

Factores motivacionales y su impacto en los indicadores educativos de una IEMS pública. (Motivational factors and their impact on the educational indicators of a public IEMS.)

Jonathan Nahum de Jesus Alvarez¹ y Materesa de la Luz Sainz Barajas²

¹Universidad Veracruzana - Campus Coatzacoalcos (México)
jdejesus@uv.mx, <https://orcid.org/0000-0001-9080-9900>

²Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos (México)
tsainz@uv.mx, <https://orcid.org/0000-0002-2494-9806>

Información del artículo revisado por pares

Fecha de aceptación: junio 2022

Fecha de publicación en línea: septiembre-2022

DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga8.5-187>

Resumen

Esta investigación muestra los resultados de un estudio cuyo objetivo fue analizar los componentes motivacionales en los directivos, docente y estudiantes del Centro De Estudios, Tecnológicos, Industrial y de Servicios 72 (CETIS 72), todo esto, desde su criterio personal. Este estudio tiene una forma analítica, además de asumir un corte transversal. Por ello, se empleó la técnica de encuesta, a través de tres cuestionarios al que se le denominó: Cuestionario de motivación escolar para los sujetos antes mencionado, el cual está estructurado por tres dimensiones; la primera identifica la importancia que los directivos, docentes y estudiantes brindan a los aspectos relacionados a la motivación al logro de McClelland; la segunda, evalúa los factores motivacionales relacionados al desarrollo de las actividades que los directivos, profesores y alumnos, es decir, que tanto se motivan al ejecutar los siguientes aspectos: relacionados con la tarea, relacionado con su ego personal, con la valoración social y la consecución de estímulos externos. El supuesto que se propuso fue el siguiente: Los factores motivacionales presentes en los directivos, docentes y estudiantes del Centro de Estudios Tecnológico Industrial y de Servicios Número 72 es favorable, se encuestó a 6 directivos, 40 docentes y 219 estudiantes de la carrera técnica Administración de Recursos Humanos (TADRH) del CETIS 72, en la investigación se visualiza que los componentes son significativos en la percepción de los factores motivacionales en el ejercicio de sus propias funciones educativas. Por otra parte, las situaciones como status y la edad no representan variaciones significativas en su motivación al logro. Para finalizar, la característica género sí presentó diferencia significativa para dichos factores motivacionales.

Palabras clave: Factores de motivación, Logro, percepción.

Códigos JEL: I21, I31, I38, I39

Abstract

This paper presents the results of an investigación aimed at analyzing the motivational factors in managers, teachers and students of the Center for Studies, Technological, Industrial and Services 72 (CETIS 72), all this, from their own perception. This study is analytical in nature, in addition to being cross-sectional. For this, the survey technique was used, through three questionnaires called: School motivation questionnaire for the aforementioned subjects, which is structured by three dimensions; the first identifies the importance that managers, teachers and students give to the aspects related to McClelland's motivation to achieve; the second, assesses the motivational factors related to the development of the activities that managers, teachers and students, that is, how much they motivate themselves when executing the following aspects: related to the task, related to their personal ego, with social valuation and the achievement of external rewards. The hypothesis that was raised was the following: The motivational factors present in the managers, teachers and students of the Center for Industrial Technological Studies and Services Number 72 is favorable, 6 managers, 40 teachers and 219 students of the technical career Administration were surveyed of Human Resources (TADRH) of CETIS 72, in the information it is observed that the factors are important in the perception of the motivational factors in the exercise of their own educational functions. On the other hand, situations such as status and age do not represent significant variations in their motivation to achieve. Finally, the gender characteristic did present a significant difference for said motivational factors.

Keywords: Motivational factors, Achievement, perception.

JEL codes: I21, I31, I38, I39

Introducción

La motivación al logro se aplica en diversos escenarios de las personas, esta variable permite que se realicen diversas tareas. Permite la integración de los individuos de una sociedad. Es decir, desarrolla un elemento primordial en el progreso de los individuos en las organizaciones productivas, pues permite comprender la conducta del ser humano, esto permite sentirse bien en el cumplimiento de sus actividades, lo que estimula a que mejore constantemente para el logro de sus objetivos propios y de la empresa donde se desenvuelve.

En el escenario académico presentan múltiples fenómenos relacionados en la problemática de la motivación de alumnos, docentes y directivos de las instituciones educativas como son: estrés académico, factores personales o familiares, situación económica, su percepción de la vida, entre otros. Estos factores inciden en la motivación al logro en los educandos, profesores y directivos de Educación Media Superior (EMS) por estar actualizados constantemente, y determinar la relevancia a elementos personales y familiares, lo que permite que las tareas académicas queden en un segundo plano; por lo tanto, los estudiantes, docentes y directivos solo se esfuerzan con lo mínimo en el desarrollo de sus funciones educativas.

En la transformación de las ciencias económico-administrativas prevalecen pensamientos y aportaciones teóricas que permiten mejorar los factores de productividad en las organizaciones. Especialmente en las aportaciones de las relaciones humanas, que facilitan el análisis de la motivación de los seres humanos en escenarios educativos.

El actual estudio, se soporta en la teoría de las tres necesidades de McClelland, y su intención es determinar los componentes que inciden en la motivación al logro de los alumnos de TADRH, profesores y directivos del CETIS 72 durante el ciclo escolar agosto – diciembre 2021. En este sentido en el presente trabajo investigativo permite referenciar a la motivación en los escenarios educativos, centrándose en la Educación Media Superior.

La motivación es un factor de logro de metas organizacionales y personales. El esfuerzo provoca a los seres humanos el cumplimiento de estas. Por otra parte, la motivación se emplea en diversos escenarios como son: la empleabilidad, entidades educativas y en la sociedad en general que emplea un conjunto de esfuerzos y el establecimiento de objetivos. A continuación, se comentan algunas aportaciones realizadas, que visualiza el historial de la motivación humana.

En el estudio denominado: “Factores de motivación al logro en estudiantes de IGEM del Instituto Tecnológico Superior de Acayucan (ITSA)”, elaborada por De Jesus Alvarez, y Sanchez Zeferino (2020), el objetivo fue analizar los factores que facilitan los estudiantes en el ciclo agosto-diciembre 2017 en el CETIS 72, donde se interpretó el grado de motivación intrínseca y extrínseca, así como la importancia y el nivel de motivación con el que transitan dichos estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGEM). Cabe mencionar que la encuesta solo fue aplicada a 219 estudiantes de IGEM del sistema semiescolarizado. Las estrategias propuestas a la institución educativa superior deben estar relacionadas con un programa estratégico permanente al fortalecimiento de los procesos educativos internos y externos.

“Motivaciones para el estudio en universitarios españoles” es una investigación realizada por Mas Tous y Medinas (2007), apreciaron que, en el ingreso en los alumnos de la Universidad en las Islas Baleares, en España la situación motivacional, fue extrínseca, en donde la muestra estuvo conformada por 69 estudiantes, de la asignatura de Procesos Psicológicos del programa educativo Pedagogía. Se propuso ejecutar estrategias que ayuden a lograr excelentes notas en los educandos para incidir en sus actividades educativas, conocimiento y práctica.

Marco teórico

Escuela de las relaciones humanas

Las escuelas de las relaciones humanas nacen con el objetivo de sensibilizar y democratizar los conceptos básicos de la administración, provocando una desintegración de los conceptos rígidos de la administración clásica. La escuela de las relaciones humana representa para el ser humano un avance fundamental en su historia, pues este enfoque determina que la actitud juega un papel importante. La relación de esta escuela administrativa con la motivación al logro radica en que se benefician al determinar estrategias que facilitan regular la conducta de los colaboradores en las organizaciones productivas, favoreciendo el cumplimiento de las metas empresariales compartidas. (Robbins & Judge, 2013)

Conceptualizar a la motivación en escenarios laborales es relevante. La necesidad de emplearlo en el trabajo se debe a que las organizaciones buscan optimar sus procesos, empleando un programa de recompensas que faciliten el logro de optimizar los efectos en los socios. En la evolución del individuo, diversos autores han propuestos diversas acepciones, dentro de ellas destacan las siguientes aportaciones:

Münch y Galindo (2009) conceptualizan a la motivación como: “Mover, conducir, e impulsar a la acción. La motivación es la actividad más relevante de la dirección, al mismo tiempo la más compleja, pues a través de ella se logra la culminación del trabajo y con ello la definición de los objetivos, de unanimidad con los indicadores o estándares esperados” (p.176).

Al mismo tiempo Robbins y Judge (2013) puntualizan a la motivación “Los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de objetivos” (p.175).

“La motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock, 2016)

De acuerdo con los conceptos anteriores de los párrafos anteriores, es permisible analizar que la motivación en contextos laborales es una consecuencia de la integración que realizan los seres humanos en un contexto específico. Es por ello, que muchas personas están investigando la superación, con el establecimiento de metas, estas simbolizan un desafío para el mismo individuo, pero esta variable permite un incentivo al ser humano lo que permite el progreso con el sustento de sus energías personales y en conjunto para el beneficio de la empresa en la que se desempeña.

En el escenario profesional, las corrientes del comportamiento Humano han reconocido que el pensamiento administrativo se direcciona en concepciones de valores e ideas, para apreciar los logros de los trabajadores. Es por ello que existe una necesidad de optimar las relaciones entre los individuos, por medio de la práctica con focalización en las relaciones humanas, principalmente en la reflexión administrativa y de la psicología. La finalidad se encuentra en estudiar los esfuerzos desplegados por el humano, que admite crear bienestar personal y colectivo (Con apoyo de estímulos en la motivación, colaboración, equipo y grupo de trabajo, entre otras.). (Robbins & Judge, 2013) . Es fundamental estimar al socio invariablemente en equipos de trabajo, también la generación de redes profesionales más concretos para éste, es decir, que manifieste su beneficio en sus actividades laborales, en los procesos y la contribución en el progreso de la empresa donde le concierna trabajar.

A partir del establecimiento de las relaciones humanas, surgen diversas indagaciones afines con la motivación, con el soporte de dos posturas diversas: las que se aprueban en el método científico, pues estas exponen lo que incita el comportamiento del individuo, es decir, examinan las ideologías y conmociones que fortalecen a las personas al desplegar los objetivos comunes. Es por ello, que en esta orientación administrativa se incluye a la motivación al logro de McClelland, variable principal del presente estudio investigativo. Por otra parte, se descubren las contribuciones supuestas sobre motivación, éstas provienen a partir de afirmaciones en la conducta de los colaboradores, se pueden concebir en las empresas, estas incluyen sus implicaciones, lo que permite entender de manera completa a la motivación.

Una de las teorías que contribuye a la motivación es la expresada la de las tres necesidades, desde el punto de vista de Chiavenato, muestra que esta aportación de las necesidades, fue determinada por David McClelland y sus socios, la cual se focaliza en tres elementos: logro, poder y afiliación (Chiavenato, 2005) La definición de logro (nLog) es la suma de energías que realiza

una persona para destacar, por su agrado personal a través de la evidencia de sus esfuerzos, derivado de los objetivos que estructura la organización de acuerdo a las deficiencias y gustos personales.

A partir del concepto de motivación al logro, McClelland y socios (2006) se estableció una nueva contribución a la necesidad de motivación de logro. Registraron que las personas con un grado alto de necesidad al logro se desempeñan con un mejor bienestar, es por ello que establece un evento de superación con una probabilidad de 0.5, pues en este sentido las personas les simpatizan definir metas, esto les permite orientar y dirigir sus esfuerzos para realizar esas actividades y funciones anticipadamente determinadas.

En síntesis, los colaboradores que presentan un grado elevado de necesidad de logro perseveran por sus objetivos particulares porque en los efectos consiguen bienestar personal, son apreciadas socialmente y por el otorgamiento de estímulos. Estos tienen la aspiración de realizar de forma sobresaliente las actividades que como ordinariamente, gozan de sus tareas que permiten responsabilidades particulares con el propósito de enmendar diversos contextos, en donde se les facilite retroalimentaciones imparciales y objetivas acerca de sus resultados, con la objetivo de optimizar y en los que se aprueben constituir objetivos que aprueben un reto oportuno, esto permite salir de la rutina laboral y el progreso de nuevas prácticas al mismo tiempo incide en un desarrollo particular y profesional.

La motivación de estudiantes, profesores y directivos en contextos escolares.

El concepto de motivación, ha avanzado con el paso del tiempo, a partir de esta teoría que transfiere a conseguir sus metas, hasta las actuales aportaciones en las ciencias administrativas (2005). El debate se localiza en los factores que probablemente se relacionan entre sí, esta incluye la integración existente entre la ejecución de un trabajo por parte de los alumnos, educadores, personal directivo y los resultados percibidos en cada una de sus funciones docentes.

Desde la propia percepción, la motivación (Centro de Estudios, Tecnológicos, Industrial y de Servicios Núm 72, 2020) es una fuerza que incentiva al ser humano, para integrar energías con el propósito de lograr metas particulares, educativas y laborales. Aunque diversos autores puntualizan a la motivación en escenarios educativos de la siguiente forma:

La Motivación implica una inclinación del estudiante, catedrático y directivo a cumplir proactivamente las labores al interior de la entidad educativa. La intención en la motivación se encuentra al estimular la ejecución de las metas académicas y sumar energías para el desempeño de indicadores prioritarios.

La Rosa (2015) define que la motivación educativa como: “Motivar señala una propensión de los implicados del proceso educativo a participar activamente en los trabajos en la institución educativa. La intención de la motivación radica en estimular el logro y encauzar las energías para el logro de metas específicas”.

Por el contrario, Campanario (2002) la interpreta como: “Motivar al alumno, profesor y directivo a ejecutar una tarea, a través del desarrollo profesional y emocional.

En este sentido, se puede deducir que motivar es un fenómeno organizado por específicos componentes implicados, los cuales originan y concluyen en relación a las situaciones determinadas por varias conductas sociales, culturales y económicas, deben contener un proceso definido en cada uno de los involucrados del proceso educativo (estudiantes, docentes y directivos).

Para tal efecto, la relación que tienen los aspectos que permiten que las motivaciones en contextos académicos crean una tarea sumamente compleja, pues cada uno de estos componentes establecen una tarea diferente en la entidad educativa. Estos elementos inciden en el desempeño de las responsabilidades del alumno, profesor y directivos durante su función educativa.

Lo anterior, ratifica que motivar moviliza al individuo a su propio aprendizaje, este elemento es una de las metas principales de los profesores, y directivos en la entidad educativa: La motivación de sus educandos es un factor permanente. Cabe mencionar que, el abandono de la motivación es uno de los factores principales que incide en el fracaso de los involucrados en sus metas académicas.

Motivación al logro en alumnos, docentes y directivos de Educación Media Superior

De acuerdo con Tapia, los objetivos que transfieren a los alumnos, profesores y directivos varían de acuerdo a sus propias necesidades educativas, se concierne con múltiples destrezas, conocimientos y actitudes que se integran entre sí, y se representa a continuación. (Ausubel, 1981) Sin embargo, es obligatorio concebir los componentes que se integran con la motivación intrínseca y extrínseca de los alumnos en los procesos educativos.

Figura 1. Aspectos Relacionados con la Motivación Media Superior (Tapia, 2005)



En este sentido la motivación se muestra de forma intrínseca o extrínseca, es necesario mencionar que existen elementos afines al mismo. En primer lugar, está el aspecto integrado con la tarea, en la cual la motivación puede efectuar una actividad individualizada que facilita que el estudiante, docente y directivo se moviliza con proactividad, tiende a ser más activo y en ese sentido determiné conclusiones y/o resultados primero que otros pares. El resultado de esta meta facilita que los involucrados del proceso educativo desplieguen una reflexión de que su tarea educativa ha finalizado y que ha conseguido optimizar en una de las áreas de académicas en su interés personal.

Posteriormente el aspecto relacionado con el ego se emplea al relacionar al alumno, profesor y directivos con otros pares, establece conocimientos del escenario donde se despliega, al concebir una estructura ascendente de su entorno, el ser individualista, descubrir a la sociedad sus competencias particulares desarrolladas, facilita un equilibrio con el "ego" y el bienestar personal de su éxito.

El elemento respectivo con la valoración social se muestra cuando los alumnos, profesores y directivos se enfrentan a la sociedad, esto aprueba el consentimiento de sus virtudes, que incluye a los involucrados de la comunidad educativa.

Finalmente se encuentra el elemento afín con los estímulos externos, está interactúa con la aspiración de un título académico, status económico, u otras manetas de incentivos externos, como becas, premios, certificados, promoción horizontal, vertical, entre otros (Ausubel, 1981)

Método

La indagación que presenta esta investigación se diseñó una orientación cuantitativa, con un análisis correlacional y recorte transversal, se emplearon tres cuestionarios, la cual se denominaron: "Motivación en Estudiantes, Docentes y Directivos de Educación Media Superior", asimismo para la recopilación de la base de datos se utilizó una recolección en base al muestreo por interés, pues es la estrategia más eficaz para reunir a todos los interesados, tal y como lo demuestran , Méndez, Hernández, Cuevas y Mendoza (2014) acerca de estudios matemáticos.

El diseño metodológico se organizó en tres apartados: la primera fue la elección de alumnos, docentes y directivos de una Entidad de Educación Media Superior (IEMS) en la zona sureste del estado de Veracruz, la segunda fue la revisión metodológica, elección y ajuste de los instrumentos de medición; la tercera se encauzó en la entrega de la encuesta a alumnos, docentes y directivos de IEMS en el sistema escolarizado de este plantel educativo. Por tanto, se integraron los datos correspondientes para su análisis. En este sentido, se precisaron estrategias que esta entidad de IEMS convendrían perseguir para obtener más motivación de los estudiantes, docentes, directivos y optimizar la eficiencia terminal.

La variable principal de este estudio fue "La motivación al logro de McClelland" de alumnos,

docentes y directivos de IEMS en la zona sureste del estado de Veracruz, y se origina al analizar esta variable ya que se deduce que los alumnos, catedráticos y directivos de educación media superior deben estar motivados al producir elementos relacionados con la motivación intrínseca y extrínseca, con esto se desarrollan las competencias de egreso para este programa educativo de EMS (TADRH).

Planteamiento del problema

Como soporte a la situación que se estudia, se refieren los indicadores prioritarios respectivos con el plantel educativo como componentes que concebirían admitir la presencia de un valor menor en la motivación de los alumnos, docentes y personal directivo; entre los que indican: reprobación, deserción escolar en los implicados del proceso educativo, en el ciclo establecido de Febrero-Julio 2021; sumando otros escenarios de insatisfacción académica que manifiestan algunos estudiantes de estas carreras educativas técnicas, la cual estimula efectos negativos para el CETIS 72, estos controladores educativos reconocen ser pertinentes para la motivación de los alumnos, profesores y directivos.

Los valores más elevados de deserción escolar en la institución educativa del CETIS 72, se presentaron en el ciclo 2018-2019 con 24.19% de oportunidad; también se estima que los niveles de deserción del ciclo 2019-2020, se localizan en el mismo grado de 29 % cuando accesan y egresan los estudios técnicos de EMS. (Centro de Estudios, Tecnológicos, Industrial y de Servicios Núm. 72, 2021) .

Por otra parte, en el controlador de reprobación los valores más elevados se presentaron para el periodo 2018-2019 con 32.41%, mientras en el ciclo 2019-2020 con 26.52%, lo que deduce que conforme progresan su carrera técnica medio superior decrece la media porcentual por la no aprobación de prácticas formativas para este grado académico.

De estas situaciones determina la necesidad de analizar cómo se localizan los componentes de la motivación al logro en los educandos, profesores y personal directivo del CETIS 72, desde su personal apreciación: Por lo anterior, se decreta el interrogante: ¿Cuál de los componentes de motivación (intrínseca y extrínseca), es el más significativo para los alumnos, profesores y personal directivo del CETIS 72?

Objetivo general

Diseñar un programa estratégico encaminado a alumnos, profesores y directivos, que permita optimizar su motivación al logro e incidir en los indicadores prioritarios del CETIS 72 de Minatitlán Ver., en el ciclo Febrero- Julio 2022.

Objetivos específicos

- Identificar la importancia de los componentes de motivación (intrínseca y extrínseca) relacionados con los alumnos, profesores y personal directivo del CETIS 72.
- Medir el grado de motivación intrínseca en los alumnos, catedráticos y personal directivo del plantel.
- Medir el grado de motivación extrínseca en los alumnos, docentes y personal directivo de la institución.
- Relacionar el grado de motivación con los rasgos personales de los alumnos, profesores y personal directivo.
- Diseñar un programa estratégico que incida en la motivación de la comunidad educativa del CETIS 72.

Justificación

La actual investigación permite desarrollar y facilitar a los interesados del proceso educativo (Plantel, alumno, profesor, personal directivo), identificar la situación en la problemática que se vive en la institución; se espera identificar los componentes de motivación (intrínseca y extrínseca) en los educandos, catedráticos y personal directivo del CETIS 72.

Se espera desarrollar una propuesta que permita incidir sobre los grados de motivación al logro de la institución educativa del CETIS 72, y en el caso de la aprobación por las autoridades educativas en un largo plazo no contemplado en el presente trabajo, la ejecución del mismo; así como la valoración de los efectos procedentes del programa.

A la comunidad escolar, le facilita resultados objetivos, para una eficaz toma de decisiones afines con la definición de estrategias de motivación; para ello corresponderá considerar las necesidades actuales que deriven de este estudio.

Los principales favorecidos serán los estudiantes de la institución, a partir de las estrategias aplicadas de forma permanente, lograrán optimizar los grados de motivación, pues estas se van a centralizar en donde verdaderamente se requiere perfeccionar.

Los profesores, son cimientos esenciales en el proceso motivacional de los alumnos, además de que son los que llevan a esa vía del logro a través de sus propias energías, en las diversas materias que integran su programa de estudios. Por ende, les reconoce tener una perspectiva de la problemática al trabajo colaborativo correspondiente, además de la culminación de estrategias operativas forzosas para optimizar en las asignaturas que imparten a sus grupos pertinentes.

En el caso del personal directivo, que incluye a jefes académicos y administrativos, subdirección y dirección; les permitirá identificar la situación real al interior del plantel a la que representan, con la finalidad de establecer estrategias directivas para la toma efectiva de decisiones, que faciliten una mejora en los indicadores prioritarios, e incidir en el nivel de motivación de los profesores y alumnos.

Por otra parte, al sistema de educación media superior (SEMS) le permitirá incidir en los resultados de los indicadores prioritarios (eficiencia terminal y aprobación) a nivel nacional. Esto les proveerá un plan para la identificación de los niveles de motivación en alumnos, profesores y personal directivo, en cada uno de los subsistemas que conforma el sistema nacional de bachillerato (SNB).

El valor metodológico del estudio reside en la demostración de las aportaciones de motivación en el escenario educativo medio superior, la utilidad teórica es la propuesta de tres instrumentos de medición que midan los grados de motivación intrínseca y extrínseca apoyado con la escuela de las tres necesidades.

Delimitación del problema

En este sentido, se analizan los componentes de motivación al logro en el personal docente, directivos y alumnos de educación media superior público, la cual se localiza en la escuela de McClelland. Se elaboró al interior del CETIS 72 en el ciclo agosto-diciembre 2021. Por lo tanto, se confirma que se empleó una secuencia lógica para su análisis cuantitativo, con soporte de la técnica de encuesta, la cual valora la importancia, ejecución y nivel de los componentes motivacionales en profesores, directivos y alumnos de educación media superior en el sistema escolarizado.

Población y muestra

Para la determinación de la población se contactó a los docentes, directivos y estudiantes del CETIS 72, del periodo escolar febrero- julio 2021, se logró una recopilación de 40 profesores, 6 directivos y 219 alumnos matriculados, de los cuales todos consiguieron responder, considerando al total de respuestas como población para profesores y directivos, muestra para los estudiantes de EMS.

Instrumento de recopilación

Los instrumentos de medición que se emplearon para este estudio se le designo “Cuestionarios de motivación al logro en alumnos, profesores y personal directivo de IEMS”, este fue constituido para su concentración particular a los profesores, directivos y alumnos del CETIS 72. El instrumento se contesta en un rango de cinco a siete minutos, se compone de 33 cuestionamientos, y se responde con una escala de Likert para los componentes de motivación al logro, en sus tres dimensiones: importancia, ejecución y nivel de motivación desde su apreciación; donde 1 representa el valor más bajo y 5 el más alto. Además, se circunscriben los cuestionamientos considerados para la valoración de cada uno de los aspectos relacionados factores de motivación de dicho cuestionario. Los componentes que se analizan en el cuestionario se representan en la tabla 1.

Tabla 1. *Factores de Motivación al logro, ítems, escala Likert.*

| Factores de Bienestar Laboral | Ítems |
|--------------------------------------|---|
| D1. Importancia | 1, 2,3, 4 |
| D2. Motivación intrínseca | 5,7,9 11.13.15,17,19,21,23,25,27,29,31,33 |
| D3. Nivel de Motivación | 6,8,10,12,14,16,18,20,22,24,26,28,30,32 |

Fuente: elaboración propia, 2022.

Como se comentó el cuestionario valora los componentes de motivación al logro de los profesores, directivos y alumnos del CETIS 72, el instrumento se fundamentó en otro cuestionario que evaluaba la motivación al logro en alumnos universitarios en el Instituto Tecnológico Superior de Acayucan. Este estudio se ajustó a las deficiencias del plantel educativo en profesores, directivos, estudiantes de esta IEMS.

Resultados

Enseguida, se muestran los resultados importantes del trabajo de investigación, el procesamiento de la información se efectuó a partir de la aplicación del cuestionario de “Motivación al logro” aplicado a profesores, directivos y alumnos del CETIS 72 el proceso de ejecución del cuestionario fue en tiempo y forma, sin embargo para la fiabilidad se usó la técnica de alfa Cronbach con soporte del programa estadístico Minitab 16v, el cual logró un valor de 0,9604 en general tal y como se estima en la tabla 2.

Tabla 2. *Estadístico de confiabilidad del Motivación al logro de estudiantes, docentes y directivos CETIS 72.*

| Estadística de fiabilidad | |
|--|--------------------------|
| Factores de Motivación al logro | Alfa de Cronbach |
| C1. Estudiantes | .9788 |
| C2. Docentes | .9693 |
| C3. Directivos | .9332 |
| | .9604 (33 ítems) |

Fuente: elaboración propia, 2022.

El valor general del alfa de Cronbach, descrito a lo presentado por Sierra Bravo (2001) es explicado como fuerte, sin embargo, este autor establece que la interpretación de confiabilidad debe de ser empleado en cada una de los componentes e ítems que organizan el cuestionario, por ello se logró el estadístico de confiabilidad por factor y el de menor valor fue 0,9332 (C3) y el de mayor 0,9788 (C1), de cada una de las dimensiones el nivel es muy fuerte según el escritor, además se integró un análisis para cada ítems el cual se descubrió que los 33 están dentro del mismo parámetro. Es preciso mostrar que el cálculo del estadístico de fiabilidad da por hecho la confiabilidad de la información procesada, incluyendo la consistencia interna de dichos instrumentos de recolección.

Por otra parte, el análisis de la tabla 3 se establecen los porcentajes en los datos generales de

los profesores, directivos y estudiantes de una IEMS; los resultados de los estudiantes del CETIS 72 determinan que; 19.01% son féminas, el 80.09% son alumnos masculinos; el 15.9 % tienen una relación civil familiar, sin embargo, en esa misma variable se observa que el 84.1% tienen un status de soltero este resultado es notable, ya que establece que la totalidad de individuos que ingresan a educarse en la formación media superior son estudiantes jóvenes y menores de edad, así como 50.03 % de los encuestados se localizan en proceso de cursar sus estudios, que son menores de 17 años, y los estudiantes mayores a 17 años representan el 20.9%.

Tabla 3. *Datos sociodemográficos de los docentes, directivos CETIS 72 encuestados.*

| | FR. Docentes | FR. Directivos |
|---------------|--------------|----------------|
| Masculino | 27.8% | 25% |
| Femenino | 72.2% | 75% |
| Estado civil | | |
| Casado (a) | 61.1% | 25% |
| Soltero (a) | 38.9% | 75% |
| Turno Laboral | | |
| Matutino | 50% | 0% |
| Mixto | 33.3% | 50% |
| Vespertino | 16.7% | 50% |

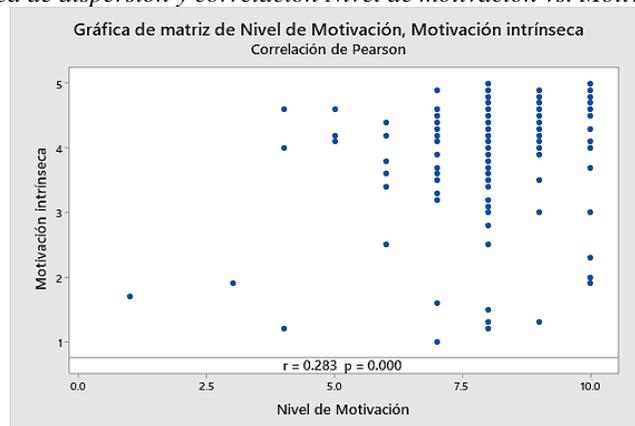
Fuente: elaboración propia, 2022.

Además, existe una alta matriculación de este último para este género docente, es decir que las mujeres son las que optan en mayor medida dedicarse al magisterio en el CETIS 72.

Lo anterior, confirma que al integrarse a laborar a una entidad de educación media superior en los programas educativos de nivel técnico que ofrece el CETIS 72, el género no determina diferencia para su vida laboral al interior de la Institución educativa, pues a su ingreso y permanencia en la enseñanza de nivel media superior, lograran ingresar a la plantel educativo con las mismas fortalezas y oportunidades, todo esto en función de los perfiles académicos de las diversas experiencias educativas que se ofrecen en esta IEMS.

En la figura 2, se puede observar el grado de motivación intrínseca vs. el nivel de motivación de los docentes, directivos y estudiantes del CETIS 72, se deduce que la totalidad asevera una relación significativa entre ambos factores de motivación, los datos indican que se encuentran por arriba del promedio general, lo que determina que la el nivel es: favorable, es decir, cuentan con una buena motivación con respecto a sus propios esfuerzos en sus metas académicas y los incentivos proporcionados por la entidad educativa son proporcionales al mismo, es decir lo que han aplicado en su práctica educativa(CETIS 72).

Figura 2. *Gráfica de dispersión y correlación Nivel de motivación vs. Motivación Intrínseca.*

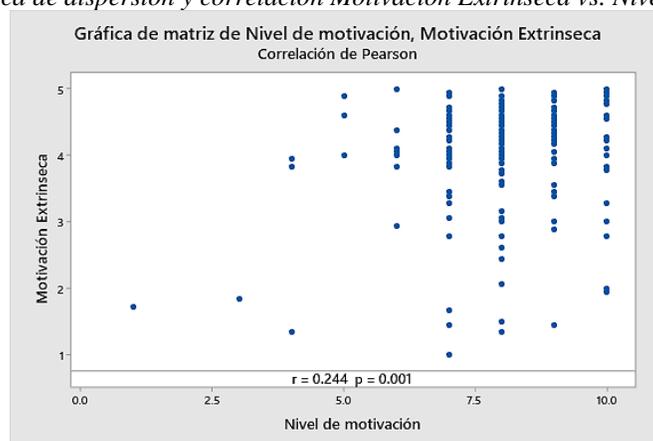


Fuente: elaboración propia, 2022.

Además, los resultados antes mencionados, indican que la conducta de los docentes, directivos y alumnos tiende a ser siempre favorable, esto ratifica lo dicho en el proceso metodológico, que los factores motivacionales impulsan a los docentes, directivos y alumnos de nuevo ingreso y permanente en sus funciones educativas de educación media superior de manera general, y específicas a través de las diversas herramientas escolares que estos cuentan, sin embargo, es obligatorio optimizar los factores de motivación de dichos involucrados del proceso educativo, al implementar estrategias relacionadas a cumplir la satisfacción de forma gradual de los cuatro aspectos relacionados a los factores descritos en este documento.

En la figura 3, se mencionan los resultados de los promedios de los factores: Motivación Extrínseca vs. su nivel de motivación de los docentes, directivos y estudiantes del CETIS 72 en el ejercicio de sus funciones educativas, para su comentario se usará la escala valorativa de este cuestionario donde: (1) Muy desmotivado, (2) Desmotivado, (3) Poco Motivado, (4) Motivado, (5) Muy Motivado.

Figura 3. Gráfica de dispersión y correlación Motivación Extrínseca vs. Nivel de Motivación.



Fuente: elaboración propia, 2022.

Primero se hizo un análisis de cada factor, con respecto a la F1(Relacionados con la tarea) la media es 4.03 que según la escala se infiere que; los docentes, directivos y estudiantes del CETIS 72 están conscientes de que es importante el cumplimiento de sus actividades académicas al momento del acceso y transición del grado medio superior, esto en relación a cada uno de los componentes relacionados. Con respecto a la F2 (Relacionado con el ego) el promedio fue 3.98 y se deduce oportunamente igual, que los docentes, directivos y alumnos asimilan tareas de reconocimiento que permite una valoración de su propio ego, que el plantel educativo les ofrece por el cumplimiento de diversos indicadores propios de la IEMS.

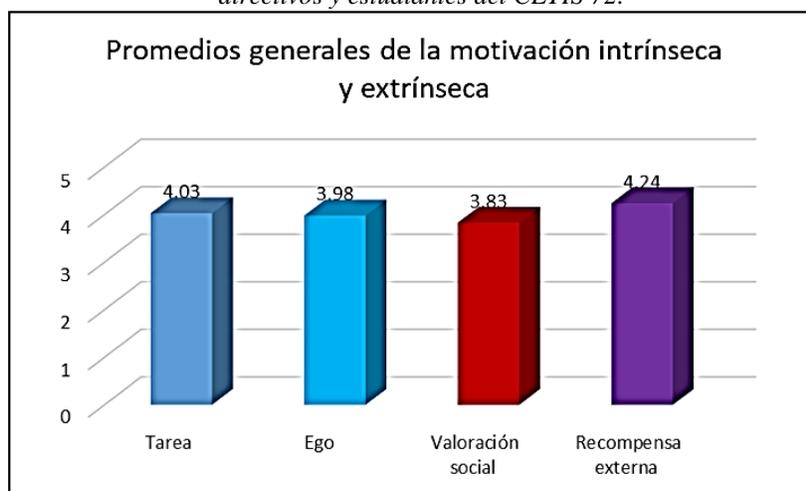
La F3(Valoración social) que se refiere al nivel de desempeño educativo en sí, los docentes, directivos y estudiantes del CETIS 72 desde su apreciación y autoevaluación, el promedio obtenido fue de 3.83 en una escala del 1 al 5, en donde 1 es el valor más bajo y 5 el más alto, la cual determina que los docentes, directivos y alumnos tienen una valoración de que la comunidad educativa que le rodean perciben un buen desempeño educativo, es decir, como buena en el desarrollo de sus prácticas académicas.

Por otra parte, la F4 (Recompensas Externas) hace énfasis a las oportunidades o beneficios que pudieran obtener, los profesores, directivos, estudiantes de la IEMS pública durante su vida académica al interior del plantel educativo, este factor se presenta con un valor de 4.24. Es decir, los docentes, directivos, estudiantes del CETIS 72 reconocen sus expectativas de los incentivos como favorable en el cumplimiento de sus metas académicas.

Ahora bien, en segundo análisis, es factible realizar un contraste por factores relacionados con la motivación al logro de los docentes, directivos y estudiantes del CETIS 72, en la figura 2 y 3 que

se visualizó con anterioridad, se puede observar que la motivación intrínseca y motivación extrínseca con respecto a la percepción de su propio Nivel de Motivación, poseen casi el mismo grado al momento de su valoración, sin embargo, los resultados demuestran que la variación es mínima entre ambos factores de motivación. Para una mejor comprensión del contraste por dimensión en la figura 4 se puede apreciar cómo se encuentra el grado de motivación al logro de los docentes, directivos y estudiantes del CETIS 72, los promedios se calcularon a partir de las medias extraídas por género y se empleó una sumatoria de ambos valores de los datos y dividirlo entre dos, para lograr los resultados correspondientes, estos se demuestran en la misma escala valorativa en los promedios para los cuatro factores de la motivación.

Figura 4. Gráfica de las medias en los factores de motivación de los docentes, directivos y estudiantes del CETIS 72.



Fuente: elaboración propia, 2022.

Los grados alcanzados en cada factor manifiestan que los docentes, directivos y alumnos del CETIS 72 cuentan con motivación favorable durante el acceso y transición a esta fase educativa, además en la figura 4 se señala que el promedio global es de 4.02, lo cual es muy bueno ya que reafirma una congruencia entre los valores individuales y general en los factores de su motivación. Sin embargo, existen áreas de oportunidad ya que el grado podría incrementar, por ello es obligatorio que el plantel de educación media superior del sistema escolarizado implemente estrategias para optimizar.

En general, los docentes, directivos y alumnos del CETIS 72 argumentan estar en satisfechos con el rendimiento de los factores de motivación al logro educativo, desde su percepción al acceder y transitar en esta fase educativa. Esto indica que, aunque algunos docentes, directivos y estudiantes en algunos momentos de su vida académica al interior de la institución educativa, no encuentren la satisfacción de dichos factores, estos deberán enfocarse para el cumplimiento de cada una de ellas de acuerdo a sus propios intereses y necesidades, concluyendo que la motivación escolar es necesario para que todos los docentes, directivos y estudiantes lleven a cabo su proyecto de vida educativo con notas favorables en su propio desempeño académico.

Análisis crítico

Los componentes de motivación al logro son fundamentales que las apliquen y sistematicen cualquier docente, directivo y alumno que desee acceder y transitar en el CETIS 72. En esta investigación se recopiló información necesaria de los sujetos de estudio que vale la pena señalar, por lo que respecta a la característica género, en promedio el 76.04 % son mujeres y el resto son hombres. De ahí resulta que las y los profesores, directivos y alumnos están igual de satisfechos al momento de percibir los

factores presentes en su vida académica en la IEMS.

Los resultados se sometieron a un análisis de promedios para analizar variaciones provocadas por el género, para los factores de la Motivación Intrínseca vs. Motivación Extrínseca. En el caso de la motivación intrínseca, no existe diferencia en la apreciación que tienen las y los docentes, directivos y alumnos del CETIS 72. Por otra parte, las profesoras, directivas y alumnas se encuentran más reconocidas al ejercer sus funciones académicas al interior del CETIS 72.

Además, al deducir el factor de correlación en la Motivación Intrínseca, Extrínseca vs. Nivel de Motivación de los docentes, alumnos y personal directivo del CETIS 72, presentaron una relación positiva débil, es decir que, en estos factores no se integraron elementos como la familia, salud, lo demás la estructuran otros elementos externos como el escenario económico, entre otros; porque no se consideraron de este estudio investigativo.

Los efectos antes mencionados solo confirman que los docentes, directivos y alumnos del CETIS 72, razonan y aplican los componentes de motivación escolar, sin embargo, los efectos muestran que presentan deficiencias, para poder conseguir ello es preciso que cada docente, directivo y alumno centralice su esfuerzo en optimizar su conveniente motivación para obtener una fortaleza durante su acceso y transición en su vida académica al interior de la IEMS.

Recomendaciones

Los resultados alcanzados son favorables para los factores tratadas por lo que es factible identificar un grado bueno de motivación al logro en los docentes, directivos y alumnos del CETIS 72. Sin embargo, existen áreas de oportunidad y para ello se plantean las siguientes estrategias: se sugiere robustecer o retroalimentar en aquellas experiencias educativas en las que los docentes presenten los niveles más altos de reprobación y/o que presentan las calificaciones más bajas en sus estudiantes.

Se propone al personal directivo que, desde el acceso a la EMS, el alumno se le establezca un profesor que se ofrezca como mentor o tutor en actividades educativas, durante el proceso de continuidad y certificación del mismo.

La promoción de actividades de investigación, asistencia a congresos, participación en eventos académicos

Implementar estrategias educativas contextualizadas con una postura a competencias; Implementar estrategias que permitan la mejora de las competencias socioemocionales de los estudiantes en el proceso educativo.

Se propone que el Jefe de Servicios Docentes y Personal directivo de la institución, ejecuten de forma permanente y al azar, la aplicación de un instrumento provisional de Evaluación Docente a los estudiantes de TADR en este sistema educativo del CETIS 72, en cada una de las asignaturas del semestre.

Mejorar los apoyos para eventos culturales, artísticos y deportivos; Promocionar a los estudiantes de otras opciones de sistema de becas en Educación Media Superior.

Implementar un programa de formación integral; Realizar visitas industriales según el objetivo de la asignatura; Eficientar los de Procesos de titulación; Reconocer semestralmente a los mejores promedios por grupo y en general, algunas encomiendas están encaminadas a los docentes, directivos y alumnos del CETIS 72, sin embargo, este estudio busco examinar si estos emplean o no los componentes de motivación al logro al acceso y transición de esta fase educativa, por ello uno de las estrategias para los científicos es realizar investigaciones prolongados, que faciliten la comprensión de si estos van incrementando o viceversa.

Conclusiones

La investigación realizada cumplió la meta de identificar los factores de motivación al logro en los docentes, directivos y estudiantes (CETIS 72), así como el desarrollo de soluciones para el incremento

de la productividad de los docentes, directivos y estudiantes de esta IEMS.

Cabe mencionar que se consumió el objetivo integral, referente al comprobar el grado de los factores de motivación al logro en docentes, directivos y estudiantes del CETIS 72, se consiguió que el nivel que perciben es favorable. Aunado a ello, se efectuaron cada uno de las metas específicas, esto facilitó realizar un análisis para cada uno de los rasgos en los docentes, directivos y estudiantes con la percepción de su propio nivel de motivación.

Las inferencias para cada una de los rasgos señalaron que la motivación al logro de los docentes, directivos y alumnos no refleja un impacto por el tipo de función educativa, situación sentimental. Es decir, ninguno de estos rasgos personales genera una restricción para dar seguimiento a sus actividades académicas (práctica educativa). En el caso del género, las docentes, directivas y alumnas ofrecen un mayor valor al factor de motivación intrínseca.

Sin embargo, se logró testificar que de forma integral los docentes, directivos y alumnos del CETIS 72 muestran algún tipo de compromiso académico, eso indica que la entidad educativa cuenta con docentes, directivos y estudiantes comprometidos y responsables en su práctica educativa, al mismo tiempo generan las metas académicas solicitados por la IEMS. Estos efectos permitieron desarrollar soluciones integrales que logren servir de apoyo a los docentes, directivos y estudiantes para autovalorarse con un mayor grado de motivación.

En síntesis, la relevancia de indagar estos de interés social, es que facilita a las entidades productivas conseguir resultados en el nivel de motivación académica de los colaboradores que la conforman, con bases sólidas. A partir de ello, se produce una gama de soluciones factibles para optimar en el nivel de motivación, es decir, esto incidirá en la productividad académica de la organización que realice dicha investigación.

Bibliografía

- Centro de Estudios, Tecnológicos, Industrial y de Servicios Núm. 72. (2021). *SIGEEMS*. Obtenido de www.sigeems.edu.mx
- Ausubel, D. (1981). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. Estado de México: Trillas.
- B, E., Bauer, T., & Mansfield, L. (2012). Whistle white you word: a reviewof the life satisfaction literature.
- Brief, A. P. (1998). Attitudes in and around organizations.
- Campanario. (2002). *La Motivación Escolar*. Obtenido de www.redalyc.com
- Centro de Estudios, Tecnológicos, Industrial y de Servicios Núm 72. (2020). *Sistema de Integración Escolar*. Obtenido de www.cetis.edu.mx
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Estado de México: Mc Graw Hill.
- De Jesus Alvarez, J. N., & Sanchez Zeferino, D. E. (2020). *Factores de Motivación al logro en estudiantes de una IES Pública*. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/36%20DE%20JESUS_SAN CHEZ.pdf
- Diccionario real de la lengua española*. (2006). México.
- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia Sergio, Mendoza Torres, C. P., & Cuevas Romo, A. (2014). *Fundamentos investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, E., & Moreno, B. (2013). *Salud Laboral*. Madrid.
- Humanos, R. d. (2019). Percepción laboral y su importancia dentro de las organizaciones. *Redacción de recursos humano*.
- Infocop. (2017). El papel del bienestar en el ámbito laboral: fundamentos y aportaciones desde la Psicología. *revista de psicología*, 1-9.
- M B, J., S, M., C, L., & Genis, C. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*
- M B, J., S, M., C, L., & Genis, C. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*.

- Mas, T., & Medinas. (2007). *Motivaciones para el Estudio de Universitarios Españoles*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723103.pdf>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: McGrawHill Interamericana Editores, S. A. de C. V. 5ª. Edición.
- Münch, L., García, & G., J. (2009). *Fundamentos de Administración*. Estado de México: Trillas.
- Parker, G., McAdams, J., & Zielinski, D. (2013). *Planes de reconocimiento de diversas compañías*. Madrid: Diaz santos.
- Polanco, A. (junio de 2005). Revista electronica. *Actualizaciones investigativas en Educación*, 13. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2005000100007&script=sci_arttext
- Preciado, A. C. (2006). *Modelo de evaluación por competencias*. Mexco D.F: Publicaciones cruz O S.A.
- Pujol, L. J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Primera ed.). (A. Acosta, Ed.) Estado de México, D.C, Colombia: Pearson. Recuperado el 24 de Marzo de 2019, de https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=kYB_AQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=competencias+gerenciales&ots=2ADcVizubn&sig=KoU1LXBztmuSTiMB0nXFOBBNstM#v=onepage&q=competencias%20gerenciales&f=false
- Rodgers, G., Lee, E., Swepston, L., & Van, J. (2009). La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social. *La Organización Internacional del Trabajo*, 99.
- Rosa, L., & Cleydi. (2015). *Facultad de de Ciencias de la Educación*. Obtenido de <https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjJrvH-1fLTAhUJxVQKHT8dC6gQFghFMAQ&url=http%3A%2F%2Fhabilidadescriticascreativasmeylin.blogspot.com%2F2014%2F08%2Fmotivacion-aprendizaje-y-contexto.html&usg=AFQjC>
- Sampieri, R. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw Hill.
- Santrock. (2016). *La Motivación laboral*. Obtenido de www.redaly.com
- Serrat, M. A. (2017). *Liderando el bienestar laboral*. Barcelona: JM Bosch editor.
- Tapia, J. A. (2005). *Sistema de Información Científica Redalyc*. (J. M. Chacón, Ed.) Obtenido de Red de Revistas Científicas de America Latina y el Caribe: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717307>
- Universidad Veracruzana. (2021). *PLADEA 2017-2021*. Obtenido de <https://www.uv.mx/coatza/admon/nosotros/pladea/>
- Zapata, P., Peralta, M. J., & Fernandez, D. P. (2014). *Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público*. Chile.