permite tener una percepción interna o externa, logrando controlar los resultados. Toro (1983).

**Ciencias Básicas:** Los profesores de este programa eligieron principalmente la **Dedicación a la tarea**, este factor incluye los comportamientos que pueden ser caracterizados por la dedicación e iniciativa en el trabajo, que le permite demostrar la responsabilidad y la entrega a su trabajo, como segunda opción está **el salario** entendido como la valoración de la retribución económica que se asocia al desempeño. De acuerdo al análisis los profesores de este programa, manifiestan su interés de recibir una retribución económica que se derive de los esfuerzos que realizan en cumplimiento de su labor docente, que este acorde con el desempeño de su trabajo y por último esta **la promoción** considerada como la posibilidad de ascender laboralmente, donde el profesor está consciente que existe un proceso de evaluación que demanda de él la necesidad de destacarse mediante su formación, su trabajo; que le permita desarrollar méritos no solo profesionales sino también personales. Toro (1983).

**Ingeniería Civil:** Eligieron como primera opción **el logro** que puede manifestarse a través de comportamientos para la búsqueda de resultados o metas, que les permita obtener un alto nivel de excelencia y aventajar a los demás. De acuerdo al análisis los profesores de este programa, no muestran la necesidad latente de competir con sus compañeros, ni tener iniciativas que conlleven a la superioridad ante los demás, sino la de alcanzar la plenitud por sus aspiraciones, Toro (1983); como segunda opción esta **la externalidad** entendida como la necesidad del demandar atención y reconocimiento de las demás personas, en especial de la autoridad, esperando aprobación de su jefe, demostrando una actitud pasiva ante las situaciones laborales. Toro (1986).

**Ingeniería Financiera:** Los profesores eligieron como primera opción **el Reconocimiento** que consiste en la realización de actividades donde se pueda obtener aceptación e incluso admiración de los demás. Se observa en los profesores la necesidad de competir por la excelencia en su labor, que le permita sobresalir de los demás. Toro (1983).

**Ingeniería Mecánica:** Elegida por los profesores como primera opción, **el logro** es considerado como la búsqueda permanente de resultados tanto a mediano como a largo plazo, con el objetivo de obtener la excelencia en el alcance de los resultados y tomar ventaja ante los demás, Toro (1983); como segunda opción esta **la Afiliación** esto quiere decir, que manifiestan un comportamiento orientado a conservar relaciones afectivas. Para ellos es muy importante establecer relaciones interpersonales, como elemento significativo

en su labor docente que les permita aportar sus conocimientos a los alumnos. De igual manera que exista una buena relación con sus compañeros de trabajo; un ambiente laboral agradable que le permita ejercer su profesión de la mejor manera y por último **la aceptación a la autoridad**, que indica diferentes comportamientos que manifiesta obediencia, acatamiento y tolerancia hacia las personas con autoridad en la organización. Toro (1983).

**Ingeniería Mecatrónica:** Elegida por los profesores como primera opción **el Logro**, esta conceptualizado como el comportamiento caracterizado por la búsqueda de metas a mediano plazo, con el deseo de inventar y de crear algo excepcionalmente, buscando un nivel de excelencia que le permita aventajar a los demás. Toro (1986) y como segunda opción esta la **orientación al éxito**, donde los profesores buscan alcanzar lo que se proponen y destacarse; están convencidos que el logro de resultados depende solamente de su esfuerzo, dedicación y perseverancia. Toro (1996). Y por último esta la internalidad que está considerada como la concepción de sí mismo y la postura que se tiene ante la vida que mueve a la persona a sentirse como agente controlador de su propia vida, esto quiere decir que es una persona segura de sí misma que busca tener control sobre las realidades de su vida. Toro (1986).

- Se realizó el análisis por género y se identificó que las mujeres obtuvieron una mayor orientación hacia el reconocimiento, según Toro (1983) este se manifiesta mediante al

expresión de los deseos o la realización de actividades que les genere la necesidad de competir por la excelencia para superar a los demás y la externalidad, donde buscan la atención y el reconocimiento de los demás; mientras que los hombres están orientados hacia la dedicación a la tarea, que demuestran sus esfuerzos e iniciativa hacia el trabajo que les permita demostrar responsabilidad y calidad en su labor. Toro (1983).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adams, J. (1965). *Inequity in social Exchange*. Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press.

Ajello, A. (2003). *La motivación para aprender*. Manual de psicología de la educación. España: Popular.

Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Obtenido de Centro de investigaciones de ciencias administrativas y gerenciales: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/517/1356>

Atkinson, J. (1964): *An introduction to motivation*. New Jersey: Van Nostrand Company, Inc. Princeton.

Banco Mundial. (2000). *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise*. The International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank

Bedoya, M. (2012). *Aprender a investigar*. Bogotá D.C.: Icfes.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.C.: Pearson Educación.

Biggs, J. (2000). *Teaching for quality learning at university*. Buckingham: The Society for Research in Higher Education and Open University Press

Boada, J. (1999). *Psicología del (Trabajo + Organizaciones + Recursos Humanos)*. Barcelona: PPU.

Boada, J., Tous, J., Ester, S. y Vigil, A. (1998). *Estudio predictivo sobre la motivación interna en profesionales de Servicios Sociales y en Profesores no Universitarios*. En R. de Diego y J.D. Valdivieso (Coords.). *Psicología del Trabajo* (pp. 141-158). Madrid: Pirámide.

Cabezas, C. &. (2011). *Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE*. Obtenido de

<https://scholar.google.com.co/scholar?sugexp=chrome,mod%3D0&um=1&ie=UTF-8&lr&q=related:TN1qIgZU0X3w1M:scholar.google.com/>

Castro, E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de Administración*, 36.

Chiavenato, I. (1983). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Gestión del Talento Humano*. (3ª. Ed.). México: McGraw-Hill.

Escuela de Ingeniería de Antioquia. (2015). *Proyecto Institucional 2014*. Medellín.

Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega Editores.

García, D. &. (2014). *Motivaciones para la elección de la carrera de docencia universitaria en posgrados de Ciencias Sociales, de la U. Nacional de Tres de Febrero de la ciudad de Buenos Aires y de la U. Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito, en la contemporaneidad*. Obtenido de <http://www.saece.org.ar/docs/congreso5/trab032.pdf>

Graham, H. (1982). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Edaf Ediciones y Distribuciones S.A.

Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. *Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación*, N° 37/2. España.

Obtenido de: <http://www.rieoei.org/investigacion/625Herrera.PDF>

Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: John Wiley and Sons.

Jericó, P. (2000). *Gestión del talento. Del profesional con talento al talento organizativo*.

Madrid: Pearson Educación S.A.

Lobato, C. &. (2011). *Perfiles motivacionales del profesorado ante la formación en metodologías activas en la universidad*. Obtenido de Formación Universitaria:

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062011000100006](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062011000100006)

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*, Madrid: Narcea Ediciones

Mann, H. (2013). *Pedagogía de la autonomía: Enseñar no es transferir conocimiento*.

Obtenido de <http://disenosocial.org/transferir-conocimiento>

Martínez, C. (1999). *Administración de organizaciones*. Bogotá D.C.: Universidad

Nacional de Colombia.

Mejía, J. (2014). *Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa presentes en docentes de una institución educativo pública del sector norte de la Dorada, y su relación con el clima laboral*. Obtenido de

[https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiKnpH2we\\_OAhXIlh4KHxV2AJMQFggcMAA&url=http%3A%2F%](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiKnpH2we_OAhXIlh4KHxV2AJMQFggcMAA&url=http%3A%2F%2F)

2Fridum.umanizales.edu.co%3A8080%2Fjspui%2Fbitstream%2F6789%2F1805%2F1%2F  
Liliana\_%2520Mej%25C3%25ADa\_%2520Serna.p.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*.  
Buenos Aires. McGraw-Hill

Miller, E. (2006). *"Los maestros, el currículo y los estándares: perspectiva desde la  
mancomunidad caribeña". II reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto  
Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile,  
OREALC/UNESCO.

Moreno, A. y. (1999). *Aprender a Aprender. Análisis de la Información. Tomo 4*. Bogotá  
D.C.: Arfo Editores Ltda.

Moreno, A. y. (1999). *Aprender a Aprender. Recolección de la Información. Tomo 3*.  
Bogotá D.C.: Arfo Editores Ltda.

Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso  
administrativo*. México: Pearson Educación.

- Ollarves, Y. (2006). *Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una Institución de educación superior*. Obtenido de Investigación y Postgrado: [https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBsQFjAAahUKEwilzdWnufDIAhWHWx4KHyt0BJk&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.ve%2Fscielo.php%3Fpid%3DS1316-00872006000100006%26script%3Dsci\\_arttext&usg=AFQjCNFx3z8a21uXoEbjZ](https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBsQFjAAahUKEwilzdWnufDIAhWHWx4KHyt0BJk&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.ve%2Fscielo.php%3Fpid%3DS1316-00872006000100006%26script%3Dsci_arttext&usg=AFQjCNFx3z8a21uXoEbjZ)
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México D.C.: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. y. (1996). *La administración*. México D.C: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Sabino, C. (1997). *El Proceso de Investigación*. Bogotá D.C.: Panamericana Editorial.
- Salguero, L. (2006). *Perfil Motivacional para el trabajo de docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)*. Obtenido de Docencia Universitaria: [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/sadpro/Documentos/docencia\\_vol7\\_n1\\_2006/7\\_art.4\\_Luis\\_A.Salguero.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/sadpro/Documentos/docencia_vol7_n1_2006/7_art.4_Luis_A.Salguero.pdf)
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.

Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.

Skinner, B.F. (1988). The operant side of behavior therapy, *Journal Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 19: 171-179

Tamayo, M. (1999). *Aprender a Aprender. El proyecto de investigación. Tomo 5*. Bogotá D.C.: Arfo Editores Ltda.

Tamayo, M. (1999). *Aprender a Investigar. La investigación. Tomo 2*. Bogotá D.C.: Arfo Editores Ltda.

Toro, F. (2001). *Motivación para el trabajo, conceptos, hechos y evidencias contemporáneos*. Medellín: Cincel Ltda.

Toro, F. (1983). *Perfil motivacional de profesionales de la salud*. *Revista Interamericana de Psicología*, 2 (3).

Toro, F. (1986). *Perfil motivacional del gerente exitoso*. *Revista Interamericana de Psicología*, Vol.15, No.1.

Toro, F (1990). *Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional*. Medellín. Cincel Ltda.

Toro, F. (1996). *Motivación para el trabajo: Derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT*. Revista Interamericana de Psicología, Vol.17, No.1.

Toro, F. y. (1985). *Motivación para el trabajo, conceptos, hechos y evidencias contemporáneos*. Medellín: Ediciones Gráficas Ltda.

Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?* Obtenido de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivacion.shtml>

Triadó, X. C. (2015). *Satisfacción y motivación del profesorado en el primer curso de grados de ciencias sociales*. Obtenido de Revista de Docencia Universitaria: <https://scholar.google.com.co/scholar?sugexp=chrome,mod%3D0&um=1&ie=UTF-8&lr&q=related:TN1qIgZU0X3w1M:scholar.google.com/>

Uribe, L. C. (1982). *Determinación de la confiabilidad y validez de una Prueba de Motivación para el Trabajo*. U. San Buenaventura: Medellín, Tesis Inédita.

Virgüez, A. (2009). *Programa de Bienestar laboral Sector Docente, Ministerio de Educación Nacional, Colombia*. Obtenido de [http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)

Wahba, M.y Bridwell, L. (1983). *Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory*. New York: McGraw-Hill.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley