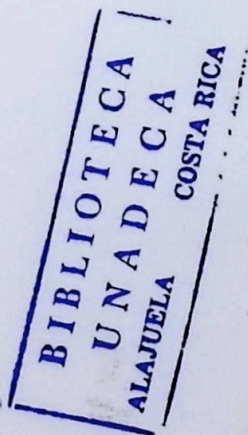


Universidad Adventista de Centroamérica

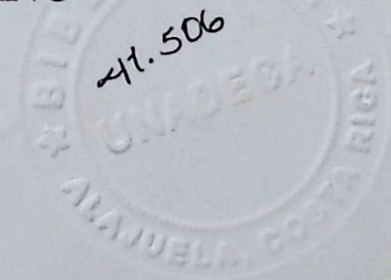
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES
ADVENTISTAS DE UNADECA, ICA Y AUTUMN MILLER.

TESIS PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO DEL REQUISITO
PARA OPTAR POR EL
GRADO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA



AUTORAS:
MARISSA LISBETH CABRERA RODRÍGUEZ
SAYDA ELIZABETH MORALES CANO



SETIEMBRE, 2007

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTRO AMÉRICA
Escuela de Psicología
PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TESIS

ACTA No. 06-07

Los suscritos miembros del Comité Evaluador hacemos constar que el día de hoy fue realizada la exposición y defensa de la Tesis de Grado titulada:

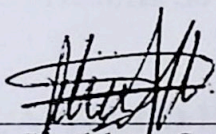
**EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES ADVENTISTAS DE LA
UNADECA, ICA Y AUTUMN MILLER.**

Presentado como requisito para optar al grado de Licenciada en psicología, por la candidata:

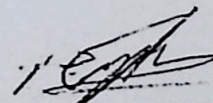
**MARISSA LISBETH CABRERA
SAYDA ELIZABETH MORALES**

Este comité determinó ~~Aprobar~~ dicho proyecto y su defensa con una nota de 93, en virtud de lo cual firmamos.

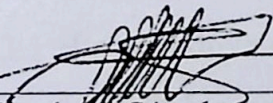
Dado en la ciudad de Alajuela, Costa Rica, a los nueve días del mes de septiembre del año dos mil siete.



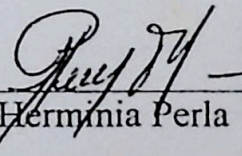
Lic. Kathleen Solano



Lic. Vanesa Trejos



Lic. Elizabeth Sánchez



Dra. Herminia Perla

ÍNDICE

	Página
CAPÍTULO I	
1. Introducción	1
1.1 Justificación.....	4
1.2 Limitaciones del estudio.....	7
1.3 Factibilidad.....	8
1.4 Antecedentes.....	8
1.5 Planteamiento del problema.....	11
• Problema de Investigación.....	11
1.6 Delimitación.....	12
1.7 Objetivos.....	12
• Objetivo General.....	12
• Objetivos Específicos.....	13
1.8 Importancia del estudio.....	13
CAPÍTULO II Marco Institucional	
2. Historia de las instituciones	14
CAPÍTULO III: Marco Teórico	29
3. Motivación.....	29
3.1 Historia de la motivación desde la perspectiva de Reeve.....	29
3.1.1. Orígenes filosóficos.....	30
3.2 El auge de las grandes teorías.....	31
3.2.1 Teoría del instinto.....	31
3.2.2 Declive de la teoría del instinto.....	32
3.2.3 Teoría de la pulsión.....	33
3.2.4 Declive de la teoría de la pulsión.....	34
3.3 El auge de las Mini-teorías.....	34
3.4 Perspectivas contemporáneas de la motivación.....	35

3.4.1 Motivación fisiológica.....	35
3.4.2 Motivación intrínseca y extrínseca.....	36
3.4.3 Diferencias individuales.....	36
3.4.4 Las emociones.....	37
3.4.5 Motivación cognitiva.....	37
3.4.6 Motivos.....	38
• Motivos primarios	38
• Motivos secundarios.....	39
3.5 Clasificaciones de las necesidades del ser humano.....	40
3.6 Concepto de motivación de diferentes autores.....	41
3.7 Proceso de motivación.....	42
3.8 Teorías de motivación laboral.....	49
3.8.1 Teorías de contenido.....	50
3.8.1.1 La jerarquía de las necesidades de Maslow.....	50
3.8.1.2 Teoría X-Y de McGregor.....	53
3.8.1.3 Teoría de Herzberg.....	54
3.8.1.4 Teoría de las motivaciones sociales de McClelland.....	55
3.8.1.5 Teoría ERG de Alderfer.....	55
3.9.2 Teorías del proceso.....	56
3.9.2.1 Teoría de la equidad de Adams.....	57
3.8.2.2 Teoría de la expectativa o de la instrumentalidad.....	57
3.10 Modelos integradores.....	59
3.10.1 Expectativa de eficacia.....	62
3.10.2 Expectativa de resultado.....	64
3.11 Teoría de expectativa por valor.....	66
3.12 Indefensión aprendida.....	67
3.13 Teoría de la reactividad.....	69
3.14 Reactividad e indefensión aprendida.....	69

CAPÍTULO IV: Marco metodológico

4. Marco metodológico.....	71
4.1 Tipo de Investigación.....	71
4.1.1 Manipulación de la Variable.....	73
4.1.2 Variable: Motivación.....	73
4.1.3 Dimensiones e Indicadores de la motivación.....	74
4.2 Generalidades de la Población.....	77
4.2.1 Población.....	77
4.2.2 Muestra	78
4.3 Técnicas e Instrumentos.....	78
4.4 Procedimiento metodológico.....	79
4.5 Procesamiento de datos.....	80

CAPÍTULO V: Resultados

5. Presentación descripción y análisis de resultados.....	85
5.1 Caracterización de la población.....	85
5.2 Motivación a nivel general.....	91
5.3 Años de servicio con relación a la motivación.....	93
5.4 Edad en relación a la motivación.....	94
5.5 Instituciones de trabajo en relación a la motivación.....	95
5.6 Comparativo de nivel de eficacia y de resultado.....	96
Conclusiones.....	108
Recomendaciones.....	111

Bibliografía

Anexos

- Instrumento de de motivación para docentes adventistas
- Hoja de resultados
- Glosario

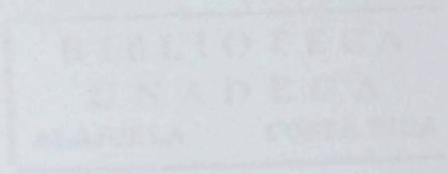
DEDICATORIA

A mis padres y a Nirma,

Su ejemplo me sirvió de inspiración en todo momento.

¡Gracias infinitas!

Marissa Cabrera R.

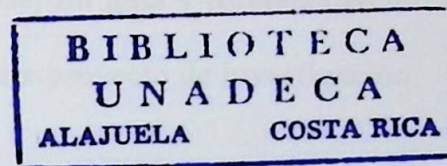


DEDICATORIA

Dedico este trabajo con todo mi amor, a una persona que amo y admiro;
mi Madre, quien con su ejemplo me ha inspirado a desarrollar una vida
cristiana y me ha enseñado el valor del esfuerzo, el amor, la abnegación, el
servicio y la confianza en Dios en la realización de mis metas.

¡Infinitamente Gracias!

Sayda Morales Cano



AGRADECIMIENTOS

A Dios: Por guiarme en todo momento y darme fortaleza y sabiduría para lograr este proyecto.

A mis padres: Isaías Cabrera y Aminta Rodríguez, por creer siempre en mí. Porque a pesar de la distancia pude sentir su apoyo incondicional y amor en todo momento.

A mis hermanos: Geyzy, Nirma, Arleth, Uzziel y Marledy, gracias por su apoyo y por darle a mi vida tanta felicidad. ¡Son una bendición!

A Axel: Por creer en mí y por darme apoyo incondicional en todo momento.

A mis amigos: Por compartir conmigo tantos momentos especiales, los tendré siempre en mi corazón: a Elsa, Paty, Meraris, Lorena, Zuly, Erick, Carlos y Jayson. En especial a Sayda, coautora de esta investigación, por compartir juntas este reto, pese a las dificultades y a Elvi por su ayuda incondicional en la realización de este proyecto.

Al Pr. Pablo Perla y su esposa: Por su ayuda durante toda mi formación profesional. ¡Dios los bendiga!

Marissa Cabrera R.

AGRADECIMIENTOS

A Dios en primer lugar, por darme sabiduría, por ser mi guía y fortaleza en momentos de dificultad y por permitirme la culminación de este proyecto de investigación.

A mis Padres:

María Elizabeth Cano y Samuel Padilla por su amor incondicional, por respetar mis decisiones y por apoyarme en todo momento y lugar.

A mis hermanos:

Kevin y Mariely quienes con su existencia me inspiran cada día en el crecimiento y desarrollo personal.

A Walter por animarme y escucharme en momentos de dificultad, por creer en mí y apoyarme en la realización de este proyecto.

A mis amigos:

Especialmente a Marissa Cabrera coautora de esta investigación, por aceptar y afrontar este reto conmigo y a Elvi Cuculista por su ayuda y disposición incondicional. A Elsa, Meraris, Zuly, Patty, Lorena, Dina, Carlos, Erick, Jayson y Joel. Por su apoyo, pues fue de bendición para mí.

A los profesores:

Mireya de Ordoñez, Lilian Thomas, Manuel Wong, Ina Price y Cecilia Espinoza, por su interés y apoyo.

A los Esposos Vallejo, Ing. Carpio, Familia Rocha, Familia Sosa, porque de una u otra forma estuvieron presentes en el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación. Dios les Bendiga.

Sayda Morales Cano

CAPÍTULO I

**BIBLIOTECA
UNADeca
ALAJUELA · COSTA RICA**

1. INTRODUCCIÓN

Los seres humanos, directa o indirectamente están involucrados en el tema de la motivación, A través de la historia muchas personas han dedicado esfuerzos para profundizar en el estudio de este tema.

Según McClelland (1989) la motivación ha fascinado y seguirá fascinando a la gente, mientras haya alguien con vida para preguntarse por qué se comportan como lo hacen los seres humanos y los animales. Casi todo el mundo tiene una teoría implícita o explícita de la motivación... Autores, filósofos, economistas, políticos y el hombre de la calle, todos actúan según teorías de motivación. Por lo tanto es importante que todos conozcamos acerca de la motivación, ya que este conocimiento producirá mejores relaciones con los demás.

Según Reeve (1995), la motivación se ha estudiado desde diferentes enfoques: Teoría del instinto, teoría de la pulsión, motivación fisiológica, motivación intrínseca, extrínseca y motivación cognitiva. Esta última se basa en las causas internas de la conducta.

De acuerdo a la perspectiva cognitiva, lo que determina la motivación y la conducta, son los pensamientos y los procesos mentales.

Entre las principales teorías de la motivación cognitiva se encuentra la motivación de expectativa, cuyos pioneros son Tolman y Lewin, en la cual está basada la presente investigación.

Dicha teoría se basa en el hecho de que el ser humano tiene expectativas,

metas que espera alcanzar. La expectativa que una persona tiene de lograr lo que se ha propuesto es lo que dirige la conducta.

“El éxito de cualquier actividad requiere una meta definida. El que desea lograr verdadero éxito en la vida debe mantener constantemente en vista esa meta digna de su esfuerzo” (White, 1987).

Según White (1884) una vida sin metas es una muerte viviente.

Los docentes adventistas tienen la labor de educar a muchos niños y jóvenes y para lograrlo deben sentirse motivados, deben tener metas, expectativas que les permitan alcanzar el éxito como educadores.

La cultura educacional adventista se caracteriza por dejar más que una enseñanza académica, una enseñanza que los lleve a alcanzar la vida eterna por ello es importante que los docentes se encuentren en un óptimo nivel de motivación, porque el éxito de las instituciones educativas adventistas dependerá en gran manera de la labor que los docentes realicen.

Por lo tanto, no sólo es necesario estar conscientes de la importancia de la motivación de los docentes adventistas, sino también se debe intervenir, y para ello es necesario tener un diagnóstico que indique el nivel de la motivación.

Según Guillén (2000) el nivel de motivación guarda estrecha relación con el nivel de productividad, por lo tanto las autoras consideran necesario descubrir algunos aspectos que determinan la motivación, como: la autoeficacia percibida (motivación intrínseca) o el resultado obtenido de las conductas ejecutadas (motivación extrínseca). Y conocer cuales son

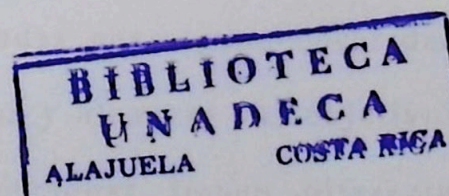
los elementos que intervienen a favor de la motivación.

De acuerdo a la teoría de expectativas, Bandura citado por Reeve (1995) propone dos tipos de expectativas: 1) Expectativas de eficacia, las cuales están determinadas por: experiencia directa, experiencia indirecta, persuasión verbal y estado fisiológico y 2) Expectativas de resultado, determinadas por: Retroalimentación, dificultad de la tarea, información derivada de las comparaciones sociales y diferencias de personalidad.

A través de la presente investigación se determinará el grado en que cada uno de estos factores determina la motivación de los docentes adventistas.

Las investigadoras consideran importante identificar los factores que determinan la motivación en los docentes adventistas de UNADECA, ICA Y Autumn Miller. Además indagar sobre la influencia que puede tener la edad, los años de servicio y el lugar de trabajo con respecto a la motivación.

A continuación se presenta un estudio sobre el nivel de motivación de los docentes adventistas de UNADECA (Universidad Adventista de Centroamérica), ICA (Instituto Centroamericano Adventista) y Autumn Miller.



1.1 Justificación

La motivación es una necesidad de todo individuo para lograr objetivos y alcanzar metas determinadas con anterioridad, y a la vez obtener satisfacciones a nivel personal y laboral.

“Para tener éxito en la vida, no sólo es importante tener motivación sino también saber motivar a las personas que nos rodean” (Perla, 1999). El éxito de las Instituciones Educativas Adventistas depende en gran medida de los docentes, por lo tanto, es importante motivarlos adecuadamente para que realicen de forma eficaz y satisfactoria su trabajo, y además motiven a otros a través de su optimismo en el desempeño laboral.

Según Perla (1999), el mundo es movido por personas altamente motivadas, y ninguna empresa humana puede tener éxito sin hombres y mujeres fuertemente motivados, con fuertes creencias e intensos deseos.

“Únicamente si los miembros permanecen en la empresa y contribuyen adecuadamente a la consecución de sus objetivos podrá ésta mantenerse y desarrollarse; y para que ello ocurra, las personas deben también satisfacer sus necesidades y expectativas” (Peiró citado por Guillén, 2000).

Debido a que todas las personas son impulsadas por alguna necesidad, por un deseo grande de lograr sus expectativas y alcanzar sus objetivos, se debe tomar en cuenta que todas las personas tienen diferentes

necesidades, diferentes maneras de afrontar la vida y diferentes motivaciones a nivel personal y laboral.

Según Ziglar, citado por Perla (1999), si se desea motivar a una persona, se tiene que encontrar cuáles son sus propósitos, razones, o causas; porque las personas no serán motivadas por las razones de otras, ellas serán motivadas por sus propias razones. Por lo tanto los docentes, aunque tienen en común la profesión, todos son motivados de diferentes maneras.

La Psicología ha buscado la posibilidad de cuantificar los fenómenos de su interés, por lo que dirige una parte de sus acciones hacia la recolección y comparación de datos buscando establecer correlaciones y explicaciones que fundamenten la teoría (Aragón, 2002).

En referencia a lo anterior es de interés para las investigadoras poder enlazar la teoría de expectativas con los resultados obtenidos de la investigación con docentes adventistas, y hacer evidente la relación entre los conceptos teóricos y empíricos.

Siendo que en el sistema educativo adventista de Centroamérica no hay indicios de estudios sobre la motivación de los docentes adventistas, las investigadoras consideran importante poder intervenir en la cultura educacional adventista para poder descubrir a través de la presente investigación el nivel de motivación de los docentes, y además, conocer de acuerdo a la teoría de expectativas, la motivación por eficacia y por resultado que los educadores presentan. Ya que por ser una entidad

adventista hay factores que difieren con las otras instituciones educativas, por ejemplo: los reglamentos, las creencias, el método de enseñanza, los objetivos, la filosofía, la misión, que de alguna manera podrían afectar directa o indirectamente el nivel de motivación de los docentes.

Retomando todo lo antes expuesto, las investigadoras pretenden dar a conocer el nivel de motivación de los docentes adventistas de la UNADECA, ICA Y Autumn Miller, para que a partir de los resultados que se obtengan, en un futuro se pueda implementar un plan de intervención para favorecer la productividad y el mejoramiento de las instituciones educativas adventistas.

1.2 Limitaciones del estudio:

Dentro de la presente investigación se encontraron algunas limitaciones, que de modo indirecto podrían tener inferencia en el resultado del estudio, entre ellas:

- Horario de aplicación del instrumento, ya que fue en algún período libre que el docente tuviera. Debido a los distintos horarios de labor, no fue posible reunirlos a todos.
- Algunos de los docentes no fueron accesibles al momento de aplicación del instrumento, posiblemente por evitar exponer su criterio con respecto a la motivación en los docentes.
- La falta de alguna prueba estandarizada de motivación.
- Debido a las diferentes instituciones para las cuales laboran los docentes, podría haber diferencia en cuanto a reglamentos y exigencias, lo cual posiblemente cambia el nivel de motivación.
- Posiblemente al mostrar alguna resistencia ante el instrumento, trataron de manipular las respuestas.
- El tiempo invertido en la elaboración del instrumento, aplicación y análisis de los datos.
- La falta de estudios anteriores con respecto a la motivación de los docentes adventistas de Costa Rica. Ya que no se encontró información en las diferentes fuentes consultadas.

1.3 Factibilidad:

- El acceso a la población.
- El tema de motivación laboral ha sido bastante explorado, lo cual facilita el acceso a la información.
- La vivencia de las investigadoras en la cultura educativa adventista.
- El hecho de que las tres instituciones involucradas en la investigación, están ubicadas en un mismo campus.

1.4 ANTECEDENTES

Antecedentes nacionales:

Guzmán, Ligia (1983) realizó un estudio exploratorio de los factores que afectan la motivación de la comunidad y la moral del sector administrativo de la Facultad de Odontología de la Universidad de Costa Rica. Esto con el fin de ver de qué manera el personal docente y administrativo percibe el ambiente de dicha facultad, además se pretendía a través de este estudio descubrir los factores que influyen en la motivación y en la disposición que manifiestan para el trabajo. Esto se hizo con una población de 421 personas, incluyendo administrativos, docentes y alumnos.

Jiménez, Alicia (1990) realizó un estudio acerca de algunos factores motivacionales para participar en deporte: el estudio se realizó en tres disciplinas deportivas a nivel de la Primera División. Con el propósito de

comprobar que los deportes, tienen que ver con la motivación de logro. Se ha medido que los efectos de cierto tipo de motivación extrínseca y la relación de éxito o fracaso, tienen que ver con la práctica de algún deporte.

Méndez, Alejandra (1997) realizó un estudio de Clima organizacional y liderazgo en un centro hospitalario privado. En el estudio se pretendía analizar el clima laboral del centro hospitalario. Como resultado se puede decir que el clima laboral de cualquier institución o departamento administrativo tiene gran influencia en el trabajador, y que una parte de la motivación que pueda tener el trabajador depende de cuán positivo sea el clima laboral.

Cortés, Alejandra (2004) realizó un análisis comparativo de la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en centros educativos de Enseñanza Media. Esto se llevó a cabo con una población de 228 profesores trabajadores del colegio urbano de la provincia de Alajuela. Se realizó esta investigación con el objetivo de conocer lo que afecta el desarrollo profesional, social y personal de los docentes y la influencia que este aporta a los estudiantes.

En este mismo año, Bustamante (2004) indagó acerca de la deserción estudiantil desde el mundo interior del adolescente, con el fin de darle una herramienta para tratar y comprender al adolescente.

Antecedentes internacionales:

Palma, Sonia (2000) estudia la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias privadas de Lima. Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicio.

García, C.; G. Pacas, y L. Ramírez (2006) realizan una investigación en el Salvador para conocer el grado de motivación y satisfacción laboral existente entre los diferentes niveles jerárquicos del personal perteneciente al Hospital Otorrino y Oftalmológico. Donde descubren que la motivación tiene una relación estrecha con el nivel jerárquico, ya que de acuerdo al puesto que ocupan así es el nivel de motivación.

Cortés, Andrea (1999) realiza un estudio en México para conocer la motivación laboral en la empresa de servicios, donde concluye que la motivación tiene que ver no solo con el factor económico sino también con otros factores como: reconocimiento verbal, que los empleados reciban un trato adecuado, buenas relaciones con los jefes y para que los trabajadores se desenvuelvan con eficiencia se debe satisfacer las necesidades sociales que rodean su entorno laboral, tanto como sea posible.

Todas estas investigaciones se convierten en una guía de orientación en la Organización Adventista para el desarrollo de este tema, además sirven de referencia para lograr el objetivo de esta investigación.

1.5 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según Guillén (2000) las instituciones que consiguen motivar a sus empleados, logran un alto nivel de productividad y la satisfacción de los mismos en el trabajo.

La organización adventista cuenta con instituciones educativas a nivel mundial, por lo que es de importancia que se le preste atención al tema de la motivación laboral para lograr que los docentes realicen su mejor esfuerzo para conseguir ciertas metas u objetivos propuestos en el ámbito educacional adventista.

Sin embargo no se encontraron indicios de algún estudio con respecto a la motivación de los docentes pertenecientes al sistema educativo adventista en Costa Rica, por lo tanto se consideró necesario investigar el nivel de motivación de los docentes adventistas y a partir de los resultados obtenidos visualizar desde qué punto se debe comenzar a intervenir y en qué áreas se necesita mejorar, por lo tanto es importante conocer el nivel de motivación que tienen los docentes adventistas, por lo que se ha planteado el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es el nivel de motivación que tienen los docentes adventistas de UNADECA (Universidad Adventista de Centroamérica), ICA (Instituto Centroamericano Adventista) y Autumn Miller?

DELIMITACIÓN:

Al reconocer que dentro de la psicología, la motivación es uno de los temas más amplios, porque ha sido estudiada a profundidad por varios autores, por lo tanto se considera importante delimitar qué áreas se incluirán en esta investigación.

El estudio estará basado en la teoría por expectativas, cuyos pioneros son Tolman y Lewin, sin embargo, como dimensiones se analizarán las expectativas que propuso Bandura: Expectativas de eficacia y expectativas de resultado, dentro de las cuales se analizará algunos factores determinantes de la motivación, como: Experiencia directa, experiencia indirecta, persuasión verbal, estado fisiológico, retroalimentación, dificultad de la tarea, información derivada de las comparaciones sociales y las diferencias de personalidad. A través de los cuales se podrá determinar el nivel de motivación de los docentes adventistas.

1.7 OBJETIVOS

- **Objetivo General**

Determinar el nivel de motivación que tienen los docentes adventistas de la UNADECA, ICA Y Autumn Miller.

• **Objetivos específicos**

- 1 Determinar el nivel de motivación de eficacia de los docentes Adventistas.
- 2 Determinar el nivel de motivación de resultado de los Docentes Adventistas.

1.8 Importancia del estudio:

Debido a la falta de estudios en el área de motivación en el sistema educativo adventista, se considera relevante esta investigación, ya que aportará una visión más amplia de los factores que determinan la motivación de los docentes en el ámbito educacional adventista.

Además, determinará el nivel de motivación en que se encuentran los docentes que laboran para UNADECA, ICA y Autumn Miller, para intervenir más adelante de acuerdo a los resultados obtenidos.

Se busca también que las personas que dirigen las instituciones educativas adventistas puedan tener un conocimiento más elevado del tema de la motivación. Y de alguna forma, evitar en lo posible, la deserción de los docentes adventistas por falta de motivación.

CAPÍTULO II

MARCO INSTITUCIONAL

2. HISTORIA DE LAS INSTITUCIONES

HISTORIA DE LA ESCUELA AUTUMN MILLER

Según Rubio (2003) en 1925 surge la idea en una mujer llamada Autumn Miller, de formar una escuelita que atendiera a los hijos de los misioneros.

En 1927 la familia Miller se traslado a San José donde la maestra continuó dando clases, convirtiéndose esta escuela en la primera escuela adventista de Costa Rica.

De 1932 a 1950 la escuela operó en Tres Ríos de Cartago; pasando en ese año (1950) a la Ceiba, Alajuela, donde continúa atendiendo en sus aulas a un grupo de 203 alumnos.

Con maestros profesionales, preparados y capacitados para brindar a los alumnos el tipo de educación que buscan y necesitan.

Por lo tanto la Escuela Autumn Miller lleva ese nombre en honor a su fundadora.

HISTORIA DEL INSTITUTO CENTROAMERICANO ADVENTISTA

Origen de la Institución

Según Camacho (1995) el Pastor Baxter, (1925) visualizando las apremiantes necesidades del campo centroamericano, expone los deseos de fundar una casa de estudios secundarios que gradualmente se hiciera grande y fuera columna para la educación de la juventud centroamericana.

De esta manera nace la querida alma mater con el honroso nombre “Escuela para Jóvenes de Habla Española” en las Casacadas, Panamá.

En 1927 Glenn S. Ray, profesor graduado, en compañía de los esposos Chapman y el Pastor Baxter, viajaron a Costa Rica en busca de un local apropiado para establecer el colegio, pensando que ofrecería mayor ventaja a los países de la región centroamericana. A mediados de 1927 encontraron una casa en “La Sabana” en San José, capital de Costa Rica.

Según Parrales, citado por Asociación Estudiantil (1951) a principios de noviembre de 1927 se dio apertura al primer año escolar con una matrícula de 16 alumnos, quienes con alegría, vigor, trabajo y con el lema motivador de “Vivir cada día para el Señor Jesús”, emprendieron la labor educativa adventista en Centroamérica.

Al instalarse en la Sabana, Costa Rica, el colegio adoptó el nombre de “Academia Adventista Hispanoamericana”.

En 1929 se realizó la primera graduación de la institución.

Desde la Sabana hasta Dulce Nombre de Tres Ríos.

En 1932 el colegio se trasladó a la finca de Dulce Nombre de Tres Ríos, en Cartago.

Desde Cartago hacia Alajuela.

En 1949, la Unión Centro Americana y la Junta Directiva del Colegio, decidieron trasladarse, y en 1950 se trasladaron a La Ceiba, Alajuela.

El COVAC crece de Secundaria a Superior

En 1950, comenzaron a ofrecer dos años de estudios profesionales en las carreras básicas de Educación, Ministerial, Administración y Secretariado, además del curso secundario que hasta entonces se impartía.

En 1970 el COVAC, como nombre dejó de existir y rápido se adoptó la sigla de CADES (Centro Adventista de Estudios Superiores).

En 1972 el Consejo Superior de Educación de Costa Rica, recomienda la adopción de un nombre acorde a los ciclos o al nivel educativo de educación media, o sea, Secundaria y se aprobó el de I.C.A. (Instituto Centroamericano Adventista) y la parte superior mantuvo el nombre de CADES.

En 1986, el CONESUP (Consejo Nacional de Educación Superior Privada) reconoce el nivel superior de esta Institución conocida hasta entonces como CADES (Centro Adventista de Estudios Superiores) como UNADECA (Universidad Adventista de Centroamérica)

El currículo del ICA en la actualidad contempla la enseñanza en el Tercer Ciclo de la Educación General Básica y en la educación diversificada, que comprende Décimo y Undécimo años.

FILOSOFIA Y OBJETIVOS

De acuerdo al Manual de Ética del Instituto Centroamericano Adventista (2007) la filosofía de la educación adventista, desarrolla su programa de estudio basado en los siguientes fundamentos:

- Educación es igual a redención.

- La educación conduce a la restauración.
- La educación es constante
- La educación es completa
- La educación prepara para vivir.
- Educación es sinónimo de formación.

Los objetivos del Instituto Centroamericano Adventista establecen y reflejan la filosofía general de la educación Adventista del Séptimo Día, la declaración de la filosofía precedente del colegio. Se cuenta con:

- Objetivos religiosos
- Objetivos intelectuales
- Objetivos vocacionales
- Objetivos sociales
- Objetivos cívicos
- Objetivos para la salud física y mental

ÉTICA

Todo obrero del Instituto Centroamericano Adventista es un representante de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y un seguidor del Divino Maestro. Por medio de su profesión dará a conocer o practicará el código de ética profesional siguiente:

- Practicar lo que profesa.
- Respeto a la profesión
- Respeto a sus colegas.
- Respeto a los alumnos
- Respeto al Instituto Centroamericano Adventista

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMERICA

FILOSOFÍA

I Cosmovisión

La Visión adventista del mundo está centrada en Dios, no en la naturaleza ni en el hombre.

1. Dios es el centro de todo proceso intelectual.
2. Dios es la respuesta satisfactoria a todas las cuestiones fundamentales de la vida.
3. Dios es creador y sustentador de todas las cosas, incluyendo al hombre.
4. Debido al conflicto entre Dios y Satanás nos encontramos inmersos en una gran batalla entre el bien y el mal.
5. Por amor al hombre caído, Dios ha dado a conocer el plan de redención y restauración, en el cual Jesucristo se presenta como único que puede restablecer la relación por medio de su encarnación y mediación. El triunfo de Cristo es la derrota de Satanás.
6. El gran objeto de la educación adventista es restaurar en el hombre la imagen de Dios que se había perdido. Educación es sinónimo de redención.

II Antropología – Naturaleza del Hombre

1. El hombre fue creado a imagen de Dios.
2. Dependiendo de su Creador.
3. Con libre albedrío

4. Creado perfecto, capaz de pensar, amar, decidir y comunicarse con el Ser Infinito.

5. Portador de valores

Esta base antropológica del hombre es lo que da sentido a la educación adventista, pues lo desarrolla en su dimensión física, mental y espiritual.

III Epistemología

“Todo verdadero conocimiento y desarrollo tienen su origen en el conocimiento de Dios. Doquiera nos dirijamos; el dominio físico, mental y espiritual; cualquier cosa que contemplemos, fuera de la marchitez del pecado, en todo vemos revelado este conocimiento. Cualquier ramo de investigación que emprendamos con el sincero propósito de llegar a la verdad nos pone en contacto con la inteligencia poderosa e invisible que obra en todas las cosas y por medio de ellas. La mente del hombre se pone en comunicación con la mente de Dios, lo infinito, con lo finito. El efecto que tiene esta comunión sobre el cuerpo, la mente y el alma sobrepuja toda estimación.” (Cadwalader, *Filosofía Básica de la Educación Adventista*, 1993)

1. Dios es la fuente de todo conocimiento.

2. La fe y la ciencia no están en conflicto. La ciencia nos conduce a la fuente de la verdad, que es Dios.

IV Axiología

1. La fuente de valores de Dios revelada a través de su Palabra debe moldear nuestras acciones, nuestras palabras y nuestros pensamientos hacia todo lo bueno y bello.
2. Nuestra educación presenta la polaridad de valores en el mundo. A cada valor corresponde un disvalor y nuestros estudiantes deben aprender a tomar decisiones.
3. Además de valores positivos y negativos hay valores morales, intelectuales, sociales, cívicos, laborales, culturales y espirituales.

Creemos que Dios creó todas las cosas. Todas las cosas por él existen, gracias a su carácter de amor, santidad y perfección. La UNADECA fomenta la visión holística de la vida humana, la cual incluye el desarrollo de las facultades físicas, mentales, espirituales y sociales. Dentro del contexto de este autodesarrollo, la educación en la UNADECA es dirigida a la meta de ayudar a los estudiantes en su búsqueda por entender a Dios como el Creador, a ellos mismos y a sus semejantes como seres creados por Dios, y al medio ambiente natural como creación de Dios.

Creemos que los cristianos bien educados deben tener la oportunidad, a través de su experiencia educacional, de obtener tanto el conocimiento como las destrezas esenciales para una vida de éxito en el complejo mundo de hoy. Utilizando los mejores métodos, técnicas y procesos científicos de la época, la UNADECA se dedica a preparar al hombre para cumplir con excelencia la misión de su vida. Como resultado, los estudiantes serán

competentes en las amplias áreas del quehacer académico, religioso, humanístico, científico, social, artístico y cultural para satisfacer las necesidades de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y de la comunidad Centroamérica en general.

Dentro del cometido cristiano individual, el estudiante de la UNADECA debe saber cómo reconocer y solucionar problemas y saber cómo clasificar su propio sistema de valores éticos, estéticos, sociales, cívicos y espirituales.

OBJETIVOS

En armonía con estos enunciados fundamentales la Institución ha adoptado los siguientes objetivos:

Espirituales

Desarrollar en los estudiantes el amor de Dios, la comunicación personal con El y caracteres semejantes a Cristo. Lograr que comprendan los pasos del plan de la salvación y sus implicaciones; y enseñarles a seguir las indicaciones de las Sagradas Escrituras y la dirección de Espíritu Santo, de tal manera que puedan llegar a ser exponentes, en la palabra y el ejemplo, de las virtudes cristianas.

Intelectuales

Comunicar a los alumnos los mejores conocimientos en las diferentes disciplinas, enseñándoles a evaluarlos y aplicarlos a la vida práctica con mente crítica, juicio independiente y disposición constructiva. Cultivar la investigación responsable tendiente al progreso.

Sociales

Proveer oportunidades para que los estudiantes desarrollen una personalidad balanceada y moldeada por el principio del amor al prójimo como a uno mismo. Promover las sanas relaciones interpersonales sazonadas y moduladas con la bondad, la cortesía, la paciencia, la generosidad, la cooperación, la consideración y la ternura, amen la rectitud y la honestidad a toda prueba. Enseñar los principios que sirven de base para la formación de hogares cristianos ejemplares y para la existencia responsable en la comunidad.

Éticos

Guiar a los estudiantes a aceptar y practicar los conceptos éticos y morales del sistema cristiano de valores como entes rectores de su conducta, a desarrollar respeto por las opiniones y derechos ajenos, y adquirir el deseo de servir al prójimo sin hacer diferencias raciales, sociales o de cualquier otra índole.

Físicos

Desarrollar en los educandos el aprecio hacia la dignidad del trabajo; proveer instrucciones y trabajo industrial que adiestren a los estudiantes en actividades vocacionales; brindar oportunidad para practicar, en las horas libres, deportes sanos a manera de ejercicios, descartando el espíritu de competencia, conforme a los altos principios que rigen la filosofía cristiana de la institución; ayudarles a adquirir hábitos y prácticas personales que estimulen la vitalidad y salud mental.

Cívicos

Impartir a los estudiantes un conocimiento inteligente de los principios de gobierno; desarrollar la buena voluntad para aceptar los deberes y privilegios de la ciudadanía; cultivar en el alumno el amor sincero a su patria y desarrollar en él un sentido de respeto, aprecio y admiración por el país donde reside. El estudiante llegará también a apreciar a sus semejantes de todas las nacionalidades como hijos de Dios.

Estéticos

Cultivar con la práctica, el aprecio por el arte y por lo bello en todas sus formas; reconocer que en el arte se encuentran experiencias que intiman a acercarse a la perfección de Dios.

MISIÓN

La Universidad Adventista de Centro América es una institución educativa religiosa comprometida con los valores y prácticas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Opera con el fin de contribuir en la evangelización y la restauración por medio de la formación y preparación de hombres y mujeres que aporten positivamente a la Iglesia y a la sociedad, con sus talentos y capacidades dentro de un contexto altamente profesional, científico y actualizado.

VISIÓN

Ver a la Universidad Adventista de Centro América como una institución competitiva, que satisface las necesidades de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y de la sociedad centroamericana, a través: de profesionales con una jerarquía relevante de valores espirituales, éticos, estéticos y cívicos; de presencia académica en los países de Centro América con programas de nivelación o de extensión; de nuevas oportunidades mediante carreras de informática y de postgrados en las escuelas de Educación, Administración de Empresas y de Enfermería; de la enseñanza del inglés como segundo idioma y del uso de la tecnología moderna y de Internet para el proceso de la enseñanza – aprendizaje y para el desempeño profesional. También como una institución difusora del mensaje evangélico a través de la obra testificadora individualizada y por Radio Lira, que a su vez alcanza el autofinanciamiento por medio de un sistema de empresas e industrias estudiantiles.

VALORES

Los valores configuran el perfil institucional, el perfil docente y el perfil del egresado de la UNADECA y contribuyen al desarrollo de las facultades físicas, mentales, espirituales y sociales de hombres y mujeres que confían su formación profesional a la Institución.

- | | |
|--------------------|----------------|
| 1. Consagración | 2. Servicio |
| 3. Pureza | 4. Integridad |
| 5. Responsabilidad | 6. Respeto |
| 7. Perseverancia | 8. Unidad |
| 9. Salud | 10. Orden |
| 11. Belleza | 12. Excelencia |

HISTORIA

Marco histórico filosófico

Según Camacho (2007) la Universidad Adventista de Centroamérica (UNADECA) es una institución privada de enseñanza terciaria, reconocida por el Consejo Nacional de Educación Superior Universitaria Privada de Costa Rica (CONESUP).

Además, posee el reconocimiento del Departamento del Educación de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día.

Fue creada con fines de lucro con el objetivo de preparar individuos idóneos en la realización de sus tareas en el servicio a Dios y a la sociedad.

Propósito

El propósito de su creación es ofrecer educación universitaria cristiana a la juventud centroamericana para suplir las necesidades de liderazgo y servicio profesional que tenga la Iglesia Adventista del Séptimo Día y la sociedad en general.

Para ello trata de formar hombres y mujeres de bien, regidos por principios y valores cristianos.

La mayor necesidad del mundo es la de hombres que no se vendan ni se compren; hombres que sean sinceros y honrados en lo más íntimo de sus almas; hombres que no teman dar al pecado el nombre que le corresponde; hombres cuya consciencia sea tan leal al deber como la brújula al polo; hombres que se mantengan de parte de la justicia aunque se desplomen los cielos (White, 1987).

Orígenes

De acuerdo con Camacho (2007) el origen de la Universidad Adventista de Centro América se remonta al año 1925, cuando la Iglesia Adventista del Séptimo Día estableció un Centro Educativo en la comunidad de las Cascadas, corregimiento de Pedregal, en la ciudad capital de Panamá.

Desde La Sabana hasta Dulce Nombre de Tres Ríos

En 1932 el colegio se trasladó a un local propio, ubicado en Dulce Nombre de Tres Ríos, en la provincia de Cartago. De inmediato se inició la construcción de los edificios.

COVAC.

En 1945 se tomó la decisión de cambiarle el nombre a la institución de "Academia Hispanoamericana Adventista" a COVAC (Colegio Vocacional Adventista de América Central).

De Cartago hacia Alajuela

En 1949, la Junta Directiva decidió cambiar la institución a una finca cerca de Alajuela en un lugar llamado La Ceiba, en donde funciona en la actualidad.

En 1950, el curso lectivo se inició en Junio, y se finalizó con éxito el primer año escolar en La Ceiba, Alajuela.

Se acordó tomar el nombre CADES (Centro Adventista de Estudios Superiores), para identificar los cursos de educación superior, por otra parte la secundaria adoptó el nombre, ICA (Instituto Centroamericano Adventista). Y el CONESUP (Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada) en 1972 acepta el nombre CADES.

En 1971 el curso teológico había sido elevado a cuatro años universitarios para completar así el bachillerato en teología. En 1975 se inició el curso de Administración Comercial de cuatro años. En 1980 la Escuela de Educación ofrecía un programa de cuatro años con énfasis en Educación Secundaria y en forma similar otro en Educación Primaria. En este año la escuela de Educación se afilia al Unión Collage de Lincoln, Nebraska, Estados Unidos de Norteamérica. A partir de 1981, se comenzó a ofrecer un programa universitario de cuatro años en Ciencias Secretariales.

UNADECA

En 1985 se eligió el nombre de UNADECA (Universidad Adventista de Centro América).

En 1986 el CONESUP acordó reconocer al nivel superior de esta institución conocida hasta entonces como CADES (Centro Adventista de Estudios Superiores), como UNADECA (Universidad Adventista de Centro América), la cual comenzaría funcionar como tal a partir de 1987.

En 1987, el CONESUP, reconoce las siguientes carreras: Teología, Bachillerato en Ciencias de la Educación Elemental y Bachillerato en Administración de Empresas.

En 1989, el CONESUP aprueba la modificación de la carrera de Bachillerato en Ciencias de Educación Elemental por Bachillerato en Ciencias de la Educación con énfasis en: I y II Ciclos de Educación General Básica: Estudios Sociales, Español, Inglés, Música, Preescolar, Matemática, Educación Religiosa, Ciencias Naturales, Computación.

En 1993 el CONESUP aprueba la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Enfermería.

En el 2004 el CONESUP aprueba la Licenciatura en Psicología.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3. MOTIVACIÓN

3.1 HISTORIA DE LA MOTIVACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE REEVE (1995)

Se puede decir que los dos grandes pilares en los que se sustenta la explicación motivacional de la conducta humana, son el Determinismo y el Hedonismo. El determinismo hace referencia a que la conducta humana está constituida por acontecimientos internos y externos que se pueden conocer y utilizar para predecir la conducta. El hedonismo plantea que la causa de la conducta es la obtención del placer y la evitación del dolor.

La problemática motivacional se abre paso en los laboratorios experimentales, de manera decidida. Al iniciarse la década de 1920, surge la Psicología de la Motivación de Base Experimental, las tres décadas anteriores estuvieron marcadas por investigaciones que suponían esfuerzos de mayor alcance.

Para poder comprender mejor por qué la Psicología hace uso de la motivación para explicar la conducta, es indispensable conocer la historia del concepto en sí. Esta perspectiva histórica, permitirá ver cómo adquirió fuerza el concepto de motivación, cómo se ha desarrollado y cambiado y, finalmente, cómo ha sido desafiado por otras ideas de cómo se puede

explicar mejor la conducta, con la motivación o sin ella. (Bolles citado por Reeve, 1995).

3.1.1 Orígenes filosóficos

Según Reeve (1995) el concepto de motivación se remonta a los antiguos griegos; Sócrates, Platón y Aristóteles. Platón (discípulo de Sócrates) creía en un alma organizada con elementos: Nutricios, sensitivos y racionales. Los elementos nutricios y sensitivos estaban relacionados con el cuerpo y eran de naturaleza motivacional, aportando los motivos de crecimiento corporal y de quietud (nutritivos) y experiencias sensoriales como placer y dolor (sensitivos).

Juntos estos dos elementos formaban las bases de la fuerza motivacional irracional e impulsiva. La parte racional contenía todos los aspectos intelectivos del alma; estaba relacionada con las ideas; e incluía la "voluntad".

Cientos de años más tarde el alma tripartida de los griegos quedó en un alma de dos partes; las pasiones del cuerpo y la razón de la mente. Tomás de Aquino también creía que el cuerpo aportaba los impulsos motivacionales irracionales y basados en el placer, mientras que la mente aportaba motivos racionales basados en la voluntad.

Reeve (1995) continúa diciendo que en la época moderna (post-renacimiento) René Descartes impulsó una distinción entre los aspectos pasivos y activos de la motivación mientras que la voluntad era el agente activo, el cuerpo no era más que una entidad física y mecanicista que

poseía motivos nutricios y reaccionaba al ambiente externo a través de los sentidos, los reflejos y la fisiología.

Descartes creía que los motivos podían emerger tanto del cuerpo como de la voluntad. La pasión, excitaba la voluntad por lo que ésta era siempre la fuerza motivadora que iniciaba y dirigía la acción, decidiendo cómo y cuándo actuar.

Al asignarle a la voluntad poderes absolutos de motivación, Descartes le dio a la filosofía la primera gran teoría de la motivación: La Voluntad. Si se entendía la esencia de la voluntad, seguiría la comprensión de la motivación humana. Por esta razón se invirtió una gran cantidad de energía filosófica en el estudio de la voluntad. La conclusión a la que se llegó fue que la voluntad era una propiedad poco entendida de la mente y que emergía sensaciones, ideas, y auto reflexión.

Los filósofos primero se dieron a la tarea de averiguar de dónde venía la voluntad, antes de averiguar de dónde venía la motivación ya que consideraban la voluntad como un agente de la motivación.

3.2 El auge de las grandes teorías

3.2.1 Teoría del instinto

Reeve (1995) menciona que William James fue el primer psicólogo en popularizar una teoría de instinto de la motivación humana, atribuyendo a los seres humanos una variedad de instintos. Influenciado por el clima intelectual de Darwin, James (1890) propuso una serie de 20 instintos físicos y 17 mentales. Para James, los instintos eran predisposiciones a la

conducta dirigidas a conseguir metas, de esta forma el individuo no necesitaba ser “educado” en qué metas perseguir.

Al popularizar James el concepto de instinto, creció el cariño de la Psicología por ésta su primera gran teoría de la motivación. Según Reeve (1995) William McDougall se convirtió en el defensor de la nueva generación de la Teoría del Instinto. A pesar de la popularidad, el valor científico del concepto de instinto era insuficiente y se emprendió la búsqueda dentro de la psicología de un concepto motivacional más viable.

3.2.2 Declive de la Teoría de los Instintos

En esta teoría según Reeve (1995) Bernard escribió un libro que marcó el principio del fin de la Teoría del Instinto. Y concluyó diciendo que la doctrina del instinto había perdido sentido y que la costumbre de inventar instintos estaba fuera de control. Algunos años antes Knight Dunlap había expresado la misma queja. Años después, Holt expresaba el afán por compilar listas de instintos que podían explicar la conducta con una facilidad de palabras. Más tarde se declaró: “El instinto es un principio descriptivo y explicativo útil para animales, pero deficiente para los humanos, debido a que explica poco las conductas y la motivación humana” (Reeve, 1995).

3.2.3 Teoría de la Pulsión

Reeve menciona que el concepto motivacional que surgió para reemplazar el instinto fue la “pulsión” las dos principales teorías de la pulsión vinieron de Freud en 1915 y Hull en 1943.

Según Freud citado por Reeve (1995), a medida que las pulsiones instintivas se van acumulando, la necesidad de encontrar una salida se hace cada vez más urgente, por lo tanto las energías se intensifican e impulsan a la acción. Dominado por dicho impulso a la acción el individuo se energiza progresivamente.

Para Freud la motivación emana de la energía derivada de las pulsiones instintivas y la conducta es la manera de calmar las tensiones del sistema nervioso.

Reeve (1995) menciona que tanto para Hull como para Freud, la pulsión era una reserva de energía compuesta por todas las alteraciones fisiológicas presentes. Sin embargo, aunque la pulsión energizara y activara la conducta, no determinaba la dirección que ésta tomaría.

Hull además creía que si una respuesta era rápidamente seguida de una reducción de la pulsión, se producía el aprendizaje y se reforzaba el hábito.

Según Freud y Hull, hay pulsiones primarias, que están relacionadas con las necesidades biológicas del cuerpo, tales como el hambre, la sed, el sueño y el sexo. Y hay pulsiones secundarias que se generan a través de las experiencias previas y del aprendizaje.

Después de todas las explicaciones de la teoría de la pulsión, Reeve (1995) continúa diciendo que ninguna de las explicaciones eran suficientes para explicar la motivación, porque eran consideradas demasiado simplistas.

3.2.4 Declive de la teoría de la pulsión.

El declive de la teoría de la pulsión provocó el cuestionamiento de la utilidad que tenía proponer grandes teorías de la motivación, por lo que comenzaron a surgir mini teorías menos ambiciosas pero más capaces de explicar las bases motivacionales de la conducta.

Para Reeve (1995), esta teoría no explica todas las motivaciones debido a que hay motivaciones que en vez de reducir una pulsión, mantienen o aumentan determinado nivel de excitación.

En la década de los 90 la teoría de la motivación refleja la necesidad de exponer las mini-teorías, con el fin de alcanzar popularidad y productividad.

3.3 El auge de las Mini-teorías

“Actualmente la teoría de la motivación se orienta hacia la identificación de las bases motivacionales de las distintas disciplinas dentro de la psicología como son la cognición, la personalidad y la psicología social” (Dember citado por Reeve, 1995).

Según Reeve (1995) debido al inicio de la exploración de las mini teorías, surge la investigación en el campo de la motivación, con nuevas perspectivas contemporáneas.

Los problemas relacionados con la motivación son relevantes prácticamente en todas las áreas de la psicología contemporánea, incluyendo la fisiología, la psicología social, la personalidad, el aprendizaje, la cognición, la educación, la psicología clínica, industrial, de la salud y otras. Por lo tanto la motivación constituye un tema central alrededor del cual se puede organizar y evaluar una gran cantidad de datos experimentales.

3.4 Perspectivas contemporáneas de la motivación.

Aquí toma lugar el estudio de las bases motivacionales de los cinco sistemas independientes: motivación fisiológica, motivación extrínseca e intrínseca, motivación cognitiva, diferencias individuales y emoción; cada uno de éstos estudia distintas causas que provocan la conducta.

3.4.1 Motivación fisiológica.

Representa el punto de vista biológico dentro del campo de la motivación y explora cómo los sistemas nervioso y endocrino inciden en los motivos y las emociones. Además explica cómo el cuerpo se prepara para la acción, cómo produce sensaciones de dolor y placer y cómo regula los sistemas internos para preservar la salud y la supervivencia.

3.4.2 Motivación extrínseca e intrínseca

Según Reeve (1995) la experiencia dice que hay dos formas de disfrutar de una actividad: intrínseca o extrínsecamente. El estudio de la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Si una persona desempeña una actividad para satisfacer motivos que no están relacionados con la actividad en sí, entonces participa en una orientación motivacional extrínseca.

La motivación intrínseca se da cuando la persona desempeña una actividad por el propio deseo de realizarla y porque además se siente capaz, entonces esta participando en una orientación motivacional intrínseca.

3.4.3 Diferencias individuales

De acuerdo a Reeve (1995) el enfoque de personalidad reconoce que la gente comparte una gran variedad de motivos comunes pero también se señala la existencia de diferencias individuales entre los motivos específicos.

El estudio de las características de personalidad permite plantear por qué los motivos de las personas tienen fuerzas diferentes. Las tres características de personalidad relacionadas con el temperamento son: extraversión, búsqueda de sensaciones y la intensidad de afecto.

3.4.4 Las emociones

En muchos aspectos se puede decir que las emociones son tipos especiales de motivo. Las emociones tienen cuatro componentes interrelacionados: una sensación subjetiva, un patrón de actividad fisiológica, una función o meta y una expresión.

De acuerdo con Plutchik citado por Reeve (1995), la conducta emocional tiene ocho propósitos distintos: protección, destrucción, reproducción, reintegración, afiliación, rechazo, exploración y orientación.

3.4.5 Motivación cognitiva

Según Reeve (1995) una teoría cognitiva de la motivación se centra en los procesos mentales o “pensamientos” como determinantes causales que llevan a la acción. Los psicólogos de la motivación con orientación cognitiva, están muy interesados en la secuencia cognición-acción.

Reeve (1995) continúa diciendo que el enfoque cognitivo de la motivación se centra en el papel que desempeñan los pensamientos, las expectativas y la comprensión del mundo. Desde un punto de vista cognitivo está la expectativa de que cierto comportamiento permitirá alcanzar una meta determinada.

El otro punto de vista cognitivo se centra en la comprensión del valor que tiene para la persona esa meta. Si la expectativa y el valor son altos estará motivado para estudiar diligentemente.

3.4.6 Motivos

Según Palmero, F.; E. Hernández; F. Martínez; M. Chóliz (2002) el concepto de motivación en la actualidad debe considerar la coordinación del sujeto para activar y dirigir sus conductas hacia metas. Por lo cual se considera, que las acciones de los individuos están influenciadas por sus propias motivaciones.

Por ejemplo; ¿por qué los estudiantes universitarios de UNADECA, que en su mayoría son originarios de otros países, dejan la comodidad de sus casas para vivir en habitaciones pequeñas, cambiar su dieta y dedicar muchas horas de su tiempo para estudiar, desarrollar tareas, preparar reportes, hacer investigaciones. ¿Cuál es la fuerza que impulsa a muchos a hacer estos sacrificios?, en algunos casos podría ser obtener nuevas experiencias, para otros podría ser el deseo de superación, otros podrían decir el obtener un buen empleo, o un buen salario, algunos otros dirían alcanzar prestigio.

Lo antes mencionado son motivos que pueden llegar a ser motivaciones, sólo si provocan un estado interno para dirigir las propias acciones. Manden citado por Palmero et-al (2002) agrupa estos motivos en dos categorías:

Motivos primarios De acuerdo con Lahey (1999) los motivos primarios son las cosas necesarias para sobrevivir, como alimento, agua y calor.

Este tipo de motivación es la que el organismo genera, con el fin de mantener la vida; pues qué sería de una persona sí, por alguna razón,

perdiera la motivación por alimentarse, ingerir líquidos o dormir, el organismo de tal persona se deterioraría con rapidez.

La mayoría de los motivos primarios se basan en la necesidad del organismo de mantener un nivel determinado de elementos esenciales para la vida: un nivel adecuado de azúcar en la sangre para alimentar las células, el agua suficiente en el cuerpo, y así sucesivamente. Estos niveles críticos están regulados a través de mecanismos homeostáticos (Lahey (1999)).

Estos motivos están relacionados con la supervivencia del individuo, en el sentido que le impulsan a tomar acciones para satisfacer necesidades que son de carácter vital.

Motivos secundarios o psicológicos: Adquiridos y psicogénicos, son motivaciones centrales que después de un proceso de aprendizaje, están relacionadas con el crecimiento general del sujeto. Según Lahey (1999), los motivos secundarios pueden ser llamados motivos psicológicos y como se menciona están relacionados con la felicidad y el bienestar del individuo, pero no con su supervivencia. Estos podrían ser la necesidad de un nivel de autoestima, logros, éxito, recreación, superación, estatus.

Los motivos secundarios son necesidades en el sentido de que la felicidad del individuo y su bienestar dependen de esos motivos. Incluso más que los motivos primarios, los motivos psicológicos varían considerablemente en el grado en que están influidos por la

experiencia y suelen estar influenciados por el aprendizaje y la cultura (Lahey 1999).

La diferenciación que se hace entre los motivos primarios y secundarios o psicológicos es esencial para entender la psicología de la motivación en toda su extensión, ya que los motivos primarios son comunes para todas las especies, los motivos secundarios son específicos para la especie humana.

3.5 Clasificación de las necesidades del ser humano

Santos citado por Magaña (2006), dice que es claro que las necesidades de los seres humanos son diversas y en alguna medida difieren de acuerdo a la cultura y al aprendizaje, es por eso que se hace necesario clasificarlas, señala que las necesidades del hombre pueden agruparse en: básicas, sociales, psicológicas y existenciales.

- **Básicas:** relacionadas con la preservación de la vida, como: alimentos, agua, protección, salud.
- **Sociales:** relacionadas con la interacción con otros seres humanos, como: aceptación, amistad, formar grupos.
- **Psicológicas:** asociadas con el desarrollo de nuestra individualidad como: prestigio, respeto, destacarse, logro, competencia.

- **Existenciales:** relacionadas con la búsqueda de valores supremos como: la excelencia, felicidad, autorrealización.

Cada uno de estos grupos de necesidades constituye motivaciones, o sea conducen a buscar los medios necesarios para satisfacerlas.

Como ya se ha mencionado, todas las personas tienen distintas necesidades y las conductas que cada una realiza, están en dirección a alguna de ellas.

Según Palmero et-al (2002) lo anterior se presenta a través de un proceso motivacional, que impulsa al individuo, este impulso se relaciona con algún evento externo, y su objetivo es relacionar de forma adaptativa y coherente, el ambiente interno y externo de un individuo.

Para aclarar este proceso, es importante que antes se definan diferentes conceptos de motivación, a continuación se presentan los siguientes:

3.6 Concepto de motivación de diferentes autores

- **"Motivación:** Es el impulso que inicia, guía y mantiene la conducta para alcanzar una meta u objetivo deseado." (Moreno, citado por Martínez 2006).
- **"Motivación:** Está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo." (Gayó citado por Magaña, 2006)
- **"Motivación:** Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que influyen en una situación dada, y

deciden con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía" (Solana citado por López, 2003).

- **“Motivación:** Es una compleja integración de procesos psíquicos que en constante transformación y determinación recíprocas con la actividad y estímulos externos se encamina a satisfacer las necesidades del hombre y en consecuencia regula la dirección e intensidad del comportamiento". (Serra, citado por Cepero 2005)

Cada concepto antes mencionado tiene su importancia, pero es necesario resaltar que para efectos de la presente investigación, el término motivación se entenderá de la siguiente manera:

Motivación es el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden esforzarse encaminándose a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras. (Delgado citado por Guillen, 2000)

3.7 Proceso de motivación

La motivación se refiere a un proceso dinámico interno. Por lo tanto en cualquier momento, como proceso que es, puede implicar cambio o variabilidad. La variabilidad o variación motivacional se ve claramente en dos posibles formas, según Palmero et-al (2002):

1. En términos de cantidad o intensidad: Implica un cambio en forma de incremento o decremento en la movilización de energía, así como en la cantidad de esfuerzo que se dedica para la acción
2. En términos de cualidad o tipo: Se refiere al tipo de motivación e implica una selección de la dirección para la ejecución de la acción, estableciendo el modo específico, o la meta a la cual se dirige la acción.

Según Palmero et-al (2002), se puede decir que la motivación contiene tanto aspectos biológicos como culturales que son difíciles desechar, es por eso que gran parte de los desafíos a los que se enfrenta todo ser humano tienen relación con los factores sociales, pues es la sociedad, junto con la cultura la que va atribuyendo ciertas características que sitúan tanto las necesidades biológicas como psicológicas.

Para Palmero, et-al, (2002) el proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera:

Aparición del estímulo.

De acuerdo con Palmero et-al (2002) es necesario que la presencia de un estímulo sea capaz de desencadenar el proceso motivacional. Ese estímulo puede ser externo o interno. Cuando es externo, se refiere a algún objetivo que se convierte en meta porque el individuo se siente atraído por alguna de las características de ese objetivo. Se habla en este caso de deseo.

Cuando el estímulo es interno, se refiere a una situación de carencia, en este caso, en el organismo producen cambios y signos que son percibidos por el individuo, y que le impulsan a realizar alguna actividad con la que se pueda conseguir algún objetivo que suprima esos signos que muchas veces se experimentan negativamente. En este caso se habla de necesidad.

El estímulo puede no ser percibido conscientemente, en este caso el individuo no tiene conocimiento consciente de haber recibido la estimulación, aunque dicha estimulación le impactó y fue procesada. Tanto si el estímulo es consciente o no, presenta cierta capacidad para desencadenar un eventual proceso motivacional.

El estímulo es una variable indispensable para que se inicie el proceso motivacional. Sin embargo no es una variable suficiente, pues se requiere de la existencia de la percepción y de una evaluación- valoración que confieran al estímulo u objetivo las connotaciones de meta a conseguir por ese individuo.

Percepción del estímulo.

Según Palmero et-al (2002) la ausencia de la percepción consciente e inconsciente impide las posibilidades de que un individuo note la existencia del estímulo y se sienta motivado para llevar a cabo una acción apropiada. La ausencia de ambas percepciones impide el inicio del proceso motivacional. Por lo tanto para que ocurra la percepción, se

requiere la presencia de un estímulo y la existencia de receptores apropiados.

En la percepción consciente de un estímulo externo, el individuo detecta la presencia de un estímulo, que por sus características tiene el suficiente atractivo para llamar su atención, y si es el caso tratar de conseguirlo. En la percepción consciente de un estímulo interno, el individuo experimenta ciertos cambios, por lo general incómodos, que le impulsan a realizar una actividad para conseguir los objetivos que hagan desaparecer esos cambios más o menos aversivos.

En esta percepción influyen las variables biológicas, cognitivas y afectivas, pues incrementan o reducen la eventual sensibilización del individuo hacia un tipo determinado de estímulos, con lo cual se puede modificar la percepción.

Evaluación y valoración.

Palmero et-al (2002) menciona que cada vez que se detecta la existencia de un estímulo, o de una necesidad, el individuo tiene que decidir qué hacer. En el proceso de tomar la decisión, así como en la elección del objetivo que se convertirá en meta, se produce mucha actividad cognitiva, debido a que el individuo analiza las características de los distintos objetivos que puede intentar conseguir.

Considerando por supuesto la dificultad que conlleva cada uno de ellos, analiza los recursos y habilidades disponibles para intentar conseguir

alguno de los objetivos, y analiza el esfuerzo que tendrá que invertir en esa tarea de consecución.

Como resultado de los procesos de análisis se produce una expectativa de consecución para cada objetivo, esta es denominada como probabilidad subjetiva de éxito. Porque contiene el análisis subjetivo que realiza el individuo.

Estos procesos de evaluación y valoración también pueden ocurrir de forma consciente o inconsciente. Cuando influyen las de forma consciente, influyen las mismas variables que en el proceso de percepción. Cuando ocurren de forma inconsciente suele predominar la influencia de las variables afectivas, bajo la distinción de considerar el estímulo como agradable o desagradable.

Cuando la evaluación y valoración califican al estímulo como desagradable, el individuo experimenta una tendencia a la evitación de eventos y situaciones similares al estímulo en cuestión, mientras que si la evaluación y valoración califica al estímulo como agradable, el individuo experimenta una tendencia sin saber por qué a la búsqueda de un objetivo similar al estímulo que, inconscientemente ha provocado el deseo o necesidad.

Cuando el individuo logra identificar el objetivo que desea, entran en juego, de nuevo, los procesos de evaluación y valoración, ahora de forma consciente, para decidir cuál de los posibles objetivos se convertirán en la meta elegida, y cómo llevará a cabo las posibles conductas instrumentales para conseguirlo.

Decisión y elección de la meta.

De acuerdo con Palmero et-al (2002) el valor del objetivo y la expectativa de conseguirlo son los factores relevantes para entender cuál de los eventuales objetivos disponibles se convierte en la meta que tratará de alcanzar un individuo. Para entender completamente cómo los dos factores influyen sobre la motivación y la conducta asociada a ella, es necesario considerar una interacción triádica entre la necesidad o deseo, el valor y la expectativa.

Según Palmero et-al (2002), en ocasiones se puede pensar en la incongruencia que supone que un individuo diga que no siente ningún tipo o grado de motivación y, a pesar de ello, lleve a cabo una conducta dirigida a la consecución de un determinado objetivo por ejemplo, cuando hay que realizar una tarea específica que es desagradable. También en este caso se puede hablar de la existencia de motivación. Por otra parte es posible que esa actividad suponga la consecución de una recompensa concreta, o la evitación de un castigo, en cuyo caso se puede plantear que se trata de una conducta extrínsecamente motivada.

Activación

Según Palmero et-al (2002) es una de las características que con mayor facilidad puede ser observada cuando un organismo lleva a cabo una conducta. La conducta abierta o manifiesta es la que mejor define la activación. Es decir, en la medida en que un individuo está llevando a cabo una conducta, es porque existe cierto nivel de motivación en él. Por

el contrario, si no existe conducta observable, se podría pensar que no existe motivación, o que el nivel de motivación existente es insuficiente para provocar la conducta. Sin embargo, la ausencia de una conducta observable no significa la ausencia de motivación.

De acuerdo con lo antes mencionado, aunque la motivación se considera activadora de conducta, la conducta activada no siempre es abierta y manifiesta.

Según Palmero et-al (2002) Cuando el individuo ha elegido el objetivo y lo ha convertido en su meta, decidiendo también como tratará de conseguirlo, la activación es más especializada, afectando a aquellos sistemas concretos que permitirán al individuo ejecutar las conductas instrumentales que le acerquen a la meta. Sólo se activan aquellos sistemas necesarios para conseguir dicha meta.

Dirección.

De acuerdo con Palmero et-al (2002) la dirección comienza a manifestarse en el momento en el que tienen lugar los procesos de evaluación y valoración. Al hablar de dirección en el proceso motivacional, hay dos posibilidades, por un lado la dirección relacionada con la elección del objetivo que se convertirá en meta para ese individuo. Responde la pregunta ¿hacia dónde? Por otra parte, la dirección relacionada con la elección de las conductas instrumentales que llevarán al individuo hacia el objetivo. Responde la pregunta ¿Cómo canalizar la activación producida por el estímulo o necesidad para aproximarse al

objetivo y conseguirlo?. En ambas posibilidades, la dirección refleja la elección del individuo, tanto en lo que respecta al objetivo como en lo que respecta a las conductas.

Control del resultado.

Según Palmero et-al (2002) es cuando el individuo va examinando su situación actual y la situación que espera obtener a través de la conducta que está realizando, y si existe una incongruencia entre la situación actual y la situación que esperaba obtener va disminuyendo. Si el individuo observa que la probabilidad de alcanzar la meta es positiva, entonces persiste en su actividad para reducir al máximo la incongruencia.

Después de haber presentado el proceso motivacional, es importante mencionar los diferentes tipos de motivación laboral que han sobresalido.

3.8 Teorías de motivación laboral

En el ámbito del trabajo, según Robbins citado por Guillen, (2000), la motivación laboral es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. De acuerdo con Guillén (2000), Han surgido muchas explicaciones sobre la motivación laboral, y sobre las variables que motivan a las personas a llevar a cabo una tarea.

Incluso hay diferentes clasificaciones que se han hecho de estas teorías, por ejemplo:

Campbell, J.; Dunnette, M.; Lawler, E. y Weick, K. citados por Guillén (2000), mencionan la clasificación más clásica en teorías de contenido, trata de describir los aspectos y factores específicos que motivan a las personas a trabajar, y reconocen que todas las personas tienen necesidades innatas, aprendidas o adquiridas, y teorías de proceso, que se centran en la descripción de la forma de potenciar, dirigir y terminar la conducta en el trabajo.

3.8.1 Teorías de contenido

Estas indagan qué necesidades se tratan de satisfacer a través del trabajo. Algunas de las más destacadas son:

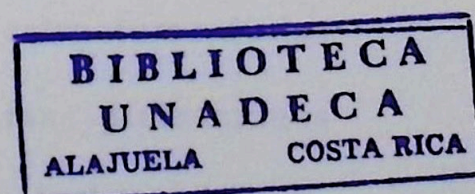
3.8.1.1 La jerarquía de las necesidades de Maslow, desde la perspectiva de Guillén (2000)

Maslow, un psicólogo humanista, ordenó todas las necesidades motivacionales, partiendo desde un nivel de necesidades básicas hasta llegar a las necesidades de orden superior, en una jerarquía. En síntesis este autor sostiene que antes de estar en condiciones de satisfacer necesidades más complejas y de orden más elevado, es preciso satisfacer determinadas necesidades primarias o más básicas. En la vida cotidiana, este orden de necesidades e incluso su propia satisfacción no se percibe

detalladamente sino que las necesidades se mezclan y buscan formas de satisfacción moldeadas socialmente, a lo que se añade que las necesidades se expresan y satisfacen de manera diferente en cada ser humano e incluso en un mismo ser humano en diferentes etapas de su ciclo vital y en diversas circunstancias.

Maslow (1954) postula que cada persona tiene una jerarquía de cinco necesidades:

- **Fisiológicas:** Como alimento, agua, temperatura adecuada, entre otras.
- **De seguridad:** Como estabilidad personal, ausencia de amenazas, entre otras.
- **Sociales:** Como afecto, vinculación social, interacción, amor, entre otras.
- **Estima:** Tanto autoestima, como reconocimiento externo.
- **Autorrealización:** Como llegar a ser lo que es capaz de ser de forma continuada.



T370.242
C112n
41.506

Pirámide de la jerarquía de Maslow: la ordenación de las necesidades motivacionales



Cuando una de estas necesidades es detectada, pero no puede ser satisfecha, deja de motivar, y será la siguiente más elevada de la jerarquía la que motive. Sin embargo esto no significa que entrará en juego una necesidad superior, en tanto no esté ampliamente satisfecha la inmediatamente inferior.

Es necesario y primordial saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra una persona para motivarla eficazmente.

No se han encontrado pruebas para prever que las estructuras de las necesidades se organicen de acuerdo con las dimensiones propuestas por Maslow, que las necesidades insatisfechas motiven,

ni que las necesidades satisfechas activen el movimiento hacia otro estrato de necesidades (Robbins citado por Guillén, 2000).

3.8.1.2 Teoría X – Y de McGregor (1960), desde la perspectiva de Guillén (2000)

Este autor contrapone dos teorías acerca de la condición humana existentes entre los empresarios:

- a) La teoría X, con una visión pesimista del ser humano, entiende que a las personas no les gusta trabajar, así que si pueden, no lo harán; para que lo hagan y lograr las metas de la organización habrá que presionarlos, controlarlos o amenazarlos. Además los trabajadores evitan asumir responsabilidades y prefieren una dirección formal; la mayoría le da más importancia a la seguridad que a otros factores laborales y no tiene grandes ambiciones.
- b) La teoría Y contrapone a la anterior con una visión optimista de las personas. Parte de los supuestos que a los empleados sí les gusta trabajar, que se autocontrolan, que asumen responsabilidades y que, en general, son capaces de tomar decisiones creativas.

Las investigaciones posteriores concluyen que ambas teorías (X-Y) pueden ser idóneas dependiendo de la situación.

3.8.1.3 Teoría de Herzberg (1959), desde la perspectiva de Guillén (2000)

También llamada teoría de la motivación-higiene. A finales de los años 50 Herzberg desarrolla la teoría de los dos factores, donde plantea que las necesidades de nivel bajo, entre las que se encuentra el salario no necesariamente conducen al aumento de la productividad. Estas necesidades se satisfacen rápidamente y una vez satisfechas, sólo logran motivar ofreciendo más de lo mismo; lo que conduce a un círculo vicioso que no finaliza jamás.

De acuerdo a su propuesta teórica, en la motivación intervienen dos factores: los higiénicos y los motivadores.

El supuesto básico de este autor es que los factores que dan lugar a la satisfacción e insatisfacción en el trabajo no son dos polos opuestos de una única variable, sino que hay dos factores distintos:

- a) La satisfacción-no satisfacción está influenciado por los factores intrínsecos o motivadores del trabajo como el éxito, el reconocimiento, autonomía, la responsabilidad, la promoción y el trabajo en si mismo.
- b) La insatisfacción-no insatisfacción depende de los factores extrínsecos, de higiene o ergonómicos, que no son motivadores en sí mismos, pero reducen la insatisfacción. Entre estos factores están: la política de la organización, la dirección, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo o los salarios.

3.8.1.4 Teorías de las motivaciones sociales de McClelland, desde la perspectiva de Guillén (2000)

Esta teoría está en función de las siguientes necesidades o motivos cuya clasificación repercutirá a lo largo de la vida como fruto del aprendizaje:

- **Logro:** Alcanzar metas - Avanzar, evitar el fracaso y realizarse según un modelo.
- **Afiliación:** Pertenecer - necesidad de tener relaciones eficaces con otros.
- **Competencia:** Éxito - Mostrar las propias habilidades
- **Poder:** Aumentar la influencia sobre situaciones y personas y ejercer control sobre ellos.

3.8.1.5 Teoría ERG de Alderfer, desde la perspectiva de Guillén (2000)

Entre 1969 y 1970 Alderfer expone la teoría ERG (Existence, Relation, Growth) sobre la motivación, donde de modo similar a Maslow establece una jerarquía de las necesidades sin embargo el autor se aparta de las reflexiones de Maslow, en dos puntos:

1. Agrupa las necesidades sólo en tres categorías: necesidades existenciales, necesidades interpersonales o de relación y necesidades de crecimiento o creatividad personal.
2. Menciona que cuando las necesidades superiores se frustran, las inferiores volverán, aún cuando ya estén satisfechas; o sea que para

Alderfer, las personas se mueven hacia arriba y hacia abajo en la jerarquía de necesidades en función del momento y de las circunstancias.

- Necesidad de existencia (E): incluye las fisiológicas y de seguridad.
- Necesidad de relación (R): incluyen las sociales y de reconocimiento externo.
- Necesidad de crecimiento (G): incluyen las de autorrealización y autoestima.

Aunque las necesidades satisfechas estimulan el deseo de satisfacer las de nivel superior, pero no deben satisfacerse primero las necesidades de nivel inferior para que entren en juego las de un nivel superior; según su hipótesis de frustración-regresión, si se frustra la satisfacción de un nivel superior, se activa la necesidad inferior.

3.9.2 Teorías del proceso

Las teorías de las necesidades en su conjunto han recibido críticas ya que especifican que aspectos hay que motivar, pero no explican como se produce la motivación. Por lo tanto pueden ir complementadas según Guillén (2000) por otras teorías, que describan el proceso motivacional. Entre estas están las siguientes:

3.9.2.1 Teoría de la equidad de Adams, desde la perspectiva de Guillén (2000)

Es la teoría más representativa de las que algunos (Weineert) denominan teorías del equilibrio, basados en la teoría de la disonancia cognitiva de L. Festinger citada por Guillén (2000).

Según Adams citado por Guillén (2000), cada persona compara subjetivamente lo que le provoca a ella un esfuerzo y lo que le provoca un esfuerzo similar a otras personas. Si percibe diferencias se produce una situación de inequidad lo cual crea tensión.

3.9.2.2 Teoría de Expectativas o de Instrumentalidad.

Estas teorías han tenido distintas versiones, según Guillén (2000) éstas tienen en común su manera de interpretar la motivación como resultado de dos tipos de variables subjetivas que son: cognitivas, como evaluación de la probabilidad de los efectos de su conducta; y afectivas, como atractivo que tiene para la persona el resultado de su actividad. Estas tienen relación entre sí, de tal manera que si una es cero, el resultado final sería también cero. Entre ellas se destacan las siguientes.

- a) Teoría Path-goal de Georgopoulos, Mahoney y Jones (1957). Es la primera versión de estas teorías. Los autores mencionados afirman que el rendimiento laboral aumenta si se percibe como un medio (path) para conseguir objetivos personales (goal), y, así mismo, el

rendimiento laboral desciende si no se percibe como medio para lograr esos objetivos.

b) Teoría Vie de Vroom (1964). El nombre de VIE corresponde a las iniciales de sus conceptos básicos.

- **Valencia:** Es el valor que tiene para la persona el resultado de su acción.
- **Instrumentalidad:** Es la probabilidad de que un resultado (primer nivel), por ejemplo el rendimiento laboral, le sirve para obtener otro resultado de segundo nivel.
- **Expectativa:** Es la probabilidad de que cierto esfuerzo conduzca a cierto resultado de primer nivel.

De acuerdo con este autor, un empleado tendrá buen rendimiento si llega a la conclusión previa de que su esfuerzo va a influir en su rendimiento laboral y éste en otros resultados positivos y atractivos para él; pero su rendimiento disminuirá si llega a la conclusión de que esos resultados no dependen de su esfuerzo. En este modelo no influyen en la expectativa otros factores ajenos al trabajo en sí, como las características personales del empleado.

Modelo de circulación de Porter y Lawler citado por Reeve (2000). Es similar al de Vroom. Su postulado central es que la motivación laboral está determinada por la probabilidad de que un esfuerzo elevado conducirá a la consecución de objetivos y resultados que poseen un valor

para la persona. Se diferencia de los modelos anteriores en que además del esfuerzo, intervienen otros factores, como sus aptitudes y la forma como define el éxito o realización eficaz de su trabajo, además este hace diferencia entre recompensas intrínsecas y extrínsecas.

Las teorías de contenido investigan sobre qué necesidades se tratan de satisfacer a través del trabajo. Las teorías del proceso dan la explicación acerca de cómo se produce la motivación. Y los modelos integradores que se verán a continuación relacionan, ambas para dar una visión global de la motivación.

3.10 Modelos integradores

Cada una de las teorías se centra en algún aspecto de la motivación laboral, son teorías que pueden considerarse complementarias. En éstas han trabajado varios autores y han propuesto modelos integradores de diferentes teorías.

Robbins citado por Guillén (2000), propone un modelo de integración en el que coordina la teoría de las expectativas, al relacionar el esfuerzo con el rendimiento, a su vez con las recompensas recibidas, y éstas con la satisfacción por las metas personales. La ERG, en cuanto que la motivación será mayor si las personas sienten satisfechas sus necesidades dominantes a través de las recompensas recibidas; y tienen en cuenta también las teorías de las motivaciones sociales, sobre todo el motivo de logro, del reforzamiento, porque reconoce que las recompensas que

obtiene la persona por su conducta refuerzan ésta, y de la equidad, en cuanto las personas comparan las recompensas que ellos obtienen con las que obtienen los demás por conductas y metas similares y del procesamiento de la información social.

Según Guillén (2000) en 1998 Quijano y Navarro proponen también un modelo integrado de la motivación en el que ponen en relación las necesidades activadas de las personas y la percepción de la conexión entre el trabajo bien hecho con la satisfacción de estas necesidades, para dar lugar a la motivación esperada.

Ésta se verá modulada por otros procesos cognitivos como la percepción de autoeficacia propuesta por Bandura; los estados fisiológicos críticos que propone Hackman y la percepción de equidad, de esta integración surge la motivación como decisión de realizar un esfuerzo. Esta motivación unida a las habilidades y conocimientos personales darán lugar al desempeño y a los primeros resultados (el trabajo realizado), que relacionará con los segundos resultados (las recompensas que le produce). La percepción de todos los resultados, unida a la comparación de sus resultados con los de otras personas da lugar a un proceso de motivación dinámico.

En los modelos integradores se resaltan en gran parte las teorías del proceso. Actualmente algunos científicos enfocan su atención en éstos,

puesto que se interesan en explicar la forma en que la conducta se inicia, dirige, sostiene y detiene.

El más conocido de estos modelos es el modelo de expectativas que también se ha mencionado, y para efectos de esta investigación se ha destacado esta teoría, la cual como ya se ha ido mencionando tiene sus bases en las investigaciones realizadas por investigadores contemporáneos como Vroom, Lawler, Hackman, Porter, Tolman y Lewin, siendo estos dos últimos los que utilizaron por primera vez en el análisis motivacional de la conducta el término expectativa.

La Teoría de Expectativas sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Si se lleva a éste tema, es la necesidad de trabajar en un ambiente laboral apto para desempeñar las labores requeridas por la empresa. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo. Actualmente los científicos enfocan su atención a los Modelos de Procesos, que se interesan en explicar la forma como la conducta se inicia, dirige, sostiene y detiene. El más conocido de estos modelos es el Modelo de Expectativas.

¿Qué es una expectativa?

Según Reeve (1995) los psicólogos cognitivos definen la expectativa como: La evaluación subjetiva de la probabilidad de alcanzar una meta concreta. Lo que le permite al individuo predecir la probabilidad de que se dé un acontecimiento o consecuencia basado en la experiencia previa.

Dos tipos de expectativa

Bandura, citado por Reeve (1995), propuso la distinción entre dos tipos de expectativas: “expectativas de eficacia” y “expectativas de resultado”, y enfatiza el hecho de que ambos son determinantes causales de la conducta. En esta investigación, las dos expectativas propuestas por Bandura, citadas por Reeve (1995), se presentan como dimensiones.

3.10.1 Expectativas de eficacia

Una expectativa de eficacia es una estimación probabilística de la certeza que tiene una persona de poder realizar una conducta o secuencia de conductas de manera adecuada. Según Bandura (1989) Cuando las personas esperan realizar una conducta adecuadamente, participan en actividades que impliquen la conducta, se esfuerzan por realizarla y persisten a los obstáculos hasta conseguir la meta, en cambio cuando las personas no esperan realizar una conducta de manera exitosa, no están dispuestos a participar en actividades que impliquen la conducta, se esfuerzan menos, se conforman con resultados mediocres y se rinden ante cualquier obstáculo.

De acuerdo con ésta teoría existen cuatro factores que determinan las expectativas de eficacia:

- **Experiencia directa** consiste en la evaluación de la conducta. Si se evalúa que una conducta se ha realizado exitosamente: aumenta la eficacia percibida. Si se evalúa como una conducta que no se ha realizado exitosamente: baja la eficacia percibida. Es la mayor fuente de expectativas de eficacia.

La eficacia futura depende de la fuerza de la expectativa que la persona posea.

- **Experiencia Indirecta**

De acuerdo con Bandura citado por Reeve (1995) La conducta puede verse incrementada observando cómo otras personas realizan la conducta con éxito. Sin embargo el observar la incapacidad de una persona de realizar alguna conducta puede reducir la expectativa de efectividad.

El grado en que la experiencia indirecta afecta, depende de 2 factores:

1. La similitud observada entre el observador y el modelo
2. Cuanta menos experiencia tenga el observador en relación con la conducta observada, mayor impacto tendrá la conducta observada.

- **Persuasión Verbal**

Se refiere a la acción de persuadir a una persona para que se fije en sus habilidades potenciales y en sus logros, más que en sus deficiencias y fracasos anteriores. Ayudándole a ver éstos como

medio de crecimiento. Si la persuasión es efectiva es probable que la persona espere realizar una conducta con éxito y despliegue y mantenga un mayor esfuerzo. Sin embargo si la persuasión verbal es negativa, los comentarios le ayudarán a disminuir su efectividad.

- **Estado Fisiológico**

El estado fisiológico afecta los juicios de eficacia y las expectativas cuando no se tiene certeza de eficacia inicial.

La sensación de ineficacia se percibe a través de la constancia de: Tensión, miedo, estrés, cansancio, fatiga, dolor y malestares físicos frecuentes. La sensación de eficacia se percibe a través de la ausencia de frecuentes síntomas ya mencionados.

3.10.2 Expectativas de resultado

Son los juicios por la persona sobre si una conducta en concreto tendrá un resultado específico. Por ejemplo, con respecto a las expectativas de resultado las personas podrían pensar "Si hago la conducta X, entonces obtendré el resultado Y". Si la persona cree que obtendrá un resultado exitoso si realiza determinada conducta, entonces se tiene una alta expectativa de resultado. Las personas tienden a luchar por metas que creen que podrán conseguir.

Existen cuatro factores que determinan las expectativas de resultado:

- **Retroalimentación:** Se refiere a las experiencias de fracaso o éxito tras la realización de una tarea lo cual es muy importante a la hora de adquirir o cambiar una expectativa de resultado, ya que

depende de los resultados obtenidos anteriormente que se actuará de una u otra forma.

- **Dificultad de la tarea:** Indica la percepción de la dificultad de la tarea. La evaluación de la tarea depende de las características de esta. Por lo general las características difíciles de las tareas llevan expectativas de éxito bajas; mientras que las características fáciles de las tareas llevan expectativas de éxito altas.
- **Información derivada de la comparación social:** otro factor que influye es la observación de los resultados obtenidos por otros en la misma tarea. Si la persona es consciente de los resultados que han tenido otros en el pasado su expectativa se basará parcialmente en este tipo de comparación.
- **Factores de personalidad:** Según Weiner, citado por Reeve (1995) una de las diferencias individuales que predisponen a las personas a sobreestimar la probabilidad de éxito antes de realizar la conducta es la necesidad de logro que dicha persona tenga. Generalmente las personas con alta necesidad de logro tienen expectativas de resultado optimistas. Sin embargo las personas con baja necesidad de logro suelen tener expectativas de resultado pesimistas, subestiman la posibilidad de alcanzar el éxito.

3.11 Teoría de la expectativa por valor

Según Reeve (1995) ésta teoría se deriva también de investigaciones de Tolman y Lewin, ambos consideran que la conducta es resolutiva y dirigida por metas en la medida en que las personas se esfuerzan por conseguir objetos valorados positivamente y evitan objetos valorados negativamente.

- **Expectativa.** En la teoría de expectativa por valor el concepto de expectativa es similar al de expectativa de resultado, por lo que una expectativa es una creencia de que la realización de una conducta en particular tendrá un resultado concreto. La expectativa se expresa en términos numéricos, por ejemplo: una expectativa del 90% indica que la persona tiene mucha seguridad de que una conducta tendrá un resultado en particular. Una expectativa del 10% indica que la persona está muy convencida de que una conducta no tendrá un resultado en particular.
- **Valor.** Según Reeve (1995) Vroom postula que el valor es la satisfacción que la persona puede derivar de un estímulo ambiental. Un estímulo se valora positivamente cuando una persona prefiere tenerlo a no tenerlo y se valora negativamente cuando una persona prefiere no tenerlo.
- Un objeto puede tener un valor intrínseco como la afición al football, un valor de dificultad al querer hacer una actividad que

exige demasiada habilidad, un valor instrumental por la satisfacción de cumplir una tarea para obtener una meta más importante en el futuro. Puede tener también un valor extrínseco como puede ser el recibir un premio. Finalmente, un objeto puede tener un valor cultural por hacer que uno sea admirado por la sociedad, como ayudar a una persona necesitada.

- **Fuerza.** Según Vroom, citado por Reeve (1995) Las expectativas y los valores se combinan en una tendencia conductual de aproximación o evitación a los objetos del entorno. Esta tendencia conductual se conoce como fuerza.

El grado de la fuerza de acercamiento o de alejamiento a un estímulo es el resultado de las expectativas y de los valores, cuanto mayor es el producto de las expectativas de éxito por el valor del objeto-meta en una persona más intensa será su motivación por acercarse a esa meta. Por el contrario si el producto de las expectativas de éxito es menor por el valor del objeto-meta, más intensa será la motivación de la persona de alejarse de esa meta.

3.12 Indefensión aprendida

Según Reeve (1995) Cuando las personas aprenden que los resultados deseados no dependen de sus conductas voluntarias, desarrollan una *indefensión aprendida*. “Es el resultado psicológico que ocurre cuando una persona percibe que los acontecimientos que se dan en su entorno son

incontrolables.” (Seligman, citado por Reeve 1995).

Según Reeve (1995) los efectos de la indefensión aprendida se pueden resumir en términos de tipos de déficit: motivacionales, cognitivos y afectivos.

Los déficit motivacionales se manifiestan mediante la disminución de la voluntad al iniciar cualquier respuesta de evitación, éste tipo de déficit es de aprendizaje porque implica la capacidad del individuo de actuar para evitar algo que no es agradable.

Los déficit cognitivos, es la creencia de que los resultados no dependen de las acciones, por lo tanto cuando una persona presenta indefensión aprendida, tiende a generalizar la situación, creyendo que en cualquier caso, no podrá tener el control y ese pensamiento pesimista es lo que constituye el déficit cognitivo.

Los déficit afectivos: Consisten en alteraciones emocionales como la depresión, la apatía y la ansiedad. En situaciones traumáticas, la respuesta típica es, de miedo. Las personas que sienten miedo siempre están luchando por escapar. Debido a que el miedo moviliza al individuo hasta lograr escapar del trauma. Aunque con el tiempo puede que perciba que tener miedo no le sirve de nada. Cuando las respuestas producidas por el miedo no son productivas, entonces se inicia la conducta depresiva. Cuando la persona se convence de que no puede hacer nada

para escapar, la expectativa que surge es un estado emocionalmente apático y deprimido. Una de las consecuencias afectivas de la indefensión aprendida es la muerte repentina. Ésta es más que todo por causas psicológicas que fisiológicas.

3.13 Teoría de la reactividad

Según Brehm, citado por Reeve (1995). El término reactividad se refiere a los intentos psicológicos y conductuales por recuperar una libertad amenazada o eliminada. Las personas desean tener la libertad de decidir qué conducta van a realizar, en qué momento por lo que cualquier sugerencia, instrucción, o favor por muy bueno que sea, puede llegar a entorpecer la libertad de la persona de tomar decisiones propias.

3.14 Reactividad e indefensión aprendida

De acuerdo con Reeve (1995) la percepción del resultado incontrolable y la percepción de la amenaza a la libertad están muy asociadas. La teoría de la reactividad predice que las personas sienten reactividad sólo si esperan tener control sobre las consecuencias de sus conductas.

También predice que frente a una pérdida de control, las personas se vuelven activas y hasta agresivas por lo tanto ambas teorías se basan en las reacciones que tienen las personas ante las consecuencias incontrolables pero señalan que las personas reaccionan de dos maneras muy distintas.

- a) Cuando se espera que haya control y que se pueda recuperar el control, las personas manifiestan reactividad.
- b) Cuando no se espera que haya control o si es que se ve como imposible de conseguir entonces se produce una respuesta de indefensión aprendida.

CAPÍTULO IV

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2002) la investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin la intervención directa del investigador. Bajo esta concepción, la presente investigación posee un diseño no experimental.

Dentro de los lineamientos establecidos por Hernández et-al (2002), afirman que es de tipo exploratoria, porque los estudios exploratorios sirven para conocer sobre fenómenos relativamente desconocidos; sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular. En este caso se investigará el tema de la motivación y específicamente de los docentes adventistas, el cual es poco estudiado. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1999), también es de tipo exploratoria, el máximo valor de este tipo de investigación es recolectar datos que muestren un hecho, fenómeno, o situación que ocurre. En ésta investigación se estará midiendo la motivación de los docentes adventistas, por lo tanto se recolectarán datos que apunten al nivel de motivación a través de un instrumento creado por las investigadoras.

Por lo tanto se considera que la presente investigación es de tipo descriptiva, porque busca especificar las propiedades, las características

y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades, en este caso, los docentes adventistas, además recolectar información, medir y evaluar la motivación laboral de los mismos, que es la variable de esta investigación.

Al tratar de recolectar información sobre este tema en las distintas fuentes posibles, no hay indicios de algún estudio sobre la motivación de los docentes adventistas, solamente material de ayuda para desarrollar el tema de la motivación. Para ésta investigación se eligió la teoría de expectativa, creada por Tolman y Lewin.

4.1.1 Manipulación de variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	No. de preguntas
Motivación de expectativa	Expectativas de eficacia	Conducta previa exitosa	1, 17, 33, 49
		Conducta previa de fracaso	2, 18, 34, 50
		Modelo de éxito	3, 19, 35, 51
		Modelo de fracaso	4, 20, 36, 52
		Estimulación verbal Positiva	5, 21, 37, 53
		Estimulación verbal negativa	6, 22, 38, 54
		Indicadores físicos de eficacia	7, 23, 39, 55
		Indicadores físicos de ineficacia.	8, 24, 40, 56
	Expectativa de resultado	Resultado exitoso del pasado	9, 25, 41, 57
		Resultado de fracaso del pasado	10, 26, 42, 58
		Percepción fácil	11, 27, 43, 59
		Percepción difícil	12, 28, 44, 60
		Control interno	13, 29, 45, 61
		Control externo	14, 30, 46, 62
		Alta necesidad de logro	15, 31, 47, 63
		Baja necesidad de logro	16, 32, 48, 64

4.1.2 Variable: Motivación de eficacia:

La motivación es el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún tipo

de necesidad o expectativa, y de cuya menor o mayor satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras (Delgado citado por Guillén 2000).

De acuerdo con Bandura, citado por Reeve (1995) se presenta la clasificación de los indicadores propuestos por las investigadoras.

4.1.3 Dimensiones e indicadores

Dentro de la dimensión de expectativa de eficacia se presentan los siguientes indicadores:

Conducta previa exitosa: Se refiere a la evaluación de una conducta pasada. Cuando la conducta pasada se ha realizado exitosamente, entonces aumentará la eficacia percibida, de esta forma las personas tendrán la convicción de que al realizar una conducta futura tendrán los mismos resultados de éxito.

Conducta previa de fracaso. Si la conducta pasada no es exitosa y es vista como una experiencia de fracaso, las personas percibirán una baja eficacia.

Modelo de éxito: Se da cuando alguien observa la conducta exitosa de otra persona al realizar la misma conducta. Si su modelo tuvo éxito, entonces se siente impulsado a actuar con la certeza que también tendrá éxito.

Modelo de fracaso: Cuando se observa la incapacidad de otra persona de realizar la conducta puede reducir la expectativa de eficacia, y tienden a

pensar que al realizar alguna conducta similar tendrán los mismos resultados de fracaso.

Estimulación verbal positiva: Se refiere al hecho de convencer a alguien para que se fije en sus habilidades potenciales y desarrolle confianza en si mismo para que tenga éxito al realizar la conducta.

Estimulación verbal negativa: Es hacer comentarios negativos a alguien para hacerle creer que no será capaz de realizar alguna tarea, mencionando sus fracasos anteriores o los de otras personas para desanimarlo.

Indicadores físicos de eficacia: Es cuando la persona generalmente experimenta la ausencia de fatiga, dolor, cansancio, estrés, tensión y todo malestar físico producido por el exceso de trabajo y en su lugar frecuentemente experimentan buen ánimo, energía y bienestar físico, lo cual incrementa la sensación de eficacia del individuo.

Indicadores físicos de ineficacia: Son señales constantes a nivel biológico que afectan la eficacia. Por ejemplo, la fatiga, el dolor, cansancio, estrés, tensión y todo malestar físico producido por el exceso de trabajo en la docencia, y por ende genera una sensación de ineficacia.

Dentro de la dimensión de expectativa de resultado se presentan los siguientes indicadores:

Resultado pasado exitoso. Es importante cualquier experiencia en el pasado donde se haya tenido un resultado exitoso para cambiar y adquirir

una expectativa de resultado exitosa. El individuo evalúa de los resultados exitosos obtenidos en el pasado y esto incrementará su expectativa de resultado.

Resultado pasado de fracaso. Cualquier experiencia pasada de fracaso transmite al individuo la sensación de obtener nuevamente los mismos resultados por lo que disminuye las expectativas de resultado positivas. Si la probabilidad de lograr algo es negativa, el empeño será mínimo y los resultados también.

Percepción fácil: Es cuando las personas perciben la tarea como algo fácil de lograr. La evaluación sobre la dificultad de la tarea depende de las características específicas y destacadas de la tarea. Estas características fáciles de las tareas llevan a expectativas de éxito altas.

Percepción difícil: Es la percepción de la tarea como algo difícil. Por lo general, las características difíciles de la tarea llevan a expectativas de éxito bajas. Las personas ven la tarea como algo difícil de alcanzar por lo que deciden no esforzarse por algo inalcanzable.

Control interno: Es cuando las personas pueden trabajar dentro del sistema educativo adventista sintiéndose satisfechas, sin tomar en cuenta las ventajas y posibilidades de mejorar en otro trabajo, quizá con mejores beneficios que los que tiene en el actual.

Control externo: Las personas trabajan dentro del sistema educativo adventista, pero frecuentemente están pensando en que otras personas tienen mejores cosas y mejores oportunidades, en este caso fuera del

sistema educativo adventista. O sea, que el mejorar no depende de ellos sino de factores externos o ajenos a su alcance.

Alta necesidad de logro: Se da cuando las personas se interesan en estructurar sus metas y luchar por alcanzarlas. Las personas con alta necesidad de logro suelen tener expectativas de resultado optimistas y creen alcanzar lo que se proponen.

Baja necesidad de logro: Se da cuando las personas tienen bajas expectativas de resultado. Estas personas suelen ser pesimistas, porque subestiman las posibilidades de éxito. Por lo tanto su aspiración no apunta a una meta muy elevada, se conforman con lo que ya alcanzaron.

4.2 Generalidades de la población

4.2.1 Población:

La población que abarca esta investigación consta de 97 Docentes que laboran en Autumn Miller, ICA (Instituto Centroamericano Adventista) ó UNADECA (Universidad Adventista de Centroamérica) y cumple con las siguientes características:

- Son docentes adventistas que laboran en la UNADECA, ICA Y Autumn Miller.
- Deben ser docentes por contrato, y permanecen la jornada laboral dentro de la institución, o tener el estatus de “obreros”.

- Los obreros* deben cumplir con las características establecidas por la organización adventista.

4.2.2 Muestra:

La muestra seleccionada para la presente investigación consta de 34 docentes adventistas, es una muestra *no probabilística* porque la elección no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación. En este caso son docentes que laboran para la organización adventista y que pueden ser docentes por contrato o “obreros”, y que laboran dentro del campus de la Universidad Adventista de Centroamérica, incluyendo los tres niveles educativos: primario, secundario y universitario.

Se seleccionará a los docentes adventistas que laboran como docentes por contrato y permanecen la jornada laboral dentro de la institución y obreros para la Escuela Autumn Miller, el Instituto Centroamericano Adventista y la Universidad Adventista de Centroamérica.

4.3 Técnicas e instrumentos

En la presente investigación se utilizará un instrumento elaborado como cuestionario tipo escala Likert.

El instrumento consta de 64 ítems que permiten medir la motivación de eficacia y la motivación de resultado de los docentes adventistas. Los ítems constan de afirmaciones con tendencias positivas y negativas,

donde la persona expresa su opinión escogiendo una de las opciones presentadas; las cuales están planteadas desde el criterio de la escala de likert. Estas van en un rango de los siguientes criterios: **De acuerdo, Más o menos de acuerdo o En desacuerdo**, con una puntuación de 0 a 2, dependiendo si la afirmación es positiva o negativa, donde se puede obtener la puntuación mínima de 0 y máxima de 128 puntos.

4.4 Procedimiento metodológico:

Al tener la autorización respectiva de parte de los directores de las instituciones y después de realizar la selección de los docentes adventistas que cumplen las características ya mencionadas y que laboran para la Escuela Autumn Miller, el Instituto Centroamericano Adventista y la Universidad Adventista de Centroamérica, se aplicará el instrumento.

Se pretende medir el nivel de motivación de los docentes de la escuela Autumn Miller, el Instituto Centroamericano Adventista y la Universidad Adventista de Centroamérica para poder establecer el rango en el que se encuentra la mayoría de los docentes.

La recolección de datos se realizará a través del instrumento creado por las investigadoras, se les entregará personalmente y se les dará el tiempo necesario para que lo llenen, después se procederá a retirar el cuestionario. Además se realizará una entrevista semi-estructurada con algunos de los docentes para poder ampliar la información obtenida.

4.5 Procesamiento de datos

El instrumento será calificado bajo el siguiente procedimiento:

En el instrumento, se tomará en cuenta la teoría de expectativa de Lewin y Tolman para determinar el nivel de motivación de los docentes. De acuerdo a las dos dimensiones establecidas por Bandura, citado por Reeve (1995): Expectativas de eficacia y Expectativas de resultado.

El puntaje se obtiene de acuerdo a la escala Likert, en donde las afirmaciones positivas, tienen el siguiente rango:

1. El criterio **De acuerdo**: tiene un puntaje de 2.
2. El criterio **Más o menos de acuerdo**: tiene un puntaje de 1.
3. El criterio **En desacuerdo**: tiene un puntaje de 0.

Y las afirmaciones negativas, tienen el siguiente rango:

1. **De acuerdo**: tiene un puntaje de 0.
2. **Más o menos de acuerdo**: tiene un puntaje de 1.
3. **En desacuerdo**: tiene un puntaje de 2.

Las afirmaciones positivas y negativas tienen diferente puntaje porque, en las preguntas con afirmación negativa entre menor puntaje se le da al criterio **de acuerdo** hay mayor rango de motivación. Y en las preguntas con afirmación positiva, cuando mayor puntaje se le da al “de acuerdo” es mayor el rango de la motivación. Por ejemplo:

Afirmación negativa, en estas cuanto menor puntaje se le da a la afirmación hay mayor motivación.

Pregunta # 1

¿Ha tenido alguna experiencia que le ha hecho pensar que se equivocó de profesión?

De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

Afirmación positiva, en estas cuanto menor puntaje se le da a la afirmación hay mayor irracionalidad.

Pregunta # 2

¿Durante el tiempo de trabajo, considera que ha desempeñado su labor con éxito?

De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

La importancia de que el cuestionario contenga afirmaciones positivas y negativas reside en que resulta más favorable ya que se puede evitar una posible distorsión de los resultados y una mayor confiabilidad de los mismos, ya que un cuestionario con solo afirmaciones positivas podría aumentar un mayor nivel de negación de la problemática. Y un cuestionario elaborado sólo con afirmaciones negativas podría sobrecargar la problemática y obtenerse resultados muy negativos en cuanto a la motivación.

Luego de obtenidos los datos, para determinar el nivel de motivación de acuerdo con puntaje final obtenido, se clasificarán en el siguiente rango, creado por las investigadoras:

Puntuación obtenida	Interpretación
De 0 a 32 puntos	Nivel bajo de motivación
De 33 a 64 puntos	Nivel medio de motivación
De 65 a 96 puntos	Nivel alto de motivación
De 97 a 128 puntos	Nivel óptimo de motivación

Con esto se define, que cuanto mayor puntaje se obtenga en la prueba, habrá mayor motivación.

Al tener ya todos los cuestionarios recolectados, para poder cuantificar los resultados se realizarán dos tipos de tabulaciones; la primera manual, donde se utilizarán hojas en blanco, en las cuales se trazarán renglones y columnas numeradas para formar el cuadriculado que servirá al momento de tabular los datos manualmente. Se creará una hoja para cada dimensión, se anotará el valor de cada respuesta con respecto a si es positiva o negativa, guiadas en la hoja para cuantificar resultados elaborada por las investigadoras.

El segundo tipo de tabulación se realizará de la siguiente manera: Con los resultados obtenidos se creará una base de datos (hoja Excel) donde se utilizarán diferentes funciones como: tablas, autofiltro, autosuma,

promedio, gráficos, entre otros. En algunas listas los valores son constantes, como la edad, años de servicio, sexo, lugar de trabajo. Otras listas estarán compuestas por fórmulas o funciones como: La expectativa de eficacia, expectativa de resultado, los diferentes indicadores, los resultados de los subtotales de la sumatoria de los indicadores.

Una vez realizada la tabulación de los datos, se obtendrá:

1. El subtotal por indicadores, utilizando la función de autosuma de Excel.
2. Subtotales de los puntajes obtenidos en cada ítem. Para llevar a cabo esto se utilizará la función de autosuma. Este mismo proceso permitirá visualizar cuáles son los indicadores con mayor y menor puntaje en general.
3. Totales por dimensión. De cada una de las dimensiones se visualizará los puntajes de los ítems de cada indicador. Estos cálculos se obtendrán utilizando un filtro para las listas, se llevará a cabo a través de la función de autofiltro.
4. Establecer por medio de la función autofiltro la cantidad de docentes ubicados en los diferentes niveles de motivación.

Con estos valores obtenidos, se procederá a cruzar los datos (con fines estadísticos) de edad con el nivel de motivación. Para esto se utiliza la función de autofiltro, que permitirá saber en qué rango de edad hay

mayor nivel de motivación. Igual manejo de datos se realizará con el cruce de años de servicio con respecto a motivación.

Para obtener un buen manejo, visualización y análisis de los datos se utilizará el graficador de Excel, donde los resultados estadísticos se presentarán en un gráfico de columnas, además de tablas de contenido de datos.

Además de los datos numéricos, se realizará un análisis subjetivo por parte de las investigadoras, basado en la teoría expuesta por Tolman y Lewin citada por Reeve (1995), en el marco teórico de esta investigación.

CAPÍTULO I

1. Presentación, descripción y análisis de resultados

1.1. Caracterización de la población

A continuación se presentará los datos de carácter demográfico de la población.

Tabla No. 1. Datos

Presentación, descripción y análisis de resultados

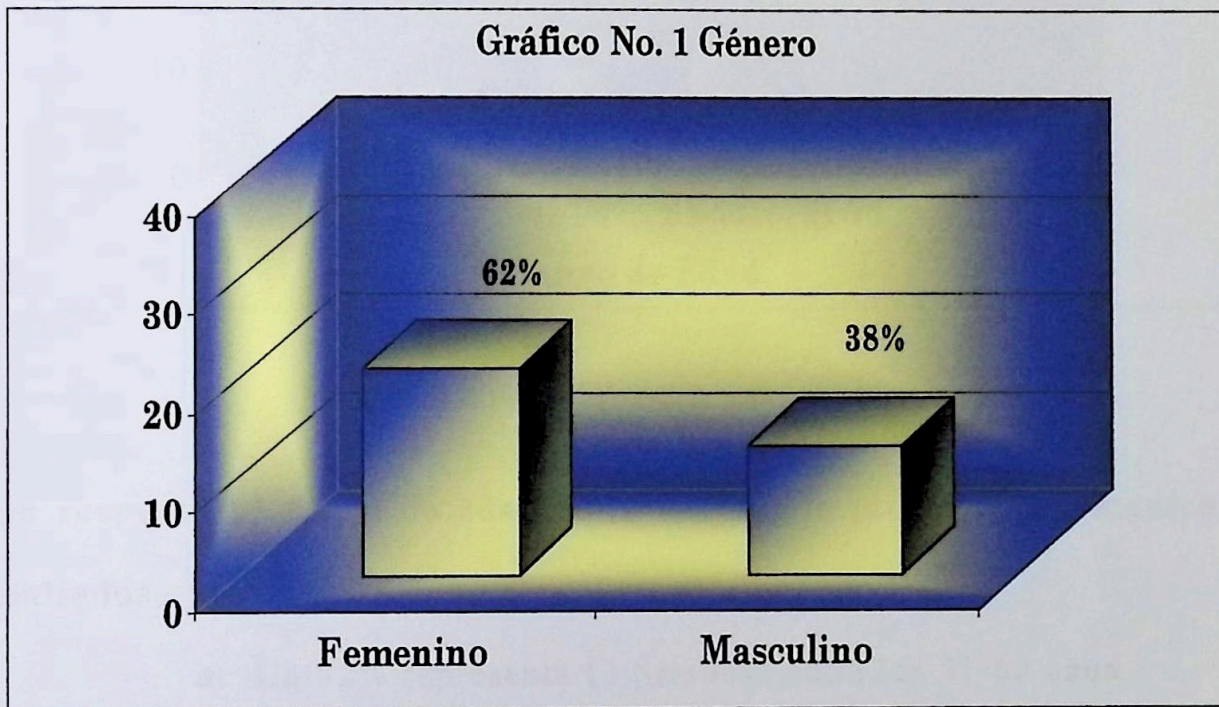
De acuerdo con el gráfico de la muestra se puede observar que el porcentaje que corresponde al género femenino es de 57% del total de la muestra, que corresponde a 21 sujetos. El género masculino presenta un total de 37%, que corresponde a 14 sujetos.

CAPÍTULO V

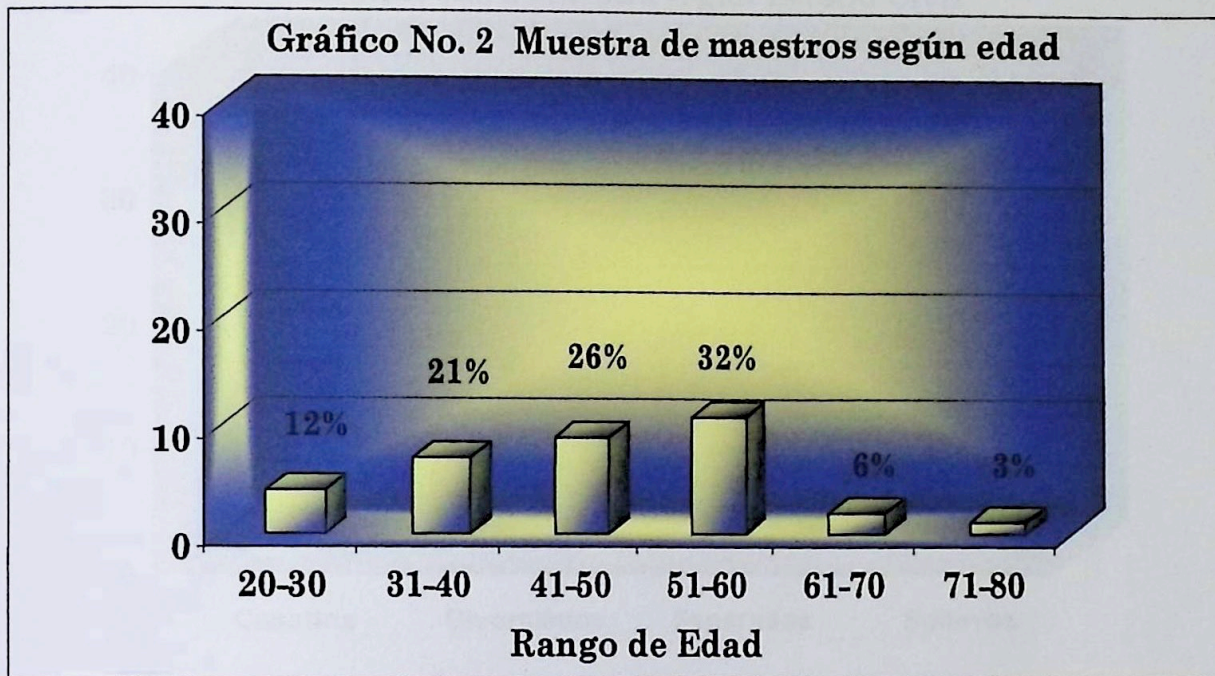
5. Presentación, descripción y análisis de resultados

5.1 Caracterización de la población

A continuación se presentarán los datos en cuanto a la caracterización de la población.



De acuerdo con el gráfico de la muestra según el género, se puede observar que el porcentaje más alto corresponde al género femenino, con un 62% del total de la muestra, que corresponde a 21 mujeres. El género masculino presenta un total de 38%, que corresponde a 13 hombres.



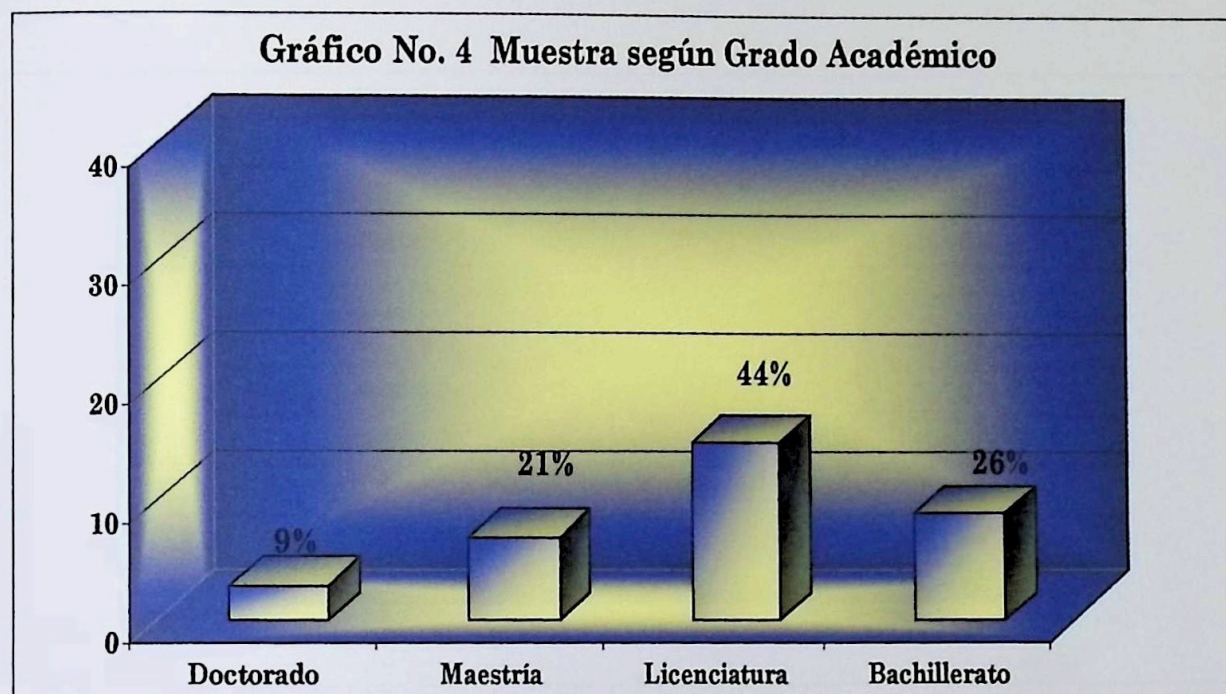
Con respecto al rango de edad de la muestra se presentan los siguientes resultados:

- Un 32% representa 11 personas entre los 51-60 años.
- Un 26% equivale a 9 personas entre los 41-50 años
- El 21% corresponde a 7 personas se encuentra en el rango de 31-40 años.
- El 12% equivale a 4 personas entre 20-30 años.
- Un 6% representa 2 personas entre los 61-70 años.
- Finalmente un 3% equivale a 1 persona entre los 71-80 años de edad.

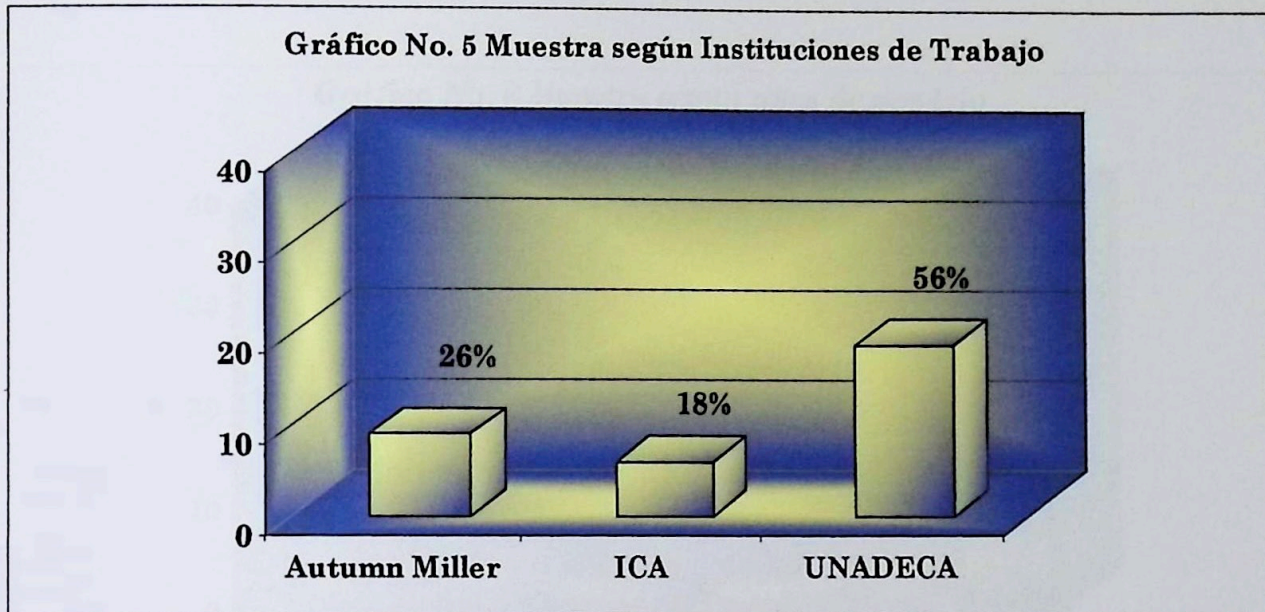


En cuanto al estado civil de la muestra se presentan los siguientes resultados:

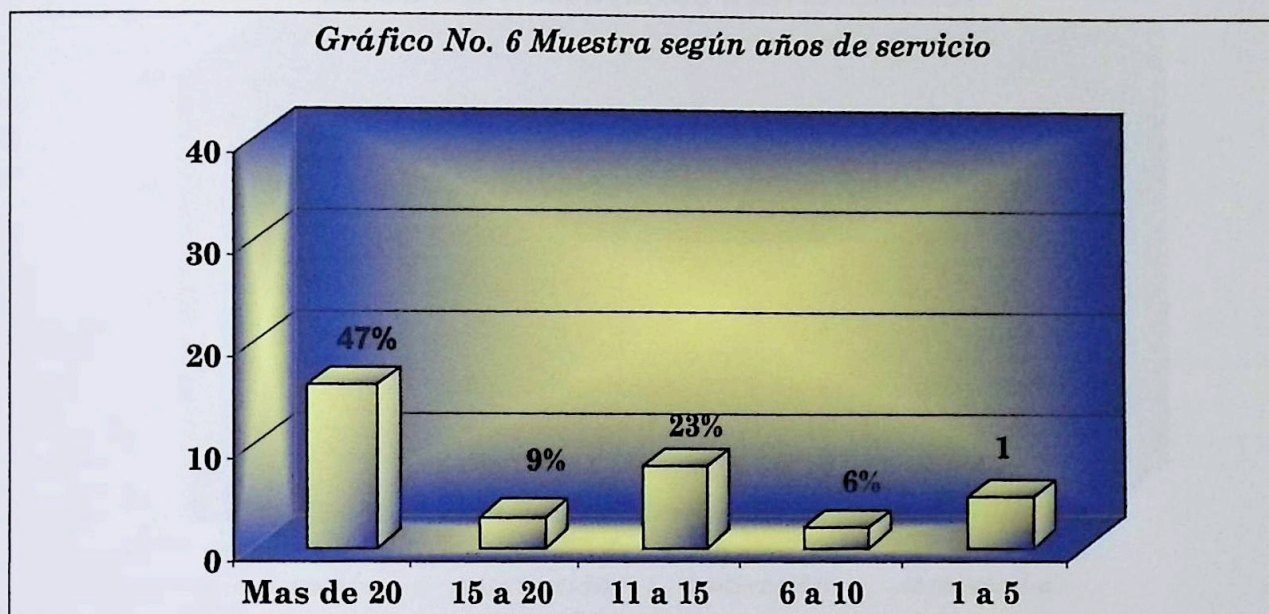
- a. El 82% corresponde a 28 personas casadas.
- b. Un 12% representa 4 personas solteras.
- c. Un 3% equivale a 1 persona divorciada.
- d. El 3% equivale a 1 persona separada.



En cuanto al grado académico de la muestra, se puede observar que el 44%, correspondiente a 15 docentes tiene el grado de licenciatura, seguido por un 26% con el grado de bachillerato, equivalente a 9 docentes, el 21% corresponde a 7 personas representa los docentes con el grado de maestría, y el 9% con el grado de doctorado, equivale a 3 docentes.



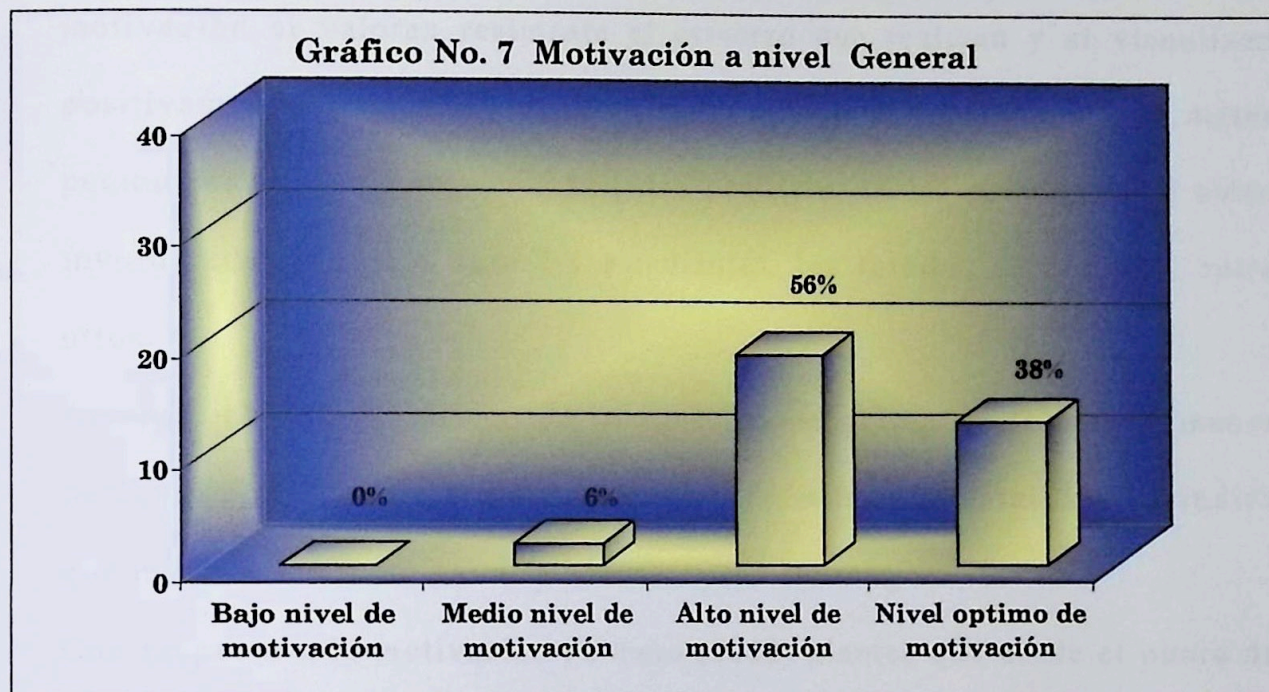
De acuerdo con el gráfico el 56% correspondiente a 19 docentes son empleados de UNADECA, seguido por el 26% que equivale a 9 docentes que son empleados del Autumn Miller, y por último un 18% corresponde a 6 docentes que laboran para el ICA (Instituto Centroamericano Adventista).



Con respecto a los años de servicio:

- El 47% que equivale a 16 docentes tiene más de 20 años de laborar.
- El 23% corresponde a 8 docentes, que tienen de 11 a 15 años de laborar.
- Un 15% correspondiente a 5 docentes se encuentra en el rango de 1 a 5 años de servicio.
- El 9% representa 3 docentes, tiene de 15 a 20 años de laborar.
- El 6% equivale a 2 docentes tiene de 6 a 10 años de laborar.

5.2 Motivación a nivel general



De acuerdo con el gráfico de Motivación general, se visualiza que el porcentaje mayor pertenece a un alto nivel de motivación con un 56% equivalente a 19 docentes adventistas.

El siguiente porcentaje se refiere al nivel óptimo de motivación con el 38% perteneciente a 13 docentes adventistas.

El penúltimo porcentaje corresponde a un medio nivel de motivación con el 6% que equivale a 2 personas, y el último se refiere a un bajo nivel de motivación con un porcentaje de 0%.

En el gráfico de motivación general, se puede notar cómo en su mayoría los docentes adventistas mantienen un alto nivel de motivación, en una lucha por evitar el fracaso, y sentirse realizados según lo que se han propuesto,

además según Reeve (1995) las personas mantienen un alto nivel de motivación si valoran realmente el esfuerzo que realizan y si visualizan positivamente la probabilidad de que su trabajo le permitirá lograr metas personales y a su vez, ver resultados positivos en las personas que están involucradas, en este caso los estudiantes, los tutores, el director, entre otros.

Aunque el nivel óptimo de motivación se visualice con un menor porcentaje, está representado por el 38% de la muestra total, lo que indica que más de la tercera parte se encuentra en este rango.

Con respecto a la motivación Palmero (2002) plantea que desde el punto de vista genético, todo ser humano se siente motivado para conseguir el objetivo principal: La supervivencia. Por lo tanto continúa mencionando que la motivación se encuentra relacionada con el afán de sobrevivencia, por ende, afirma que el ser humano siempre se encuentra motivado para seguir buscando el punto óptimo que le garantice su máximo rendimiento y adaptación. Por consiguiente todo ser humano se encuentra motivado para conseguir una meta o para la evitación de un castigo.

Lo dicho anteriormente se puede comprobar, debido a que en motivación general existe un 0% que muestra una motivación baja. Sin embargo existe un 6% de la muestra que presenta un nivel medio de motivación, a esto Palmero (2002) llama sensación displacentera, que es la que se produce cuando los niveles de alguna variable se separan y disminuyen más de lo aconsejable y que por más que se activen los mecanismos fisiológicos y conductuales para reestablecer el equilibrio, no se logra. Cuando esto

sucede según Palmero (2002) el individuo lo interpreta como necesidad de un elemento. Como consecuencia, se produce la motivación para buscar ese elemento necesario, dando así lugar a la conducta motivada, la cual suprime la sensación displacentera.

En otras palabras el 6% de la muestra posiblemente experimente más sensación displacentera que la otra parte, posiblemente por algo que no han podido lograr, por algo que no les ha agradado o quizá por algo en lo cual no están de acuerdo.

“Desde la Psicología de la Motivación, se dice frecuentemente que cualquier organismo tiene que mantener en equilibrio las variables fundamentales. Cuando el equilibrio dinámico se pierde, se lleva acabo la conducta motivada correspondiente, que permitirá recuperar ese equilibrio” (Palmero et-al 2002)

A continuación se presentan los aspectos más sobresalientes, que surgen del cruce de datos de la caracterización de la muestra en relación con la motivación.

5.3 Años de Servicio en relación con la motivación

En cuanto a los años de servicio, es relevante el hecho de que el 68% equivalente a 23 docentes, tienen más de 10 años de servicio, y en su mayoría tienen grado académico de licenciatura. De estos el 57% presenta un nivel óptimo de motivación, los demás se mantienen en un alto nivel de motivación. Por lo tanto se puede decir que cuanto más años de servicio tengan mayor será el nivel de motivación. Dentro de la jerarquía de las

necesidades de Maslow, citado, por Guillén (2000) se menciona la necesidad de seguridad, en la cual el ser humano alcanza cierto grado de estabilidad. Posiblemente los docentes que tienen más años de servicio han alcanzado estabilidad personal, y eso les permite tener un nivel alto de motivación y continuar satisfaciendo las otras necesidades de la jerarquía.

Según White (1971) todos los que trabajan para la Obra, deben adquirir profunda experiencia, y ayudar a los jóvenes en el trabajo a comprender la manera en que se debe trabajar, esto lleva a concluir que cuando tienen más tiempo de trabajo, se les hace más fácil comprender algunos retos que se les presenten y superar cualquier dificultad, lo cual les hace sentirse motivados en mayor nivel.

5.4 Edad en relación a la motivación

Es interesante notar que la mayoría de los docentes que se encuentran en el rango de nivel óptimo de motivación son docentes con más de 45 años de edad, lo cual indica que cuanto más experiencia tienen se sienten más eficaces y más extrínsecamente motivados para trabajar.

Según Papalia (2000) las personas a esta edad se encuentran en una de dos posiciones: la primera, en el umbral de una nueva vocación por haber revaluado su labor a través de los años, y la segunda posición, en la cima de la carrera que en su juventud escogieron. De acuerdo con Papalia (2000) en este caso se cumple la segunda posición, quien argumenta que debido a su experiencia y conocimiento adquieren posiciones elevadas en su trabajo, es interesante notar cómo esto se cumple en los docentes que están en esta

edad porque también en su mayoría tienen posiciones de trabajo elevadas, porque ocupan posiciones de jefatura.

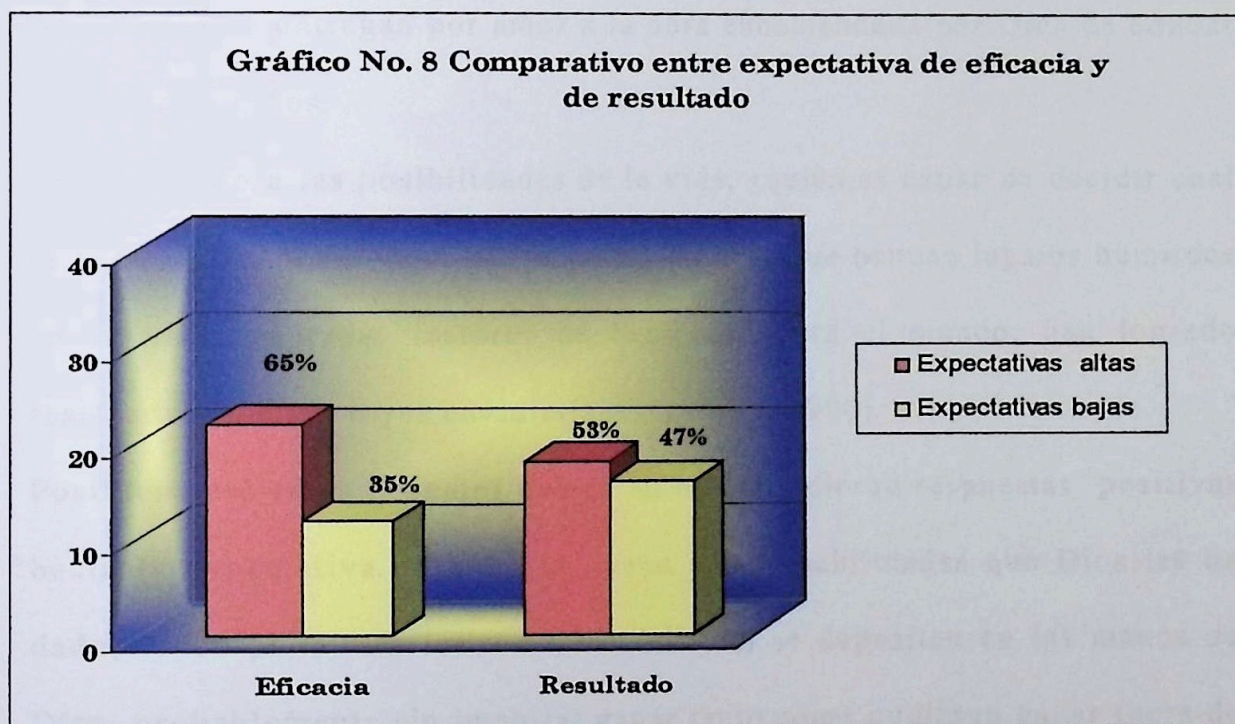
Las investigadoras consideran que estos docentes debido a su experiencia, han adquirido conocimientos que les permiten sentirse más eficaces con respecto a los resultados obtenidos y que la posición que han ganado les ha permitido adquirir respeto y reconocimiento de su labor. A diferencia de los que están en la edad adulta joven, que se encuentran en un nivel menor de motivación, esto podría deberse a su poca experiencia en la labor.

5.5 Instituciones de trabajo en relación a la motivación

Dentro de los resultados obtenidos con respecto al nivel óptimo de motivación el 44%, equivalente a 15 personas está representado por UNADECA, el 33% corresponde a 11 personas representado por el ICA y un 23% equivale a 8 personas que laboran en el Autumn Miller, lo cual significa que los docentes de UNADECA representan el mayor porcentaje del nivel óptimo de motivación. Posiblemente el hecho de trabajar para una institución universitaria les permite adquirir un mejor estatus a nivel social y ampliar sus expectativas de éxito. Santos citado por Magaña (2006) menciona que las necesidades del ser humano son diversas y por lo tanto es necesario clasificarlas en: Básicas, sociales, psicológicas y existenciales. Las investigadoras apuntan que posiblemente los docentes adventistas de UNADECA en algún momento han sentido más las necesidades psicológicas: Aceptación, prestigio, respeto y logro; las cuales posiblemente han sido satisfechas por laborar en un nivel universitario.

Probablemente mientras menor sea el nivel de escolaridad para el cual trabajan, menor es el grado de motivación y menor probabilidad de alcanzar un estatus elevado ante la sociedad, según lo indican los porcentajes antes mencionados.

5.6 Comparativo de nivel de eficacia y de resultado



De acuerdo con el gráfico comparativo, el 65% de la muestra, equivalente a 22 docentes adventistas, tiene expectativas de eficacia, mientras que el 35% equivalente a 12 docentes adventistas, no presentan expectativas de eficacia.

En cuanto a la dimensión de resultado, se obtuvo el 53% correspondiente a 18 docentes que muestran expectativas de resultado y el 47%, corresponde a 16 docentes. que no presentan expectativas de resultado.

El mayor porcentaje con respecto a expectativas de eficacia, indican que la mayor parte de docentes adventistas se sienten motivados para desempeñar su trabajo.

El 78% de respuestas apuntan a no tener un modelo de fracaso, que les haga pensar que ellos pueden fracasar, sino al contrario estos docentes son capaces de visualizar señales de éxito en otros docentes adventistas, que como ellos se entregan por amor a la obra encomendada por Dios de educar a jóvenes y niños.

“Y en cuanto a las posibilidades de la vida, ¿quién es capaz de decidir cuál es grande y cuál es pequeña? ¡Cuántos obreros que ocupan lugares humildes en la vida, al crear factores de bendición para el mundo, han logrado resultados que los reyes envidiarían!” (White, 1990).

Posiblemente estos docentes que en su mayoría dieron respuestas positivas hacia la expectativa de eficacia, creen en las habilidades que Dios les ha dado, creen poder ser instrumentos útiles si se depositan en las manos de Dios, probablemente sin importar ganar tanto como pudiesen ganar fuera de la Obra, reconociendo que por muy humilde que sea su posición, es de gran valor ante los ojos de Dios.

Dentro del Enfoque Cognitivo de la motivación según Palmero (2002) existe una palabra que se llama Compromiso. Para que las personas actúen en la realización de una meta, es necesario que haya un compromiso auténtico con la meta que se desea alcanzar. La importancia de este compromiso se observa mejor, cuando viene impuesta desde afuera, por algún modelo de éxito, jefes, o cualquier persona que tenga autoridad.

Estos docentes en su mayoría también son adultos intermedios que por su edad y años de servicio, son personas estables económicamente, por lo tanto las investigadoras apuntan que probablemente se deba a este hecho, que sus respuestas sean en su mayoría positivas hacia la expectativa de eficacia, pues lo que desean es, sentirse competentes disfrutando su trabajo con optimismo.

En esta dimensión de expectativa de eficacia, las personas manifiestan la seguridad que tienen de poder realizar una conducta deseada. Dicho de otra forma las personas en esta dimensión tienen la estimación probabilística de poder realizar una conducta o secuencia de conductas de manera adecuada, tal y como lo expone Reeve (1995). Por ende se refiere a la motivación intrínseca.

Por lo tanto es importante señalar que dentro de esta dimensión, existen 8 indicadores los cuales, son además los factores que determinan la motivación intrínseca o por eficacia de los docentes adventistas.

Uno de los factores que determina la motivación de estos docentes según la teoría es la conducta previa exitosa, a pesar de no obtener los resultados esperados; tal como se refleja en el indicador de resultado exitoso del pasado, los docentes tienen motivación para actuar de la manera que ellos consideran adecuada en la consecución de sus metas, esto es posiblemente porque los docentes centran su atención en sí mismos, en sus actitudes, sus conductas, lo cual posiblemente les motiva a hacer lo que esté a su alcance, aunque están conscientes de que el resultado obtenido, no solo dependerá de su actitud sino también del entorno (estudiantes, padres de familia, colegas, jefatura, entre otros). A esto Reeve (1995) apunta que cuando las personas están interesadas en algo, le dan un valor de acuerdo a la intensidad de su motivación. De acuerdo a la teoría de expectativa por valor que él menciona, posiblemente los docentes le dan un valor intrínseco a su labor porque les satisface el laborar dentro de la organización, y no centran su atención en las habilidades o destrezas de otros, y le dan un valor instrumental, porque su interés va más allá, debido a que no sólo

se preocupan por dejar una enseñanza que pueda proveerle al estudiante beneficios no solo en el presente, sino también en el futuro.

Lo anterior se confirma en el indicador de conducta previa de fracaso, donde el 73% de las respuestas positivas hacia la expectativa de eficacia de los docentes afirman no haber tenido una conducta previa de fracaso y por lo tanto no tuvieron un resultado de fracaso del pasado, posiblemente los docentes están satisfechos en su trabajo y por lo tanto su experiencia esta encaminada hacia el éxito.

El 60% de respuestas positivas de los docentes tienen un modelo de éxito en el campo de la docencia, esto probablemente debido a que dentro de la organización adventista se fomenta de manera indirecta la labor como educador, y el modelo de éxito quizá lo visualizan no sólo en una persona cuya profesión sea el ámbito educativo, sino también alguna otra carrera que de alguna manera le a abierto puertas dentro de la organización como docente en el área de estudio (ingeniería, administración, enfermería, psicología y teología), probablemente esto se observe más en el ámbito universitario. El 78% no tienen un modelo de fracaso en la docencia, por lo tanto se confirma que posiblemente las personas ven la labor de un docente como algo indispensable para facilitar un lugar de trabajo dentro de la organización adventista, y probablemente por esa razón lo perciban como un modelo de éxito.

De acuerdo a Bandura citado por Reeve (1995) la conducta se ve incrementada observando como otras personas realizan la misma conducta con éxito. A esto agrega que cuanto menos experiencia tenga el observador en relación con la conducta observada, mayor impacto tendrá la conducta observada. Por lo tanto

las investigadoras apuntan que posiblemente los docentes observaron un modelo de éxito antes de elegir su profesión lo cual quizá influyó en la toma de decisión.

El 62% de las respuestas indican que los docentes sí reciben estimulación verbal positiva y esto es reforzado porque el 59% indica que no reciben estimulación verbal negativa, por lo tanto probablemente este porcentaje, que es similar, indica que no hay estimulación verbal negativa.

Dentro de la organización adventista la conducta esta regulada dentro del margen del cristianismo y posiblemente por esta razón se hagan comentarios positivos sobre sus habilidades en su labor como docente más que sus deficiencias. Y quizá al momento hablar con el docente sobre algo que no se esta manejando de la mejor manera, entre en juego la diplomacia y la filosofía. Vroom, citado por Guillén (2000) afirma que un empleado(a) tendrá buen rendimiento si llega a la conclusión previa de que su esfuerzo será valorado por sus superiores. Esto de alguna forma influirá y proporcionará resultados positivos.

Hay un 75% de respuestas positivas, en indicadores físicos de eficacia, es decir que la mayoría de docentes adventistas, considera la ausencia de malestares físicos frecuentes, y por ende probablemente este sea otro factor motivante que le haga sentir capaz de ejercer la docencia. Sólo el 46% de las respuestas apuntan que no presentan frecuentes malestares físicos de ineficacia. Posiblemente esto se deba al mecanismo de defensa de resistencia mostrada de parte de los docentes adventistas, al momento de responder el instrumento. En este punto los docentes demostraron al momento de responder el instrumento que

aunque en algunos casos frecuentan algún malestar físico por el exceso de trabajo de algún modo la interacción constante con el estudiante recompensa el esfuerzo.

La salud es una bendición inestimable, que está más íntimamente relacionada con la conciencia y la religión de lo que muchos se dan cuenta. Tienen mucho que ver con la capacidad de uno para servir, y debe ser guardada en forma tan sagrada como el carácter, porque cuanto mas perfecta sea la salud, tanto mas perfectos serán también nuestros esfuerzos para hacer progresar la causa de Dios y beneficiar a la humanidad (White, 1971).

Posiblemente las satisfacciones, las cuales son, según Palmero, (2002): Experiencias y emociones positivas, contrarresten el malestar físico. Además el autor señala que el malestar físico causa también malestar emocional, demandas irritante y por ende ineficacia.

Presencia de motivación en la expectativa de resultado, con base al total de respuestas posibles (136) según la muestra de docentes adventistas.

Expectativa de resultado	No. De respuestas positivas hacia la expectativa de resultado	Porcentaje del No. De respuestas	Cantidad de personas
Resultado exitoso del pasado	37	27	9
Resultado de fracaso del pasado	80	59	20
Percepción fácil	30	22	7
Percepción difícil	75	55	19
Locus de control interno	84	62	21
Locus de control externo	79	58	20
Alta necesidad de logro	95	70	24
Baja necesidad de logro	89	65	22
Promedios	71	52	18
Expectativas de resultado	No. De respuestas negativas hacia la expectativa de resultado	Porcentaje del No. De respuestas	Cantidad de personas
Resultado exitoso del pasado	99	73	25
Resultado de fracaso del pasado	56	41	14
Percepción fácil	106	78	27
Percepción difícil	61	45	15
Locus de control interno	52	38	13
Locus de control externo	57	42	14
Alta necesidad de logro	41	30	10
Baja necesidad de logro	47	35	12
Promedios	65	48	16
Totales	136	100	34

Con respecto a la Dimensión de Resultado, se puede decir según Reeve (1995) que implica juicios por parte de la persona sobre si una conducta en concreto tendrá un resultado específico. En otras palabras esta se refiere a la motivación extrínseca, en este caso la expectativa de resultado es visualizada por el docente como un ente externo, que esta fuera de su control.

Es interesante resaltar que el menor número de respuestas positivas hacia la Expectativa de Resultado, se encuentra en el indicador de percepción fácil de la tarea, con un porcentaje de 22%. Estos docentes consideran su labor como una tarea fácil de lograr y según Reeve (1995), cuando las personas perciben características fáciles de las tareas, se incrementan las expectativas de éxito.

Reeve (1995) continúa diciendo que las características difíciles de la tarea llevan a expectativas de éxito bajas, y que cuando el individuo ve la tarea como algo difícil de alcanzar muchas veces decide no esforzarse por algo inalcanzable. Las investigadoras consideran que, la docencia posiblemente sea una tarea difícil que requiere; dedicación, paciencia, sacrificio, esfuerzo y tolerancia. Quizá estos docentes al no percibir la tarea como algo fácil piensen que es difícil alcanzar en su totalidad las metas propuestas, y de alguna manera probablemente esta cognición disminuya su motivación. Sin embargo, es importante recordar que "Las facultades humanas, cuando están bajo la dirección especial de la Gracia de Dios, son capaces de ser usadas con el mejor propósito de esta tierra. El gran objetivo de la educación es habilitar a los maestros para usar la

fuerza que Dios ha dado de tal manera que se represente la religión de la Biblia y se fomente la gloria de Dios” (White, 1971).

En el indicador, resultado exitoso del pasado, sólo se obtuvo el 27% de respuestas positivas hacia la expectativa de resultado, esto significa según las investigadoras que probablemente pocos docentes adventistas han tenido resultados exitosos que les impulsen a pensar que en el futuro obtendrán los mismos resultados. Según Reeve (1995) la percepción positiva que se tenga de alguna experiencia en el pasado, determinará el resultado exitoso del presente. Sin embargo posiblemente, aunque no hayan obtenido los resultados esperados en el pasado, si se sienten capaces de laborar de la mejor manera, creyendo quizá que los resultados no dependen en su totalidad de ellos como docentes. y posiblemente la satisfacción de laborar de la mejor manera es mayor que los resultados que obtienen.

El otro punto por mencionar es el indicador de alta necesidad de logro, que equivale a 70%, por lo tanto se puede decir según Reeve (1995) que estos docentes creen en la posibilidad de éxito antes de realizar una tarea y suelen tener expectativas de resultado optimistas. El 65% indica que no hay baja necesidad de logro, por lo tanto quizá los docentes adventistas tienen expectativas de resultado positivas con respecto a este indicador. Y esto confirma una de las creencias de los docentes adventistas, ya que E. White. (1987) dice que debemos aspirar a la altura a que la unión del poder humano con el divino nos permita alcanzar y eso posiblemente sostiene el porqué de la alta necesidad de logro de los docentes adventistas.

Conclusiones

CONCLUSIONES

“El gran propósito del maestro debe ser perfeccionar el carácter cristiano en sí mismo y en los estudiantes” (White, 1971)

Una vez analizados los datos obtenidos y finalizados, la presente investigación, se concluye con lo siguiente:

Al observar los resultados se concluye que los docentes adventistas de acuerdo a la teoría de expectativas de Tolman y Lewin citada por Reeve (1995) muestran motivación por expectativas de eficacia de acuerdo a los siguientes indicadores: Conducta previa exitosa, modelo de éxito, estimulación verbal positiva e indicadores físicos de eficacia. Y motivación por expectativas de resultado de acuerdo a los siguientes indicadores: Resultado exitoso del pasado, percepción fácil, control interno y alta necesidad de logro.

A continuación los siguientes porcentajes:

Dimensiones	Porcentaje
Expectativas de eficacia	65%
Expectativas de resultado	53%

Por indicadores se pueden observar los siguientes resultados:

Indicadores	% de Motivación de eficacia
Conducta previa exitosa	71%
Modelo de éxito	59%

Estimulación verbal positiva	62%
Indicadores físicos de eficacia	76%

Indicadores	% de Motivación de resultado
Resultado exitoso del pasado	27%
Percepción fácil	20%
Control interno	62%
Alta necesidad de logro	65%

- Las investigadoras concluyen que existe mayor nivel de motivación por expectativa de eficacia que por expectativa de resultado. Lo que posiblemente indica que en su mayoría los docentes se sienten capaces de realizar su labor, se sienten competentes ante la docencia.
- Los resultados muestran que existe mayor motivación en los docentes que tienen mas años de servicio dentro del sistema educativo adventista. Posiblemente esto indica que cuanto mayor es la experiencia, eso les brinda mayor seguridad al momento laborar, y les da mayor motivación.
- Los docentes con mayor edad muestran mayor motivación, posiblemente porque se encuentran en una edad donde según Papalia (2000) se visualizan en la cima de su carrera y probablemente a esto se debe el mayor nivel de motivación.
- Con respecto a las instituciones de trabajo UNADECA presenta el mayor porcentaje de nivel óptimo de motivación, posiblemente el

laborar en un nivel universitario, les brinda prestigio y satisfacción personal, A esto Santos, citado por Magaña (2007) menciona que pertenece a la clasificación de las necesidades psicológicas del ser humano.

- Los principales factores que determinan el nivel de motivación por eficacia de los docentes adventistas de UNADECA, ICA y Autumn Miller, son: Conducta previa exitosa, indicadores físicos de eficacia.
- Los factores principales que determinan el nivel de motivación por resultado son: Control interno y alta necesidad de logro.

Basados en el cuestionario aplicado sobre la motivación de los docentes adventistas, se pudo determinar la existencia de baja, media, alta y óptima motivación en los siguientes porcentajes:

Motivación	Porcentaje	No. De docentes
Baja	0%	0
Media	6%	2
Alta	56%	19
Óptima	38%	13

- Por los resultados obtenidos, se concluye que el 94% de los docentes adventistas se mantiene en los rangos de *alto nivel de motivación y óptimo nivel de motivación*. Sólo un 6% se encuentran en un rango de *medio nivel de motivación*

Recomendaciones

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones anteriores, a continuación se presenta una serie de recomendaciones dirigidas en 3 direcciones:

1. Los docentes adventistas.
2. A las instituciones educativas.
3. A futuras investigaciones.

“Muchos a quienes Dios ha calificado para hacer un excelente trabajo, realizan muy poco porque intentan poco. Miles pasan por la vida como si no tuvieran objeto definido por el cual vivir, ni norma que alcanzar. Los tales recibirán una recompensa proporcional a su obra” White (1870)

Recomendaciones para los docentes adventistas

- “El éxito de cualquier actividad requiere una meta definida. El que desea lograr verdadero éxito en la vida debe mantener constantemente en vista esa meta digna de su esfuerzo” (White, 1987). Siendo que la educación adventista tiene como propósito restaurar la imagen de Cristo en el alumno, es recomendable que los docentes se propongan metas no solo académicas, sino también espirituales.
- Debido al trabajo que la carrera exige, es indispensable que hagan consciencia del cuidado que le están brindando a su salud, para ello es importante que organicen su tiempo acomodándose al período de

trabajo de acuerdo a su capacidad. Al respecto White (1971) argumenta que la salud influye en la capacidad del docente para servir; porque cuanto más perfectos será también el esfuerzo para hacer progresar la causa de Dios y beneficiar a la humanidad.

Recomendaciones a las instituciones educativas: UNADECA, ICA y Autumn Miller.

- Podría evaluarse la labor de los docentes a través de cuestionarios llenados por los estudiantes donde se seleccionó a los docentes destacados para poder reconocer su labor. Y de parte de la institución darle algún reconocimiento para incentivar su labor

Lahey (1999) señala que la motivación extrínseca es la motivación externa a la actividad o sea un resultado de ésta. En este caso la motivación extrínseca para desempeñar mejor un trabajo es la apertura de nuevas posibilidades, que permiten la satisfacción de necesidades, a través de mejores salarios, capacitación, reconocimiento verbal, reconocimiento escrito, paseos, entre otros.

- Es recomendable que se realice una evaluación objetiva, escrita y oral a los docentes sobre los aspectos específicos en los que no se les está reconociendo, para poder intervenir después de tener el diagnóstico, por lo menos una vez por año.

- Debido a que la motivación es mayor por eficacia que por resultado, posiblemente es recomendable que las instituciones se preocupen por darle mayor reconocimiento extrínseco a los docentes para que su motivación aumente y por ende su productividad.
- De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede visualizar que los docentes necesitan mayor motivación extrínseca por lo que es recomendable que las instituciones educativas adventistas se percaten de reconocer la labor de los docentes.
- Con respecto a la mayor motivación de los docentes adventistas con más años de servicio, podrían implementarse talleres, seminarios, simposios, que le permitan al docente adquirir nuevas técnicas para aumentar su motivación E. White (1971) argumenta que los maestros con más experiencia debieran ayudar a los maestros jóvenes para que puedan adquirir nuevos conocimientos con respecto a su labor. Si continuamente se siguiera esta recomendación las instituciones educativas adventistas serían más beneficiadas.

Recomendaciones para futuras investigaciones

- Implementar un plan de intervención para poder mejorar la motivación de los docentes.
- Indagar acerca de cuánto realmente se conoce dentro de la organización adventista acerca de la motivación laboral y de las distintas teorías y técnicas que existen.

BIBLIOGRAFIA

Libros

1. Aragón L. y Silva A. (2002). Fundamentos Teóricos de la evaluación psicológica. 1era. Edición. México: Pax. México.
2. Bertoglia, L. (1986). Psicometría. Segunda edición. Universidad del norte EE.UU.
3. Bob N. (1997). 101 Formas de motivar a los empleados. 1era Edición. Colombia: Norma S.A.
4. Bohoslavsky, R. (1982). Psicología de la educación. Ediciones Escarabajo de Oro. San José, Costa Rica.
5. Colegio Vocacional de América Central. (1951). Eco estudiantil. Asociación Estudiantil: Alajuela Costa Rica.
6. Larousse. (s.f.) Diccionario Ilustrado de Psicología. Edición especial. Barcelona: ARIBAU.
7. Genescá, E. (1977). Técnicas de dirección de personal, motivación y enriquecimiento en el trabajo, sus repercusiones sobre la productividad. Editorial: Hispanoamericano Europeo. Barcelona, España.
8. Guillén C. y R. Guil (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. 1era. Edición. México: Mc Graw Hill.
9. Hernández R.; C. Fernández y P. Baptista. (1999). Metodología de la Investigación. Segunda Edición. México: Mc Graw Hill.
10. Hernández R.; C. Fernández y P. Baptista. (2002). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

11. Ibáñez, B. (1999). Manual para la Elaboración de Tesis. Tercera edición. México: Trillas.
12. Instituto Centroamericano Adventista. (1995). Manual de la Facultad. Alajuela, Costa Rica: ICA.
13. Instituto Centroamericano Adventista. (2007). Personal docente. Alajuela, Costa Rica: ICA
14. Korniejczuk, V. (2000). Manual para la preparación de Tesis e informes de investigación. 1era. Edición. México: Editorial Montemorelos.
15. Lahey, B. (1999). Introducción a la Psicología. 6^{ta}. Edición. Chicago, IL: Mc. Graw Hill.
16. McClelland, (1989). Estudio de la Motivación Humana. España: Editorial NARCEA.
17. Palmero F.; E. Hernández; F. Martínez y M. Chòliz. (2002) Psicología de la motivación y emoción. 1ra. Edición, España: Mc Graw Hill.
18. Perla, P. (1999). Secretos para Motivar Personas a la Accion Productiva. 1^a. Edición. Colombia: Editorial: Stilo Impresores Ltda.
19. Reeve J. (1995). Motivación y Emoción. 1era. Edición. España: Mc Graw Hill.
20. Universidad Adventista de Centroamérica. (2006). Manual del personal docente. Alajuela, Costa Rica: UNADECA

21. White, E. (1987). La Educación. 1ª. Edición. Colombia: Editorial: Asociación Publicadora Interamericana.
22. White, E. (1990). Mente, Carácter y Personalidad. 1ª. Edición. Colombia: Editorial: Asociación Publicadora Interamericana.
23. White, E. (1971). Consejos para los Maestros. 1ª. Edición. EE.UU.: Editorial: Publicaciones Interamericanas.
24. White, E. (1870). Mensaje para los Jóvenes. Florida, Estados Unidos: Editorial Asociación Publicadora Interamericana.
25. White, E. (1971). Consejos sobre salud. Florida, Estados Unidos: Editorial Asociación Publicadora Interamericana.

Tesis

1. Bustamante, Y. (2004) La motivación en la deserción estudiantil desde el mundo interior del adolescente. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica.
2. Cortés, A. (2004). Análisis comparativo de la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral asociada, un estudio en centros educativos de enseñanza media. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica.
3. Guzmán, Ligia (1983). Estudio exploratorio de los factores que afectan la motivación de la comunidad y la moral del sector

administrativo de la facultad de odontología de la Universidad de Costa Rica. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica.

4. Jiménez, A.(1990) Exploracion de algunos factores motivacionales para participar en deporte: Estudio en tres disciplinas deportivas a nivel de la primera división (Futbol, Voleibol, Baloncesto). Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica.
5. Méndez, A. (1997). Estudio del clima organizacional y liderazgo en un Centro Hospitalario Privado. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica.

Fuentes electrónicas

1. Cepero, L. (2005). La motivación y la gestión de Dirección. Consultado en línea el 08 de mayo del 2007.

Disponible en:

http://www.wikilearning.com/estudios_sobre_gerencia_y_motivacion-wkccp-16111-1.htm

2. Cortés, A. (1999). Motivación Laboral en la Empresa de Servicios. Consultado en línea el 20 de marzo del 2007.

Disponible en:

[http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml#INTRO.](http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml#INTRO)

3. García, C.; Pacas, G. y Ramírez L. (2006) Motivación y satisfacción laboral existente entre los diferentes niveles jerárquicos del personal perteneciente al Hospital Otorrino y Oftalmológico. Trabajo final de graduación: Universidad de El Salvador. Consultado en línea el 20 de marzo del 2007.

Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral.shtml>

4. López, A. (2003). La Motivación. Consultado en línea el 12 de abril del 2007.

Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos5/moti/moti.shtml#tec>

5. Magaña, G. (2006). Motivación y desempeño laboral, enfoque personal. Trabajo final de graduación: Universidad de El Salvador. Consultado en línea el 12 de abril del 2007.

Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos34/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>

6. Martínez, G. (2006). Motivación por la primera experiencia laboral. Trabajo final de graduación: Universidad de El Salvador. Consultado en línea el 08 mayo del 2007.

Disponible en :

<http://www.monografias.com/trabajos34/primer-experiencia-laboral/primer-experiencia-laboral.shtml>

7. Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Trabajo final de graduación: Universidad de Lima. Consultado en línea el 20 de marzo del 2007.

Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos16/personal-universitario/personal-universitario.shtml>

Anexos

Glosario

A

Activación: Proceso de conversión a activo.

Afiliación: Concepto psicosocial que designa la pertenencia de un sujeto a un grupo en el que ha elegido integrarse y participar. Implica por una parte una autoevaluación de sí mismo y por la otra el reconocimiento de dicha sociedad.

Apatía: Ausencia de afectividad, falta de reacción y de emotividad. Indiferencia.

Autoestima: Valoración que un sujeto hace de sus propios logros.

C

Cognición: Conocimiento consciente de imágenes e ideas. Se considera el grado más alto de procesamiento mental de la información. Por debajo se encuentran la sensación y la percepción.

Control: Capacidad de dominar tanto el medio ambiente como las tensiones internas.

D

Depresión: Estado de ánimo, triste, afligido, de mal humor, con inhibición del curso del pensamiento, falta de voluntad e incapacidad de decisión. Normalmente va acompañada de ansiedad.

Deseo: Tendencia a la posesión de un objeto o realización de un hecho del cual se carece o se siente la falta y que responde a la principal motivación que guía nuestros actos.

Docente por contrato: No laboran las 24 horas, se les llama también Docentes o Profesionales de tiempo completo. Pueden laborar como directores de algún departamento o como docentes de 2 o 3 materias. El docente por Contrato si tiene seguro social del país, puesto que no es transferible, por lo tanto, no recibe seguro por parte de la Organización Adventista.

E

Emoción: Estado afectivo subjetivo e intenso, relativamente breve tiende a presentarse de forma brusca, influyendo en el individuo de tal manera que provoca una reacción que hace

que éste presente manifestaciones psíquicas y somáticas (temblores, alteraciones cardíacas y respiratorias).

Energía: Fuerza activa o impulso.

Estímulo: Agente o condición procedente del medio ambiente (externo) o del propio organismo (interno) que a través de los receptores sensoriales influye en el sistema nervioso aferente provocando una reacción determinada.

Evaluación: Proceso o conjunto de procesos sistematizados y contextualizados, para la obtención y análisis de información relevante en que apoyar la emisión de un juicio. Formulado sobre el valor de alguna cosa proyectada o desencadenada por un objeto, fenómeno, proceso o acontecimiento, como soporte de una eventual decisión sobre el mismo.

Expectativa: Anticipación o previsión de un acontecimiento futuro.

I

Instintos: Tendencia o predisposición innata o estereotipada a actuar de una forma común a todas las integrantes de una misma especie. Posee un carácter de supervivencia.

Instrumentalidad: Proyecto encaminado al logro de un objetivo. Es una propuesta importante en la valoración de las diferentes soluciones a problemas.

M

Motivos: Factor que participa en la activación y orientación de la conducta. Puede ser externo, proveniente de la realidad exterior o interna en cuyo caso se refiere a la tendencia o impulso en sí.

N

Necesidad: Estado del organismo que se caracteriza por un déficit o carencia que supone la ruptura del equilibrio homeostático. La necesidad señala la carencia, y tiende a restablecer el equilibrio, es decir, se considera que la necesidad está en el origen de la tendencia a regular la situación por medio de una acción oportuna.

O

Obrero: Dentro de la organización adventista se maneja este término para describir a las personas que prestan sus servicios exclusivamente para la organización adventista las 24 horas del día, entre ellos: pastores, secretarios, administradores y docentes.

Existen dos tipos de obreros: Transferible y no transferibles. Los obreros transferibles son los que reciben llamado de trabajo a otros países. Debido a que esto no les da estabilidad en un lugar específico, no tienen seguro del país, sino un seguro que la organización les brinda, independientemente del lugar de trabajo.

Además, al adquirir este estatus, gozan de algunos beneficios tanto personales como familiares, entre ellos: depreciación de carro, ayuda médica, ayuda de estudio, ayuda de casa, jubilación y pensión.

Orientación: En psicología se estudia la orientación en relación con dos aspectos: como reflejo o sea, como respuesta a un estímulo nuevo y como capacidad orgánica de descubrir su posición en un espacio como reflejo está relacionada con la forma de adquirir información. En cuanto a la orientación como capacidad orgánica, es observada principalmente la conducta animal en la búsqueda de alimento.

P

Percepción: Proceso psicológico complejo por medio del cual el individuo organiza sus sensaciones y adquiere conocimiento de la realidad.

Pulsión: Carga energética, sin empuje que tiene su origen en una necesidad corporal (tensión), que mediante la consecución del objeto deseado quedará desactivada

R

Reactividad: Capacidad de reacción o respuesta. Para Lersch es el grado de la facilidad de producción de movimientos afectivos, medido por la magnitud de la causa que los provoca.

Rechazo: Actitud negativa ante determinadas proposiciones que hace que éstas no sean incluidas en el proceso mental consciente. Además el término se puede aplicar a la actitud hacia uno mismo, autorechazo que impide el acceso a la consciencia de todas las pulsiones desagradables del yo.

Recompensa: Gratificación, premio, reconocimiento de un valor.

Reproducción: Reaparición en la consciencia de contenidos anteriores.

S

Sensibilidad: Capacidad psicofisiológica para captar y elaborar datos percibidos por los órganos sensoriales.

V

Valor: Lo que designa la cualidad de lo que es apreciado por el sujeto o de lo que merece ese precio.

Valoración: Apreciación o puesta de relieve de los valores y la carencia de ellos en un objeto o sujeto.

Voluntad: Facultad consciente de decidir y ejecutar una acción. Manifestación del libre albedrío.

PRUEBA DE MOTIVACIÓN
PARA LOS DOCENTES ADVENTISTAS DEL SEPTIMO DÍA

Fecha: _____ Edad: _____

Sexo: F M

Lugar de trabajo actual: _____

Años de servicio: 1-5 años 6-10 años 11-15 años
 16-20 años Más de 20 años

Instrucciones: Lea cuidadosamente las siguientes preguntas y responda marcando con una X la que se mejor describa su respuesta. Recuerde que la información que brinde será totalmente confidencial. Es importante que solo elija una opción.

Se agradece su sinceridad, esto ayudará a realizar un mejor estudio sobre la motivación.

1. ¿Ha tenido alguna experiencia que le ha hecho pensar que se equivocó de profesión?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

2. ¿Durante el tiempo de trabajo, considera que ha desempeñado su labor con éxito?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

3. ¿Considera que hubo algún docente que influyó en su decisión de estudiar y ejercer la docencia?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

4. ¿Cuando observa que alguien asciende de puesto a pesar de que considera que su desempeño es ineficiente, se desmotiva en su labor como docente?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

5. ¿Ha recibido alguna expresión verbal que le anime a continuar realizando su trabajo de la mejor manera?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

6. ¿El escuchar algún comentario negativo con respecto a su labor como docente lo desanima?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

7. ¿Generalmente se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
8. ¿Generalmente le falta ánimo y energía para realizar su tarea como docente?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
9. ¿El estatus que adquiere un docente dentro de la organización es algo que lo ha estimulado en su labor?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
10. ¿Cree que aunque ha dedicado tiempo extra en su trabajo, no ha sido reconocido por los demás?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
11. ¿Considera que de acuerdo a sus capacidades el ejercer la docencia es una tarea fácil?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
12. ¿De haber sabido como iban a ser las cosas en la docencia adventista, hubiera ingresado en ella?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
13. ¿Cree que tendría más éxito si laborara fuera de la organización adventista?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
14. ¿Lo desmotiva el hecho de recibir comentarios negativos de los demás por trabajar dentro de la organización adventista y no fuera de ella?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
15. ¿Considera que la organización es la mejor opción para crecer profesionalmente?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
16. ¿Cree que el ser docente adventista le limita a alcanzar otras metas personales?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
17. ¿Alguien le ha dado algún reconocimiento (felicitación, comentario, entre otros) por su desempeño laboral?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
18. ¿Ha tenido alguna situación que le ha hecho pensar en dejar de ejercer la docencia?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

19. ¿Los resultados obtenidos por sus compañeros de trabajo con más experiencia que usted lo motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
20. ¿El ver a otros docentes desistir de su labor le hace pensar que usted fracasara?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
21. ¿Ha recibido algún reconocimiento (público, escrito, etc.) por su labor como docente?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
22. ¿Lo desmotiva el hecho de saber que aunque está poniendo su mayor empeño, no cumple las expectativas impuestas por la jefatura?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
23. ¿Considera que generalmente tiene el estado físico adecuado para laborar como docente?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
24. ¿Considera que generalmente su trabajo como docente le produce cansancio y fatiga?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
25. ¿En algún momento consideró la docencia como un medio para llegar a ser "obrero"?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
26. ¿Cree que por trabajar dentro de la organización se está perdiendo de otras oportunidades que hubiera tenido si trabajara fuera de ella (mejor estatus, más reconocimiento, etc.)?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
27. ¿El haber escuchado comentarios con respecto a la docencia, le ha hecho pensar que era una labor tan fácil como muchos creen?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
28. ¿Al ver la dificultad de la tarea, ha pensado en ejercer la docencia solo por un tiempo?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
29. ¿Cree que el esfuerzo que usted pone en su trabajo está acorde con las retribuciones que recibe?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

30. ¿Considera que el trabajo que desempeña sería mejor valorado fuera de la organización?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
31. ¿Cree que a pesar de las situaciones que no le parecen en su trabajo puede sentirse realizado como docente adventista?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
32. ¿Considera que el laborar dentro de la organización adventista no le permite desarrollarse como profesional?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
33. ¿Considera que su desempeño actual como docente, es el más idóneo?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
34. ¿Cuándo alguna situación no se dio como esperaba, considera que fue por su bajo rendimiento?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
35. ¿Ha observado algún educador adventista que le inspire a realizar lo mejor en su labor como docente?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
36. ¿Cuándo se aplica una normativa con la cual usted no esta de acuerdo, se desmotiva a seguir ejerciendo la docencia?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
37. ¿Ha recibido expresiones que le confirman que su trabajo ha sido reconocido por los demás?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
38. ¿El no recibir ningún reconocimiento de su labor como docente lo desmotiva a desempeñarse de la mejor manera?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
39. ¿Considera que generalmente tiene la suficiente fortaleza física para ejercer la docencia?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
40. ¿A raíz de su trabajo como docente ha sentido frecuentemente algún malestar físico?
 De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

41. ¿El hecho de que dentro de la organización el ser docente amplía la posibilidad de obtener trabajo, lo motivó a estudiar y/o ejercer la docencia?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
42. ¿El trabajar como docente dentro de la organización no le ha permitido mejorar su estatus?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
43. ¿Considera que la experiencia que tiene en la docencia, ha hecho que la labor sea cada vez más fácil?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
44. ¿Al pensar en las complicaciones de la docencia, ha pensado en desistir de su labor?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
45. ¿Los beneficios económicos que recibe en su empleo satisfacen sus necesidades?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
46. ¿Considera que se sentiría mas realizado, si trabajara fuera de la organización?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
47. ¿Cree que puede alcanzar sus metas personales laborando como docente adventista?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
48. ¿Considera que fuera de la organización adventista alcanzaría mayor éxito del que alcanza dentro de ella?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
49. ¿Cree que su experiencia anterior en la docencia ha influido en su desempeño actual?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
50. ¿Alguna experiencia pasada le ha hecho pensar que no tiene potencial para trabajar como docente?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

51. ¿El ver a otros triunfar por sus capacidades le motiva a poner su mayor empeño en su labor como docente?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
52. ¿El ver que otros no alcanzan el éxito a pesar de sus capacidades lo desmotiva en su labor como docente?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
53. ¿Recibe por parte de sus superiores expresiones de gratitud que le animan a continuar haciendo bien su trabajo?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
54. ¿A menudo recibe más comentarios negativos que positivos sobre su labor como docente?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
55. ¿El sentir la satisfacción de la interacción constante con el estudiante recompensa la fatiga y el cansancio que experimenta como docente?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
56. ¿Considera que la docencia es una profesión que le genera más estrés que otras profesiones?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
57. ¿El trabajar como docente le ha permitido gozar de algunos beneficios que no hubiera encontrado en otro trabajo (ayuda de hijo(s), ayuda de casa, ayuda médica, depreciación de carro, etc.)?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
58. ¿El trabajar mas horas de la jornada laboral sin recibir remuneración, lo desmotiva?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
59. ¿De acuerdo a su experiencia considera que la docencia es una tarea fácil?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo
60. ¿Siente que la docencia es un trabajo exige demasiado?
- De acuerdo Más o menos de acuerdo En desacuerdo

61. ¿Piensa que la remuneración no lo es todo y que existen otros factores en su trabajo que le compensan?

De acuerdo

Más o menos de acuerdo

En desacuerdo

62. ¿La organización adventista le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?

De acuerdo

Más o menos de acuerdo

En desacuerdo

63. ¿En su labor como docente se siente motivado para dar constantemente lo mejor de usted?

De acuerdo

Más o menos de acuerdo

En desacuerdo

64. ¿Le satisface el hecho de trabajar en la organización adventista, independientemente del lugar de trabajo?

De acuerdo

Más o menos de acuerdo

En desacuerdo

Resultados

Instrucciones: Marque la respuesta obtenida y sume cada una de las columnas para obtener el puntaje total.

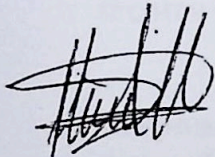
EXPECTATIVA DE EFICACIA				EXPECTATIVA DE RESULTADO			
No. De preg.	De acuerdo	Mas o menos de acuerdo	En desacuerdo	No. De preg.	De acuerdo	Mas o menos de acuerdo	En desacuerdo
1	2	1	0	9	2	1	0
2	0	1	2	10	0	1	2
3	2	1	0	11	2	1	0
4	0	1	2	12	2	1	0
5	2	1	0	13	0	1	2
6	0	1	2	14	0	1	2
7	2	1	0	15	2	1	0
8	0	1	2	16	0	1	2
17	2	1	0	25	2	1	0
18	0	1	2	26	0	1	2
19	2	1	0	27	2	1	0
20	0	1	2	28	0	1	2
21	2	1	0	29	2	1	0
22	0	1	2	30	0	1	2
23	2	1	0	31	2	1	0
24	0	1	2	32	0	1	2
33	2	1	0	41	2	1	0
34	0	1	2	42	0	1	2
35	2	1	0	43	2	1	0
36	0	1	2	44	0	1	2
37	2	1	0	45	2	1	0
38	0	1	2	46	0	1	2
39	2	1	0	47	2	1	0
40	0	1	2	48	0	1	2
49	2	1	0	57	2	1	0
50	0	1	2	58	0	1	2
51	2	1	0	59	2	1	0
52	0	1	2	60	0	1	2
53	2	1	0	61	2	1	0
54	0	1	2	62	2	1	0
55	2	1	0	63	2	1	0
56	0	1	2	64	2	1	0
Totales				Totales			
Suma total				Suma total			

27 de agosto de 2007

Universidad Adventista de Centro América
Presente.

Por este medio, yo Kathleen Solano Hernández, tutora de esta tesis, recomiendo para defensa el trabajo de investigación titulado: "Nivel de motivación de los docentes adventista que pertenecen a la zona 1 de la misión norte de Costa Rica" realizado por Marissa Cabrera y Sayda Morales.

Atte.



Lic. Kathleen Solano
Psicóloga clínica
Cod- 28 57

28 agosto 2007

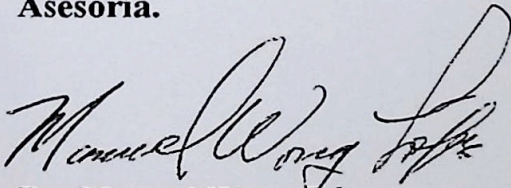
**Informe de Revisión
Y Asesoría Profesional**

A petición de las estudiantes: Marissa Lisbeth Cabrera Rodríguez, pasaporte: 000459073, y Sayda Elizabeth Morales Cano, pasaporte:00050-1451. Hemos leído el escrito titulado:

“El nivel de motivación de los docentes adventistas de UNADECA, ICA y Autumn Miller”

El analizar su contenido, lenguaje, redacción y estructura, hizo posible señalar y recomendar las correcciones necesarias para que el trabajo cumpla satisfactoriamente los requisitos de la ortografía y la gramática normativa académica. La revisión también permitió sugerir mejoras en la presentación técnica formal del documento.

**Responsable de la
Asesoría.**


Dr. Manuel Wong López

Aceptado por:

Marissa Lisbeth Cabrera Rodríguez

Sayda Elizabeth Morales Cano