



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN
ELEGIDA DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO
PEDAGOGICO SUPERIOR PRIVADO MARIANNE
FROSTIG DE SAN MARTÍN DE PORRES 2017**

PRESENTADA POR

Bach. Carlos Alcedo De La Cruz Martínez

ASESOR

Mg. Elvis Fernando Tacillo Yauli

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

MOQUEGUA – PERÚ

2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PÁGINA DE JURADO	<i>i</i>
DEDICATORIA	<i>ii</i>
AGRADECIMIENTO	<i>iii</i>
ÍNDICE DE CONTENIDO	<i>iv</i>
ÍNDICE DE TABLAS	<i>vi</i>
ÍNDICE DE FIGURAS	<i>viii</i>
RESUMEN	<i>ix</i>
ABSTRACT	<i>x</i>
INTRODUCCIÓN	<i>xi</i>
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la realidad problema.....	1
1.2 Definición del problema.....	5
1.5 Objetivo de la investigación.....	6
1.3 Justificación y limitaciones de la investigación.....	7
1.5 Variables.....	8
1.6 Hipótesis de la investigación.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
2.2. Bases teóricas.....	17
2.3 Marco conceptual.....	43

CAPÍTULO III: MÉTODO	46
3.1 Tipo de investigación.....	46
3.2 Diseño de investigación.....	46
3.3 Población y muestra	48
3.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	48
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	53
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	54
4.1 Presentación de resultados por variables.....	54
4.2. Contratación de hipótesis.....	64
4.3. Discusión de resultados.....	70
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
5.1 Conclusiones.....	72
5.2 Recomendaciones.....	73
BIBLIOGRAFÍA	74
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Operacionalización de variables.....	9
Tabla 2: Validez del instrumento motivación.....	51
Tabla 3: Validez del instrumento satisfacción.....	52
Tabla 4: Fiabilidad de los instrumentos de estudio.....	52
Tabla 5: Tabla cruzada entre motivación y satisfacción con la profesión...	55
Tabla 6: Frecuencia de motivación.....	56
Tabla 7: Frecuencia de motivación intrínseca.....	57
Tabla 8: Frecuencia de motivación extrínseca.....	58
Tabla 9: Frecuencia de satisfacción con la profesión.....	59
Tabla 10: Frecuencia de necesidad de seguridad.....	60
Tabla 11: Frecuencia de necesidad de pertenencia.....	61
Tabla 12: Frecuencia de necesidad de estimación.....	62
Tabla 13: Frecuencia de necesidad de autorrealización.....	63
Tabla 14: Resultados de la prueba Kolmogorov - Smirnov.....	65
Tabla 15: Resultado asociación entre motivación y satisfacción.....	66
Tabla 16: Resultado asociación entre motivación intrínseca y satisfacción.	68

Tabla 17: Resultado asociación entre motivación extrínseca y satisfacción. 69

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Motivación.....	56
Figura 2: Motivación intrínseca.....	57
Figura 3: Motivación extrínseca.....	58
Figura 4 Satisfacción con la profesión elegida	59
Figura 5 Necesidad de seguridad.....	60
Figura 6: Necesidad de pertenencia.....	61
Figura 7: Necesidad de estimación.....	62
Figura 8: Necesidad de autorrealización.....	63

RESUMEN

El objetivo de la indagación desarrollada busca determinar la relación entre la motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017. El tipo de investigación es básica, el diseño de investigación es de corte no experimental y descriptivo correlacional, siendo la población y muestra de 50 alumnos, la técnica es la encuesta, el instrumento aplicado fue un cuestionario modificado (MOEDU) con validez y confiabilidad. Se concluyó que existe relación estadística entre motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

Palabras claves: Motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, satisfacción, jerarquía de necesidades.

ABSTRACT

The aim of the developed research seeks to determine the relationship between motivation and satisfaction with the chosen profession of the students of the Marianne Frostig Private Pedagogical Institute of San Martín de Porres 2017. The type of research is basic, the research design is non-experimental and descriptive correlational, the population and sample was 50 students, the technique is the survey, the applied instrument was a modified questionnaire (MOEDU) with validity and reliability. It was concluded that there is a statistical relationship between motivation and satisfaction with the chosen profession of students of the Private Pedagogical Institute Marianne Frostig of San Martín de Porres 2017.

Keywords: Motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, satisfaction, hierarchy of needs.

INTRODUCCIÓN

La motivación y la satisfacción profesional son muy importantes para un mejor desempeño en la carrera profesional asumida durante el trabajo, para conocer con profundidad ha sido necesario recurrir a fuentes primarias y secundarias.

El objetivo establecido es determinar la relación entre la motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017, la cual dirige la investigación.

El estudio trata de cinco bloques importantes, como se describe a continuación y se sigue el mismo esquema de la Escuela de Posgrado.

El presente trabajo se inicia con el capítulo primero, donde se describe la realidad problemática, así como los problemas planteados para la investigación; acompañados por los fines del estudio; también se justifica el estudio y se da a conocer las limitaciones que se han presentado en el transcurso de la investigación; se presentan luego las variables e hipótesis.

En la parte correspondiente al capítulo segundo se desarrolla el marco teórico, se detallan los antecedentes tanto de carácter nacional e internacional donde se consignan las informaciones más importantes; estableciéndose además las

definiciones y explicaciones acerca de las variables, aspecto relevante para el estudio; además, se consideró el marco conceptual.

En el capítulo tercero, se trata sobre el método aplicado en el estudio como el tipo de investigación básico, mientras el diseño es no experimental, también define la composición de la población y muestra; además aborda la técnica y el instrumento utilizado para recolectar los datos; luego se presentan las técnicas, procesamiento y análisis de datos.

El capítulo cuarto sobre presentación y análisis de resultados, se presentan los resultados analizados estadísticamente de manera descriptiva e inferencial, para llegar a la discusión con los resultados de otras investigaciones.

En el último capítulo quinto, se detallan las conclusiones como las recomendaciones. Se agregó la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El tema de la motivación y su relación con la satisfacción de la profesión elegida siempre ha generado una discusión en torno a ella en todos los lugares del orbe; la problemática clásica gira en torno a la medición de las actitudes o aptitudes para la elección de tal o cual especialidad, conllevando ello a estudios y análisis especializado que en los casos de naciones del primer mundo tienen acceso a mejores fuentes de información, así como una tutoría personalizada que se imparte desde la etapa escolar e incluso líneas de estudio.

En el contexto internacional surge también la misma preocupación por entender y conocer los motivos que originan la toma de decisiones para la adecuada elección profesional.

En México, Montero (2000, p.10) señala sobre esta realidad que: “Se han realizado diversas publicaciones nacionales y extranjeras desde perspectivas administrativas y psicológicas. Encontramos así, compendios sobre oferta de formación, perfiles profesionales, requisitos institucionales, documentos

prescriptivos que señala a manera de receta la forma en que debe elegirse una carrera”. La autora a su vez menciona que hay una diversidad de medios como ensayos, libros y manuales que brindan elementos para la comprensión y orientación del proceso para elegir una carrera en términos psicodinámicos.

Ello coincide entonces con el alto grado de preocupación por conocer los mecanismos que operan en la conducta del estudiante en sus diversas manifestaciones, que lo impulsan a actuar como son sus deseos, necesidades, aspiraciones, logros que pretende conseguir, niveles de satisfacción, incluyendo las aspiraciones que tienen cifrados sobre él o ella, la familia y el entorno amical.

Todo ello entonces, conlleva a analizar una realidad donde existen múltiples factores motivacionales a considerar para una adecuada elección de una carrera profesional que será a la larga su pasaporte para el resto de su vida, y donde un aspecto fundamental a tomar en cuenta será también mediar el grado de satisfacción que observará la persona con la profesión elegida evaluando lógicamente si cubre o no las expectativas o aspiraciones que la originaron.

En nuestro medio el tema no es ajeno, porque la motivación que se orienta para la respectiva elección profesional, pasa por un contexto que a través de los años se viene observando con una mayor preocupación por buscar que las decisiones tomadas por los estudiantes tengan una determinada consistencia, para ello el proceso donde intervienen los agentes participativos activos van desde los psicólogos con sus instrumentos o pruebas como tests de orientación vocacional,

para medir motivaciones, actitudes y aptitudes hasta las charlas académicas brindadas por educadores y llegando también a intervenir marketeros que explican una visión enfocada en las perspectivas de un mundo, que se mueve dentro de una economía globalizada y emergente.

En el Perú un estudio realizado por INSAN Consultores (2017) informa que “La deserción universitaria en el Perú alcanza el 30%, motivada especialmente por desencuentros vocacionales y razones económicas”. Este estudio estimó que los ingresantes a las diversas universidades nacionales tanto públicas como privadas superaría los 300 mil, y de este grupo entre 40 y 50 mil jóvenes abandonarían anualmente sus estudios universitarios, entre los cuales la proyección es del 70% de los estudiantes pertenecientes a universidades privadas y el 30% restante a estatales, lo que en términos económicos, esta situación representa una pérdida aproximada de 100 millones de dólares para los padres de familia.

Se estableció en el mismo estudio sobre los porcentajes de deserción en la educación superior, se señala que el 30% de abandono de la carrera es producida por la falta de vocación en la carrera profesional, factor vinculante tanto al descontento como a la falta de motivación en su visión o proyección profesional, donde se especifica que muchos padres de familia obligan a sus hijos a estudiar y concluir con sus estudios, para obtener beneficios a pesar de la ausencia vocacional lo que genera la graduación de profesionales no competitivos. Otro

porcentaje similar se daba por problemas de índole económico, especialmente en los casos donde el alumno trabaja y estudia.

Angulo (2008) menciona que en el Perú, la formación de docentes manifiesta deficiencias, donde la calidad en la formación profesional de los educadores no alcanza un nivel óptimo, debido a que la educación superior está seriamente cuestionada, específicamente en lo relacionado a la formación de profesores debido a la falta de competitividad y eficiencia de los egresados y estableciéndose entre los elementos causantes de estos problemas a la motivación profesional extrínseca, la insatisfacción con la profesión elegida, acumulación de estrés durante el desarrollo del año lectivo escolar, aunándose a todo ello, la deficiencia de recursos válidos para la realización de una clase con determinado grado de significancia y la falta de selectividad para ingresar a la carrera docente, entre otros aspectos.

Asimismo, Angulo (2008) señala la necesidad de conocer el tipo de motivación que se relaciona con la decisión de estudiar educación, en otras palabras, el explorar el tipo de motivación profesional de los alumnos que estudian educación y cómo esta se ve afectado con la satisfacción respecto a la profesión elegida.

En el Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig, se observa que los estudiantes han elegido la carrera docente por diversos factores motivacionales y expectativas de lograr la satisfacción con la profesión elegida, como son la motivación familiar, la oportunidad de que la carrera tiene gran

demanda en la actualidad, así como la posibilidad de tener seguridad laboral, ello incide en el grado de satisfacción con su elección porque les posibilitará tener un ingreso seguro que de acuerdo a los anuncios del actual gobierno de otorgar aumentos salariales en los haberes, generan atracción por ejercer la docencia y de esta manera asegurar un nivel óptimo de vida.

Sin embargo, también se aprecia un porcentaje de estudiantes con algunas dudas acerca de su elección que se manifiestan en estados de estrés y ansiedad ante la posibilidad de no obtener un empleo, así como la dificultad para interactuar en situaciones de conflicto y la inseguridad en el desenvolvimiento en sus actividades académicas, hechos que indudablemente generan en ellos insatisfacción con su decisión de elección profesional.

Es ante el contexto descrito, que surge el presente estudio a realizar con el propósito de identificar el tipo de relación que predomina entre la motivación y la satisfacción en la elección profesional docente en los estudiantes; ello posibilitará conocer la realidad en la cual se desenvuelven los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig, y concretamente presentar la información objetiva sobre las condiciones, anhelos y aspiraciones de los futuros docentes.

Por ello, surgen los siguientes cuestionamientos en el contexto del presente estudio: ¿La motivación es adecuada en los estudiantes de educación? ¿Cómo

nace la elección para estudiar educación? ¿Qué aspiraciones se desean cumplir con la carrera? ¿Será la familia un motivo de presión?

1.2 Definición del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017?

1.2.2. Preguntas específicas

- a. ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017?

- b. ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

a. Establecer la relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

b. Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

1.4 Justificación y limitaciones de la investigación

1.4.1 Justificación de la investigación

1.4.1.1 Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente porque es un aporte importante, para conocer la relación existente entre los factores motivacionales y la satisfacción con la profesión elegida en los estudiantes del Instituto Pedagógico Marianne Frostig de Lima. En este estudio se establecerán teorías, conceptos y definiciones que se explicarán en el desarrollo de la investigación.

1.4.1.2 Justificación práctica

La justificación es práctica, porque permitirá establecer el planeamiento y ejecución de posibles programas sobre la orientación vocacional que establezcan las condiciones personales como las actitudes y aptitudes necesarias que debe

tener el estudiante de educación, que como futuro docente tiene un rol protagónico en el desarrollo social y económico de la nación.

1.4.1.3 Justificación metodológica

La justificación metodológica, se da en base a que se utilizarán el método de investigación, así como los diversos procedimientos y técnicas estadísticas que permitirán establecer los resultados en el nivel de correlación de las variables. Este trabajo de investigación servirá a su vez para que estudios futuros puedan considerar los lineamientos y procedimientos metodológicos utilizados, que permitan actualizar o ampliar lo tratado.

1.4.2 Limitaciones de la investigación

Durante el proceso de investigación se han tenido algunos inconvenientes para el desarrollo de la investigación y sus diferentes pasos o partes, lo que ha motivado la demora por desarrollar el proyecto y el informe final de tesis.

Además, la parte económica ha jugado un rol importante ya que la inversión realizada es personal, y al no existir financiamiento por parte de alguna organización ha influenciado para no realizar la investigación con mayor prontitud.

1.5 Variables

Variable X: Motivación

Variable Y: Satisfacción con la profesión elegida

Tabla 1

Operacionalización de las variables Motivación y Satisfacción con la profesión elegida.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable X		
Motivación Intrínseca	Afiliación e intereses por las relaciones sociales.	2,7,9,11,16,18,24,40,42,43 sub total :10
	Logro y prestigio.	1,6,12,19,20,25,27,29,30,33,37,41 y 44 sub total: 13
Motivación Extrínseca	Poder.	3,5,15,22,36,39 sub total: 6
	Superación de problemas afectivos.	8,26,38 sub total: 3
	Motivación extrínseca de conocimiento.	4,10,13,14,17,21,23,31,32,34, 45 sub total: 11
Variable Y		
Jerarquía Necesidades Humanas	Necesidad de seguridad.	1,2,3,4,6,5,7
	Necesidad de pertenencia.	8,9,10,11,12,13,14,15,16
	Necesidad de estima.	17,18,19,20,21,22,23
	Necesidad de autorrealización.	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33
		Items negativos: 3,6,7,13,14,18,19,20,22,24,25,28,29, 32,33
		Items positivos: 1,2,4,5,8,9,10,11,12,15,16,17,21,23,26, 27,30,31.

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

a. Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

b. Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 A nivel nacional

Ríos (2017) en su tesis para optar el grado de Magister en Gestión pública denominada “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”, el problema es ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015?, el estudio muestra como fin establecer la relación entre las variables de la motivación y satisfacción, la hipótesis se basa en la existencia de asociación directa y significativa entre la motivación y satisfacción, el diseño es no experimental, la población es de 82 trabajadores y la muestra es de 62 trabajadores, se usa la encuesta y dos cuestionarios para obtener los datos. Se concluye que la motivación del personal es alta en los tres intervalos medidos y un mayor índice positivo en la autonomía, identidad de tareas. Además, se ubican en los niveles altos en satisfacción laboral, en especial en relaciones sociales como

realización personal. También existe relación directa y significativa entre motivación y satisfacción laboral.

Pariahuache (2015), sostuvo la tesis de maestría en educación en la universidad de Piura titulada Identificación de factores motivacionales influyentes en la elección de la carrera de educación en los y las estudiantes del primer año de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad de Piura, estableció como objetivo del estudio lograr identificar los motivos en el impulso para optar por la carrera de educación. Menciona que entre las motivaciones se pueden identificar 3 tipos: extrínsecos, intrínsecos y trascendentes; todos ellos igual de valiosos e importantes. Además, el nivel de relevancia otorgada a cada uno es determinado por la calidad motivacional y describe la calidad humana de las personas, la fiabilidad Alfa de Cronbach es 0,915. Concluye, para elegir la profesión se involucran el tipo trascendente, intrínseco y extrínseco; con mayor predominio del factor intrínseco.

Alonzo y Gonzales (2015), en su tesis de Licenciatura en Educación denominado Factores que motivan la elección de la carrera profesional de educación en los estudiantes de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2015, presentada en la misma universidad, cuyo propósito es determinar la relación entre los factores motivadores de la elección de la carrera profesional de educación de los estudiantes de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, el estudio fue de tipo descriptivo y la muestra seleccionada estuvo compuesta por 92

estudiantes a quienes se les aplicó un cuestionario que tuvo el grado de confiabilidad de 0.735 en el alfa de Cronbach, y sirvió para analizar las motivaciones sobre la elección de la carrera. Los resultados señalaron que existen relaciones significativas entre los factores motivadores como los económicos e interpersonales, y no existe relación significativa entre los factores familiares que inciden en la elección de la carrera profesional.

Revollar (2015), desarrolló la tesis de Maestría en Educación sobre Relación entre autoestima y satisfacción con la profesión elegida en los estudiantes de las series 200-400 de la Escuela de Formación Profesional de Educación Secundaria Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga 2010, con el fin de determinar la relación entre la autoestima y satisfacción con la profesión elegida en los estudiantes de la mencionada escuela de formación profesional. El diseño fue no experimental, transversal, de nivel correlacional para lo cual se estableció una muestra de 96 estudiantes a quienes se les aplicó dos inventarios; el primero es el inventario de satisfacción con la profesión elegida y el segundo el inventario de autoestima de Coopersmith que tuvieron como grados de confiabilidad de 0.82 y 0.80 respectivamente en la correlación de Tau-b Kendall; concluyéndose la inexistencia de la relación directa entre autoestima y satisfacción con la profesión elegida, lo que significa en la práctica que la autoestima es independiente del grado de satisfacción de los estudiantes en la elección profesional.

2.1.2 A nivel internacional

Millán (2014), desarrollo la tesis de maestría sobre La motivación y satisfacción en el proceso enseñanza-aprendizaje de las matemáticas en los alumnos de la carrera de Física de la Facultad de Ciencias de la UNAM, en la Universidad TECVIRTUAL. El problema es ¿Cuál es la situación actual de los estudiantes y profesores de la carrera de física en la Facultad de Ciencias de la UNAM con respecto a la motivación y satisfacción en el aprendizaje de las matemáticas impartidas en la carrera?, el objetivo principal trata de analizar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción del proceso de enseñanza en materias de física. El diseño es exploratorio, descriptivo, no experimental, se usó la encuesta y los cuestionarios. Concluye que existe relación entre la motivación y la satisfacción del proceso de enseñanza y aprendizaje; además se encontró que la motivación y la satisfacción son altas.

Gratacós (2014) elaboró su tesis de doctorado en Ciencias humanas, Sociales y Jurídicas denominada Estudio sobre las motivaciones en la elección de ser maestro, presentada en la Universitat Internacional de Catalunya, España y tuvo como objetivos la identificación de los factores que ejercen influencia en la motivación de los alumnos, así también como determinar un marco teórico de la motivación que será aplicado a la elección de la profesión docente; la hipótesis central trata sobre la comprobación de los tres tipos de motivaciones que están presentes a la hora de la elección como son la motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación altruista. En lo referente a la metodología aplicada se elaboró el marco teórico correspondiente para lo cual menciona que

procedió a la búsqueda en base de datos de organismos internacionales como la UNESCO, como instrumento multidimensional utilizó el Factors Influencing Teaching Choice (Fit-Choice), que fue construido en Australia por Helen Wah y Paul Richardson que consta de 18 factores y que la autora de la presente investigación hizo el estudio piloto a 30 estudiantes, la muestra real estuvo compuesta por 851 estudiantes de la facultad de la Comunidad de Madrid. Entre las principales conclusiones se establece que los estudios difieren en sus resultados de acuerdo a la institución, sin embargo hay un punto en común que señala que la elección profesional es de carácter vocacional, donde influyen motivaciones de índole intrínseco, extrínseco a los cuales se les suma la motivación de tipo altruista, además de influencias de corte familiar y social.

Said, Gratacós y Valencia (2014) en el artículo de la investigación sobre Factores que influyen en la elección de las carreras de pedagogía en Colombia, establecen como objetivo del trabajo el identificar cuáles son los factores influyentes sobre las motivaciones, satisfacción y expectativas en relación al ejercicio de la profesión pedagógica en estudiantes pertenecientes tanto a las facultades de educación como a los ciclos complementarios de Escuelas Normales Superiores en el país de Colombia, aplicándose un estudio cuantitativo en una muestra seleccionada de 805 estudiantes a quienes se les formulo una encuesta para medir los factores que influyen en la elección de sus estudios según la escala FIT. Choice (Factors Influencing Teaching Choice), que fue estructurado por Watt y Richardson en el año 2007. En relación a los resultados se determina el perfil de carácter socio educativo de los futuros docentes que fueron analizados en la

presente investigación, también se pueden establecer e identificar factores que tienen una relación directa con los tipos de motivaciones con mayor peso cuando se trata de seguir las especialidades pedagógicas, donde las motivaciones altruistas e intrínsecas son de mayor valorización por los encuestados, mientras que las motivaciones de tipo extrínsecos como el salario fueron menos valorados excepto en lo referente a la seguridad laboral; finalmente se llega a concluir que la satisfacción con la profesión elegida en este caso la docencia es de alto grado a pesar de las limitaciones como sueldos bajos, falta de status social.

Merino, P., Morong, Arellano y Merino V. (2014), el artículo trata sobre la investigación realizada sobre Características, Motivaciones y Expectativas de estudiante de género masculino de carreras pedagógicas de la Universidad Bernardo O'Higgins, y tuvo como objetivo describir las características, motivaciones y expectativas que impulsaron a estudiar carreras pedagógicas. La metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva y se aplicó como instrumento el cuestionario cuya confiabilidad en el Alfa de Cronbach fue de 0.83 a una muestra de 42 estudiantes de la Facultad de Educación. En relación a los resultados hallados se tiene que la mayoría de estudiantes egresaron recientemente del colegio, por lo cual presentan un rendimiento académico considerado dentro del promedio de la media nacional y donde la tercera parte de ellos provienen de familia de docentes. Sobre la valoración que le otorgan a la educación subvencionada por el Estado, formulan serios cuestionamientos a la labor que realizan los profesores de colegio, así como tienen observaciones sobre la calidad de la preparación de las clases y sus contenidos respectivos de la educación

secundaria, considerando igualmente que existe por parte de la sociedad una baja valoración a la labor docente. En el trabajo también se establece que es la motivación intrínseca que se ubica sobre la extrínseca en los estudiantes ingresantes por lo cual se afirma que tomaron su decisión de ser maestros en base al llamado de su vocación a pesar de los diversos problemas por los cuales pueda atravesar la realidad magisterial chilena.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Motivación

2.2.1.1 Definición

La motivación que es el aliciente que nos incentiva al desarrollo de una determinada actividad, tiene una diversidad de autores y cada cual realiza su interpretación, definición y clasificación en base a sus propios estudios e investigaciones que son realizadas con el firme propósito de ser o convertirse en un aporte en este novel del conocimiento científico relacionado a la psicología que mide la conducta del individuo.

Entre las principales definiciones de motivación citamos a Arista (1974), que señala que la motivación actúa como una presión interna, detrás de la conducta.

De acuerdo a Bisquerra (2000) citado por Alonso y Gonzales (2015, p.23) considera la motivación como el un constructo teórico-hipotético, bajo un

procedimiento complejo influida por el comportamiento; en la motivación se involucran diversas variables naturales o aprendidas con el fin llegar a metas establecidas previamente.

La motivación es definida por Santrock (2004. p. 432), trata sobre una serie de razones, motivaciones para asumir determinados comportamientos en una determinada circunstancia, siendo la conducta fuerte, direccionado y compacta.

Pujol (2003, p. 10) señala que es inobservable la motivación, de tal manera que es posible realizar la medición de manera indirecta, por medio de las actitudes de las personas; hecho que es posible a través de la observación.

En síntesis los autores quieren manifestar que la motivación es un mecanismo, un proceso donde la actitud de la persona se verá reflejado en una situación concreta, en una respuesta que definitivamente va a estar ligada a los propios intereses que pueda tener y aspirar, a las metas, a las metas y expectativas que pueda tener; es decir que la fuerza va a tender a la energía que logre impulsar para la consecución de logros, sean estos en los diferentes medios en los cuales se desenvuelva el individuo como pueden ser los ámbitos empresariales, educativos, políticos, entre otros.

2.2.1.2 Características

La necesidad entendida como una característica fundamental que mueve a la motivación, tiende a la búsqueda de que las necesidades originadas deben ser

satisfechas. Para Todt, (1991) las necesidades no son de carácter observable sino vienen a constituir constructos derivados de sus efectos.

Es entonces que la necesidad va a generar un impulso tendiente a la búsqueda de la satisfacción, una vez cubierta será ese mismo tipo de impulso que va a generar su reducción. Es lógico entender que los individuos ante una determinada necesidad como puede ser el hambre, busquen la forma de saciarla, consiguiendo los medios para tal fin; por tanto, una vez alimentado el impulso, tenderá a bajar porque el organismo estará en un equilibrio que lo dejará sin el estado de ansiedad anterior. Igual forma se puede aplicar a necesidades de índole social o de autorrealización, ellas al ser cubiertas dejarán la ecuanimidad en el estado anímico de la persona.

Para Chiavenato (2012), el comportamiento es una base sustancial de la característica motivacional, fijando el comportamiento dentro de tres características bien definidas; se menciona en primer lugar al comportamiento causado, porque existe una causa que va a constituirse en el origen del comportamiento humano, ello originado por la influencia hereditaria y de medio ambiente. Prosigue estableciendo la segunda característica señalando que el comportamiento es motivado, donde los deseos o necesidades son impulsos generadores de un cierto tipo en el actuar de las personas; asimismo en tercer lugar sitúa al estado del comportamiento orientado hacia objetivos constituyentes de un fin, por el cual se direccionan los esfuerzos para su consecución.

2.2.1.3 Teorías sobre la motivación

Existen teorías que se enmarcan en clasificaciones bajo perspectivas por ejemplo conductistas, cognitivas, humanistas entre otras. Sin embargo, utilizaremos por convenir a nuestro estudio, en las dimensiones a evaluar de motivaciones extrínsecas e intrínsecas la formulada por Naranjo (2009) que considera las tipologías predeterminadas científicamente como las de contenido, que son las que estudian y consideran los aspectos que pueden motivar a las personas, existiendo también las de proceso que solo miden lo relacionado al pensamiento.

En esta clasificación de contenido se sitúan las teorías de Maslow, Alderfer, McClelland, Herzberg y McGregor, siendo la teoría de las necesidades de Maslow tratada en la parte correspondiente a la segunda variable del presente estudio correspondiente a satisfacción con la profesión elegida, que establece la jerarquía de las necesidades; entonces se describen las principales teorías:

2.2.1.3.1 Teoría de Mc Clelland

Para Mc Clelland (1961) el factor motivacional tiene 3 características bien definidas en base a las necesidades. La primera se refiere a la necesidad de liderazgo que se relaciona al grado de motivación que posean las personas para ejecutar sus tareas de índole laboral, y donde el logro se conseguirá cuando las personas se asocien con los demás.

La segunda establece al poder, que será la intención de influenciar en el grupo en el cual se encuentra la persona, y que a su vez generará tensión porque los compañeros pueden sentirse disminuidos en su imagen ante los demás generando problemas de autoestima.

En la tercera y última característica según el autor, se encuentra la necesidad de afiliación, que en resumen une las dos características anteriores agregando a las relaciones de carácter interpersonal que son importantes para sociabilizar, interactuar con los demás, propiciando un clima cálido y agradable donde la meta puede incluso llegar al establecimiento de amistades que interpretamos puedan llegar a expresarse en todos los ámbitos sociales y empresariales y de cuya relación se pueden obtener beneficios o recompensas.

Para Daft (2004) esta última característica de La afiliación viene a constituirse en un término sinónimo en la clasificación que realiza Maslow y denomina necesidad social; en relación al logro menciona que puede hacer recordar algunos patrones o normas conductuales dirigidos tanto a la autoestima como a la autorrealización.

2.2.1.3.2 Teoría de Herzberg

La Teoría de Herzberg (1959) menciona, dos factores que están relacionados directamente a explicar la actitud o comportamiento de las personas dentro del ámbito laboral, constituyendo el trabajo entonces como la fuente de satisfacción. Se señala al primer factor como motivadores y son de sentimientos de carácter

positivo que están en clara alusión al trabajo y están asociados a autorrealización, logros, reconocimiento, promoción, crecimiento entre otros.

El segundo aspecto contempla los factores higiénicos y son de tipo externo al trabajo. Su nivel de satisfacción elimina la insatisfacción, sin embargo no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía tendientes al logro de resultados. Se debe procurar evitar la insatisfacción laboral. Sus principales factores son los económicos, condiciones físicas del trabajo, Seguridad, Factores Sociales, Status y Control técnico.

Los factores que producen satisfacción están comprendidos en la motivación intrínseca, mientras los que generan insatisfacción, higiénicos, se ubican dentro de la motivación extrínseca.

De la teoría de Herzberg se alude el concepto del trabajo, cuyo significado es enmarcar el trabajo de manera más extensa, para permitir de esta forma satisfacer motivos de mayor valor. Para lograrlo se deben aplicar (Engel y Redmann, 1987) los principios de reducir el control, incrementar el compromiso para elaborar las actividades, dar libertad y autoridad, dar a conocer el progreso y retroceso, dar nuevas actividades, facilidades para actividades y dar lugar de labores.

2.2.1.3.3 Teoría de la Existencia, Relación y Crecimiento (E.R.G.)

Alderfer (1969), replanteó la teoría de Maslow, en base a tres necesidades fundamentales:

1. Existencia: tienen similitud con las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow. Se trata del bienestar físico de la persona, así como los factores relacionados tanto a su preservación como supervivencia.
2. Relación: Tienen similitud a las necesidades sociales. Se trata de lo relacionado a la necesidad de interactuar que tiene una persona con los demás.
3. Crecimiento: Guarda similitud con las necesidades de autoestima y autorrealización. Están en relación a la expectativa del individuo sobre su desarrollo personal.

De acuerdo a Trechera (2005, citado por Naranjo, 2009, 158) señala que en el sistema de Maslow es de satisfacer de manera progresiva, mientras la frustración progresiva la induce en retroceso, denominada frustración regresiva; lo cual significa que si se frustra este retrocede.

2.2.1.3.4 Teoría X y Teoría Y

Mc Gregor(1960) establece dos formas de pensamiento en los directivos, denominando para ello "teoría X" y "teoría Y", que son contrapuestas en el enfoque directivo, en la primera, se considera la actuación bajo amenaza de los trabajadores mientras que en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente necesita laborar. En esta teoría se tiene como base al modelo de productividad de Taylor y califica al trabajador de manera negativa, con adjetivos como pesimista, estático, rígido, renuente a trabajar y que va a tratar en lo posible de evitar laborar. Este modelo sitúa al director como pieza clave en el proceso,

porque está llamado a dirigir y controlar al personal que a su vez necesita ser controlado o supervisado.

La teoría Y, es el lado opuesto de la teoría X porque tiene otro concepto sobre el trabajador, considerándolo un agente activo y la parte más importante de la empresa. Califica al personal como optimista, dinámico y flexible, incluso se tiene el concepto de que el trabajador disfruta de su labor tanto en el aspecto físico como mental, ostentando el trabajador la capacidad para resolver problemas de manera creativa, aunque en algunas organizaciones este talento sea desaprovechado al condicionar al trabajador con reglas o normas rígidas condicionando su independencia.

Lo que se quiere explicar en esta teoría, es la creencia que la persona sea el lugar en el cual se encuentre, al brindar las condiciones necesarias para trabajar la mayoría de los trabajadores se desempeñarán bien y tendrán un buen nivel de eficiencia, siendo alto el grado de satisfacción por la labor realizada sea en la aplicación de la mente o de la fuerza constituyendo ambos un factor motivacional.

2.2.1.4 Dimensiones

En relación a este aspecto hay consenso entre los investigadores, como Deci et al., (1999) y Herzberg (1959) en clasificar a la motivación en dos tipos, como son la motivación extrínseca y motivación intrínseca, que son tomadas como dimensiones para el presente trabajo de investigación y que se encuentran en el

cuestionario a aplicar denominado Motivación para Educación (MOEDU) estructurado por Angulo (2008).

2.2.1.4.1 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca refiere a la recompensa, castigo e incentivo., es así como la recompensa trata sobre cualquier incentivo al término de un proceso de un comportamiento cuya posibilidad de comportamiento aumenta. El castigo trata sobre un estímulo aversivo impuesto al término de un procedimiento con grados de posibilidad que se presente. El incentivo se trata de un medio capaz de incentivar, promover o inhibir la realización de una conducta por parte de un sujeto. Surgiendo la recompensa o castigos puede darse bajo ciertas circunstancias de acuerdo al momento de darse, en función al fin; así la recompensa y castigo se aplican al final del proceso, mientras los incentivos se entregan al inicio de un proceso (Mateo, 2001).

En efecto, el autor especifica en base a la real dimensión de la motivación extrínseca y sus factores que la generan, como son la recompensa, el castigo e incentivo es que son estas tres formas las tendientes a generar los estímulos externos en el individuo para la realización de las tareas o actividades conducentes al logro de las metas a las cuales aspira, pero definitivamente estas van a estar íntimamente ligadas entre sí.

En esta línea de pensamiento tenemos a Baquero y Limón (1999) quienes señalan sobre la motivación extrínseca en el alumno que, este constituye un

proceso interactivo donde no va a tener una incidencia de aprendizaje directo del sujeto que aprende, sino más bien va a tener una dependencia directa con hechos como el contenido de las tareas realizadas, como también la forma en que puedan ser presentadas, aunándose el contexto o coyuntura en la cual sea presentada. Es decir, la influencia externa juega un rol fundamental en el incentivo que la persona tenga para la realización de sus actividades previstas; ello es fundamental para permitir ver la capacidad que pueda tener un individuo para enfrentarse al mundo externo del cual depende y en el cual se debe desenvolver superando las limitaciones de su entorno.

De acuerdo a lo expresado entonces por los autores citados, la motivación extrínseca estará directamente relacionada con las recompensas, dádivas, viajes y todo aquello que premie el esfuerzo realizado, aplicándose este criterio a las diversas áreas en las cuales se desenvuelve un individuo sea este el mundo educativo, empresarial, laboral, social, dentro de un estándar de tiempos como son el corto, mediano y largo plazo.

2.2.1.4.2 Motivación Intrínseca

En relación a la motivación intrínseca, se establece de acuerdo a las necesidades personales como la autodeterminación, efectividad, curiosidad; responsables del origen, persistencia y reenganche del comportamiento sujeta a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. Los comportamientos intrínsecamente motivados, incentivan a las personas a lograr cuestiones novedosas, hacen frente a los retos, permitiendo la satisfacción de necesidades

psicológicas relevantes; lo cual impulsa a la persona a superar los obstáculos y logran adquirir dominio, superar retos del entorno (Mateo, 2001).

El autor plantea mediante su conceptualización que la motivación intrínseca va a responder a situaciones de carácter psicológico interno y que van a generar en el individuo el ánimo suficiente y necesario para buscar hechos novedosos para enfrentar retos a convertirse posteriormente en objetivos que pretenderá lograr para así ver satisfechas sus necesidades psicológicas importantes para él; planteándose que el emprendimiento de sus actividades internas puede estar desligado de los factores o estímulos extrínsecos.

Entre las características para Danolo et al., (2004, p.4) la motivación intrínseca constituye “Aquellas acciones que el sujeto realiza por el interés que le genera la propia actividad, considerada como un fin en sí misma y no como un medio para alcanzar otras metas”. En base a este concepto podemos señalar que las características de motivación interna se establecen en clara orientación con la personalidad y las formas de evolución que este ha ido experimentando en su vida, comprendiendo ello los diversos acontecimientos que se han suscitado en el desarrollo de la vida del sujeto producidas desde su nacimiento y además sumando a este aspecto los rasgos psicológicos propios que hacen a una persona única en relación al resto de congéneres.

En una línea conceptual orientada a la parte moral tenemos a Deci et al. (1999) para quien la motivación intrínseca constituye el impulso por el cual las personas

van a realizar actividades por su propio esfuerzo, considerando criterios como la autonomía que se genera al efectuarlas, la satisfacción por competir, poner a prueba las habilidades y destrezas que se tienen, todo ello sin tener como objetivo la recompensa o el recibir algún premio por completarla. Es entonces que aquí ingresamos a un campo motivacional, que va más allá de los simples hechos o recompensas materiales y se tienen como estímulo los valores, principios o creencias que va en la línea de la moral tendiente a satisfacer propiamente la parte espiritual del individuo.

2.2.1.4.3 Factores

Los indicadores que se describen a continuación están comprendidos como factores de la motivación tanto intrínseca como extrínseca

- Afiliación e intereses por las relaciones sociales

Se refiere a la necesidad tangible que tiene el ser humano por sostener relaciones de afecto, de corte positivo con los demás integrantes de su entorno social, laboral, educativo, familiar y que incluye aspectos como la ansiedad que surge para poder recuperar las relaciones interpersonales que se han podido perder o deteriorar.

El ser humano por su misma naturaleza es un ser social, por tal motivo no puede estar alejado de la convivencia cálida que a su vez le va a permitir establecer amistades serias, formales que a su vez producto de esa interrelación puede obtener ayuda para la realización de actividades concretas como el conseguir

trabajo u obtener apoyo para la realización de tareas formativas de su profesión entre otros.

- Logro y prestigio

Es la consecución de una meta fijada para la satisfacción personal del individuo.

Mc Clelland et al., (1953) señalaba que el logro viene a constituir el éxito que se obtiene en una competición donde se establece el criterio de excelencia.

Es en base a la excelencia y el éxito fijados como interés por una persona, que se van a fijar las metas correspondientes, cuya obtención ostenta un gran valor porque va a permitir sobresalir y ello indudablemente tendrá como consecuencia lógica generar una imagen prestigiosa sea cual fuese el rubro en el cual se desenvuelva como el deportivo, académico entre otros.

- Poder

Es la necesidad basada en lograr conseguir tener una determinada influencia o control sobre una persona, grupo social o la sociedad. Por lo tanto, el poder va a manifestarse mediante las acciones que tienden a buscar aplicar dominio o autoridad, extendiéndose incluso este aspecto más allá de las personas relacionándose con los medios políticos, medios de comunicación, gremios profesionales donde se va a manifestar la verdadera esencia y jerarquía de lo que es ostentar el poder real.

- Superación de problemas afectivos

Es la capacidad que tiene una persona para poder sobreponerse a los conflictos de índole emocional y que se manifiesta en su relación con su medio social; considerando que la afectividad es una necesidad básica y de valor imprescindible para la vida del ser humano y que no puede ser omitida ni minimizada.

La importancia del afecto es fundamental para la estabilidad emocional y física de la persona, por lo cual, ante el surgimiento de inconvenientes o conflictos, estos deben ser superados adecuadamente para mantener la buena salud física y psicológica, caso contrario generará una serie de efectos negativos que repercutirán no solamente en la salud sino también en las relaciones sociales, laborales, académicas y familiares.

- Motivación extrínseca de conocimiento

El conocimiento entendido en la era de la globalización y competitividad como la adquisición de información sobre hechos o situaciones referentes a una realidad, se aplica como una herramienta que posee la persona para saber y a su vez ampliar esa condición y transmitirla hacia los demás generando beneficio y satisfacción.

El conocimiento es fundamental en su transmisión y difusión, cualquiera sea el ámbito en el cual se aplique; por ejemplo en el medio educativo permite la formación y el mantenimiento de un nivel óptimo y que a su vez servirá de base para su respectiva difusión a los estudiantes en cuyo caso de estar formándose

pedagógicamente para ejercer la docencia, contribuye a que el receptor tenga un buen nivel de aprendizaje. En el caso de transmisión de conocimientos en una organización empresarial, permitirá una mejora sustancial en las habilidades y destrezas del trabajador, incrementando de esta manera su productividad.

2.2.2 Satisfacción con la profesión elegida

2.2.2.1 Definición de Satisfacción

El hombre desde las épocas primigenias de la humanidad se ha visto precisado a satisfacer necesidades biológicas como el sueño, hambre, las físicas como su autoprotección y las de índole espiritual con el fin de lograr tener bienestar en su existencia y en su entorno familiar y social. Es esa necesidad que en el transcurrir del tiempo, ha ido creciendo en base a la modernización de las sociedades que a su vez generaban un mayor grado o compromiso en la satisfacción y progresivamente se han sumado factores como la educación que en el día de hoy el estudiar una carrera involucra una serie de factores y de exigencias inherentes a lograr una formación profesional idónea que lo convierta en una persona altamente competitiva en este mundo globalizado.

De acuerdo a Walker (2005), el bienestar está relacionado por el grado de satisfacción que el individuo puede tener en su vida o en partes de la misma, por ende mide la actitud de él hacia su vida misma y los aspectos que lo rodean como son el trabajo, estudio, salud entre otros.

A su vez Lewin (1978) basa en las actitudes de carácter cognitivo y afectivas que tiene cada persona en relación directa con su satisfacción o bienestar individual; serán entonces las mencionadas actitudes que van a llevarlo a lograr experimentar afectos y sentimientos que pueden comprender una escala valorativa desde el éxito o el fracaso.

En este propósito de entender la satisfacción humana, podemos ahondar en un nivel de satisfacción particular como es la satisfacción de tipo académica, que será el estado placentero que se logra al estudiar una carrera profesional donde los factores de identificación, vocación, permanencia van a permitir tener ese sentimiento de beneplácito y generará como consecuencia el desarrollo y crecimiento académico como moral de individuo. Aguirre (1996, p. 2) menciona que el hecho de conocer la motivación de cada sujeto permite la predicción de la satisfacción en el desenvolvimiento laboral del trabajo que realiza.

En efecto hay una relación entre motivación y la satisfacción, por lo cual surge una identidad que establece que un impulso va a conllevar a realizar una acción tendiente a conseguir la satisfacción en el individuo.

Como conclusión de este ítem, podemos mencionar que la satisfacción conlleva a buscar para lograr la plena realización y estado de bienestar de la persona como en el caso del presente estudio en el ámbito de la elección profesional, en esta búsqueda es fundamental el rol de la motivación como agente que impulsa la voluntad inherente al deseo de estudiar e identificarse con las

funciones y actividades a realizar en el futuro próximo cuando tenga que ejercer y aplicar lo aprendido en el proceso de formación.

2.2.2.2 La Elección vocacional y su relación con la satisfacción profesional

En relación a la elección Super (1962, p. 34) señala que:” la importancia de la formación del autoconcepto mediante la exploración y diferenciación del yo y del ambiente y su traslación a términos ocupacionales a través de la experiencia y la observación para conocer los estereotipos ocupacionales y la acción de prepararse para un trabajo e incluso desempeñarlo”.

De acuerdo a este autor, la elección está íntimamente ligada a la figura del autoconcepto mediante el cual el individuo explora sus cualidades y preferenciales acerca de las carreras que incidirá en la elección que realice y la forma inclusive de cómo lo va a desempeñar, con el nivel de eficiencia y productividad propio de los individuos con marcada actitud y aptitud hacia una especialidad.

Para súper, existen etapas en la vocación que va a fortalecer este concepto y que va a ocurrir durante todo el tiempo de vida, ello quizás se refleje cuando hay personas que siendo adultos y estando realizados dentro de su vida personal y profesional, eligen estudiar otra carrera que puede haber estado presente siempre como una aspiración a conseguir.

Es importante señalar que Holland (1985) trata sobre el aspecto vocacional y manifiesta un hecho a considerar, se refiere al supuesto que para él la elección de

una especialidad va a representar la extensión de la personalidad y ello va sobre la actitud personal que se manifestará en el estilo que se adopte en el medio laboral.

En ese mismo sentido Montero (2010) realiza valoraciones socioculturales en la elección de la carrera, porque afirma que los estudiantes al enfrentarse a la decisión vocacional van a emplear una cosmovisión, que están relacionados a valores y creencias que van a reconocer e interpretar, por ello la dimensión sociocultural va a valorar criterios como prestigio, éxito, relaciones familiares, lugar a ocupar en la escala social que lógicamente va a establecer el deseo de las personas por ingresar de manera exitosa al mercado laboral, dejando entrever que habrán carreras de mayor demanda que tendrán mejores perspectivas para conseguir insertarse rápidamente al mercado laboral.

De acuerdo a Busot (1995) a través de la teoría es posible explicar la causa del proceso a seguir durante sus labores profesionales de la persona, además de la elección de un puesto laboral o la elección del puesto laboral.

Existen otros enfoques de autores como Cepero (2009) quien sobre este aspecto de la elección, afirma que la elección de la carrera es de carácter conductual, tendiente a manifestar la personalidad, motivación, conocimiento y también las habilidades que posea la persona.

En base a lo descrito podemos señalar como corolario, que la persona elige una carrera profesional en base a aspectos personales como también se ve influenciado

por su entorno familiar y amical los cuales le manifiestan diversas valoraciones sobre las profesiones ofertadas en el medio educativo donde se consignan el prestigio, la demanda laboral, el éxito, posicionamiento personal, bienestar familiar como factores de convencimiento para la elección.

2.2.2.3 Aptitud y vocación como factores de satisfacción en la elección profesional

En relación a la aptitud como entendida como la habilidad o destreza para la realización de una actividad, existe una clara conexión con la vocación, porque es entendible el enfoque que una persona va a realizar con un buen nivel de efectividad y productividad, la tarea encomendada cuando esta se desprende de tener una carrera por propia y libre elección.

En esta parte, mencionamos la siguiente posición que clarifica lo tratado anteriormente:

De las consideraciones hechas fluye lógicamente la íntima relación entre las aptitudes y la vocación. Por un lado, la vocación surge en gran parte de las aptitudes y se alimenta de las energías por ellas proporcionadas y por otro lado, el seguimiento acertado de la vocación permite la expansión de las legítimas aspiraciones con la actualización de las respectivas aptitudes.

El gran secreto del éxito en este campo consiste en sacar el mejor partido posible de los gustos, de las aptitudes innatas, de las llamadas interiores. La

auténtica vocación se traduce en un llamado casi irresistible. La actualización de las aptitudes no solo enriquece al hombre que de ellas dispone, sino también a la sociedad en que el hombre vive. El desarrollo pujante de la personalidad a través de su auténtica vocación es, a la vez, fuente del dinamismo social.

(Pennati, 1969, p. 81a).

Lo expresado por el autor se orienta a establecer el aspecto psicológico como base fundamental para la elección vocacional, considerando el individuo el llamado de carácter interno de su personalidad a la cual se deben aunar las habilidades, gustos, preferencias que pueda tener para estudiar y ejercer en el futuro determinada especialidad, no dejando de considerarse en todo este proceso a la energía que incentivará la realización de actividades y la cual se denomina motivación.

Es importante mencionar el rol protagónico de la aptitud, que se confirma con la cita siguiente:

Con razón, pues se queja el Dr. Carrel: la mayor parte de nosotros no estamos enterados de nuestras aptitudes. Sin embargo, todo el mundo no puede hacerlo todo. Según sus características, cada individuo se adapta más fácilmente a un tipo de trabajo o a determinado género de vida. Su éxito y su felicidad dependen de la afinidad que existe entre él y el ambiente. Debería encajar en su grupo social como una llave en su cerradura (Pennati 1969, p. 81b).

En esta cita, observamos que se nombra al éxito y la felicidad como parte de las características vocacionales de la persona, es decir se tratan aspectos espirituales que deben estar presentes cuando se toma la decisión de estudiar una profesión, que finalmente el fin supremo que se busca en la vida es gozar de confort y bienestar en su entorno familiar.

2.2.2.4 Teorías sobre la elección profesional

Existen diversas teorías cuyos enfoques específicos aportan en el conocimiento sobre la satisfacción y elección de la carrera profesional, entre las principales tenemos a las siguientes:

2.2.2.4.1 Teoría social

Refiere que el individuo va a tener nuevas conductas que se irán adaptando según su propio entorno social en el cual se desenvuelve, sobre ello Bandura (2001, p. 86) señala: "Las personas juegan un rol activo en la creación de experiencias generadoras de información y en el procesamiento y transformación de estímulos informativos". Es decir, la interrelación entre las personas dentro de un determinado ámbito social va a generar experiencias propias que proporcionarán información que a su vez serán estímulos para aprovechar en los demás integrantes del grupo, definitivamente este hecho va a enriquecer los procesos de comunicación y de transmisión de experiencias.

Cabe agregar entonces que, los paradigmas tienen un rol fundamental en los procesos de aprendizaje porque será mediante los valores que lleguen a transmitir

la forma en que las personas puedan adaptar esas valiosas experiencias y sobre todo aplicarlas en sus preferencias tal como es el caso en el hecho concreto de la elección profesional; la conducta observada servirá para que contribuya a una mejor posibilidad de elección en el entorno social.

2.2.2.4.2 Teoría psicológica

En este ítem, la doctrina de Holland (1983), constituye el paradigma a seguir porque las personas siempre tienden a seguir realizar actividades que guarden una semejanza con sus características de personalidad. Entonces, mediante esta afirmación podemos colegir que las personas tienen diversas expectativas que van de acuerdo a su personalidad y será en base a ella que se va a elegir lo que más les convenga como opción profesional. Es una teoría amplia y específica en lo concerniente a la descripción de tipologías de personalidad.

Los seis tipos de personalidad que cita Holland en su teoría son las siguientes:

- Realistas

Tienen preferencias por la mecánica de autos, controlador aéreo, ingeniería geográfica, agricultura. Tiene capacidades mecánicas, pero puede no tener habilidades sociales. Se le describe como asocial, conformista, franco, genuino, obstinado, inflexible, materialista, persistente, práctico, modesto, ahorrativo, ingenuo y/o desidioso.

- Investigador

Tienen inclinación fuerte para las investigaciones en biología, química, física, antropología, geología, tecnología o medicina. Tiene capacidades matemáticas y científicas, pero con frecuencia no tiene capacidad de liderazgo. Se le describe como analítico, cauto, crítico, curioso, independiente, intelectual, introspectivo, pesimista, preciso, racional, reservado, retraído, sencillo y/o discreto.

- Artista

Tienen preferencias por el arte es compositor, músico, director de escena, escritor, decorador de interiores o actor. Tiene capacidades artísticas (de escritura, musicales, o de otras artes) pero muchas veces no cuenta con habilidades administrativas. Es un tipo complicado, desordenado, emotivo, expresivo, idealista, imaginativo, impulsivo, independiente, introspectivo, intuitivo, inconformista, original y/o sensible.

- Social

Siente inclinaciones por ser profesor, trabajador, religioso, orientador, psicólogo clínico o terapeuta del lenguaje. Tiene habilidades sociales pero a menudo carece de capacidad mecánica y científica. Se le describe como influyente, cooperativo, empático, amistoso, generoso, servicial, idealista, bondadoso, paciente, persuasivo, responsable, sociable, discreto, comprensivo y/o cálido.

- Emprendedor

Gusta laborar en ventas, gerencia, empresario, productor de televisión, promotor deportivo o comprador. Tiene capacidades de liderazgo y de oratoria pero con frecuencia no tiene capacidad científica. Es un tipo avaricioso, audaz, agradable, ambicioso, dominante, atrevido, exhibicionista, extravertido, coqueto, optimista, confiado, sociable, y/o hablantín.

- Convencional

Prefiere ser contador, escenógrafo, analista financiero, banquero, estimador de costos o asesor fiscal. Tienen capacidad administrativa y aritmética pero suele no contar con capacidades artísticas. Se le describe como cuidadoso, conformista, escrupuloso, defensivo, eficiente, inflexible, inhibido, metódico, obediente, etc.

(Flores y Lucero, 2012, pp, 19-20a).

2.2.2.4.3 Teoría de Ginzberg, Ginaburg, Axelrad y Herma

Esta teoría presenta el enfoque evolutivo como parte de una teoría general que se orienta al desarrollo vocacional, considerando a la fase de elección vocacional en etapas o períodos.

Las tres etapas que menciona esta teoría son:

- Etapa de fantasía

Esta etapa se inicia de 3 a 4 años de edad a través de juegos simbólicos, cuando se puede ver que el niño empieza a realizar fantasías sobre diversas profesiones u

oficios, el desea ser adulto para aspirar a determinada profesión, sin conocer ventajas y desventajas, básicamente es un período poco realista.

- Etapa tentativa

Ocurre entre 11 y 18 años. En esta etapa el adolescente comienza en forma tentativa a inclinarse por una u otra profesión. Unas veces piensa en una y otras veces cambia de opinión, sin embargo, hay que señalar que busca una base sólida para la decisión vocacional, aunque la información que cuenta es insuficiente.

- Etapa realista

Se presenta entre los 18 y 24 años, esta etapa surge cuando el individuo comienza a tomar conciencia de sí mismo, él piensa que debe ingresar a la universidad y no puede estar más tiempo indeciso, adquiere mayor aceptación de las responsabilidades adultas, se esfuerza por mirar adelante y en su futuro.

(Colmenares, 2003, p. 25).

2.2.2.4.4 Teoría basada en la satisfacción de las necesidades

Maslow (1991) cita en esta teoría el supuesto de que cada ser humano tiene una serie de necesidades tanto de índole primario como secundario a satisfacer, busca equilibrio, si tiende a perder ese equilibrio debe aparecer el activamiento.

Para el presente estudio se ha considerado a este autor sobre la dimensión de la jerarquía de necesidades, que están considerados en el inventario seleccionado para ser aplicado y son las siguientes:

- Necesidades de seguridad

Crea y mantiene una situación de orden y seguridad en la vida, de esta forma genere una seguridad de carácter físico (salud, vestimenta), económica (ingresos), como también la necesidad de vivienda, etc. Ello le ayudará al estudiante a conseguir una determinada estabilidad en su entorno.

- Necesidades de pertenencia

Se relaciona cuando el estudiante tiene un sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo, o institución etc. Por tanto, de esta forma tenderá a agruparse el alumno en base a sentimientos de afinidad o empatía entre otros factores, que lo mantengan en la condición de establecer relaciones de afinidad social y que le genere expectativas de llegar a convertirse en alguien importante dentro del grupo de pertenencia.

- Necesidades de estima o reconocimiento

Son necesidades que tienden a generar en el estudiante el reconocimiento, la autoconfianza, la automotivación y el estado de considerarse autosuficiente para considerarse una persona útil a la sociedad en su conjunto; será mediante la profesión elegida que el estudiante buscará generar una imagen de prestigio, reconocimiento social y aprecio en su medio o entorno.

- Necesidades de autorrealización

Este tipo de necesidad se ubica en el nivel más alto, solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente alcanzadas. Es la sensación y la creencia de haber obtenido el éxito personal, luego de haber desarrollado su potencial personal e incluso espiritual, que puede ser expresado hacia el servicio de ayuda o gestos solidarios hacia los demás.

2.3 Marco conceptual

Actitud

Disposición de ánimo manifestada de algún modo. (Diccionario de la lengua española, 2017).

Ambiente

Es el sector de aquellos datos reales e ideales del mundo externo, que, mediante contactos constantes con el individuo, logra imprimir en esta determinada influencia de desarrollo y formación o deformación. (Pennati, 1969).

Aptitud

Es la capacidad de una persona o su potencial hipotético, para la adquisición de un modelo más o menos bien definido de comportamiento, con respecto a la ejecución de una tarea, frente a la cual el individuo tenía poco o escaso conocimiento. Concretamente la aptitud se reduce a la facilidad para realizar una acción determinada. (Pennati, 1969).

Autoestima

Valoración generalmente positiva de sí mismo. (Diccionario de la lengua española, 2017).

Carácter

Conjunto de aquellas manifestaciones de la personalidad que se refieren al comportamiento habitual, volitivo y sentimental de un individuo que se inspiran en un único principio revelando así de un modo eminente, la nota de la unidad. (Pennati, 1969).

Libertad

Es poder hacer o no hacer una acción con independencia. Supone, por lo tanto, estar exento de cualquier coacción que impida el normal ejercicio de nuestras facultades. (Pennati, 1969).

Personalidad

Estructura de todas las funciones psicológicas con todos sus fenómenos como sensaciones, ideas, tendencias, acciones y emociones que caracterizan a una persona y conforme a la cual se organiza todo su ser. (Pennati, 1969).

Teoría

La teoría es efectiva para explicar por qué y cómo una persona decide seguir una profesión, elegir un empleo o elegir un sitio de trabajo determinado (Busot, 2005).

Voluntad

Es la facultad por la cual el hombre se determina a obrar por su propia decisión, con conocimiento de un fin determinado y de las razones para obrar así. El acto de la voluntad se llama volición. (Pennati, 1969).

CAPITULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue de carácter básico, también denominada pura, porque describió, mencionó y analizó lo relativo a las causas o factores que generaron la elección de la carrera profesional. Esta afirmación se confirma y sustenta considerando a Sánchez y Reyes (2002), para quien la investigación básica, pura o también fundamental nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación.

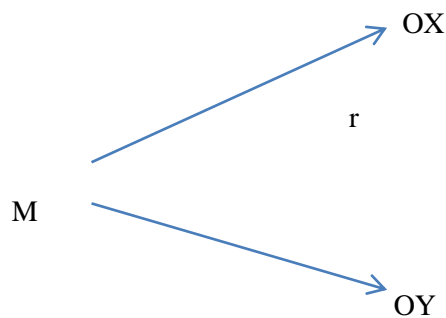
Los autores enfatizan que este tipo de investigación tiene como fin obtener datos de los hechos para fortalecer los saberes; así el investigador se esforzará por conocer mejor el tema.

3.2 Diseño de investigación

De acuerdo a Hernández, et al. (2014), corresponde al presente estudio el diseño no experimental, porque no se manipuló variables y es de corte transeccional porque se tomó la muestra en un determinado período de tiempo.

Asimismo, es descriptivo correlacional porque se analizaron y describieron las variables que afectan las acciones en un determinado lapso de tiempo; Sánchez y Reyes (2002, p. 87) señalan sobre los estudios de investigación correlacional que: “Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”.

Según los autores corresponde el siguiente diagrama para este tipo de estudio:



M : Es la muestra en la que se realiza el estudio

X = Motivación

Y = Satisfacción

r: Posible relación entre las variables estudiadas

3.3 Población y muestra de la investigación

3.3.1 Población

La población estuvo constituida por 50 estudiantes de educación del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres, matriculados durante el período 2017.

3.3.2 Muestra

La muestra, de acuerdo a Hernández, et al. (2014) fue no probabilístico de tipo intencionado, al ser seleccionado por el investigador de manera voluntaria el lugar donde se realizó la investigación.

La muestra estuvo conformada por toda la población, constituida por los 50 estudiantes de la institución, y no procede la aplicación de ninguna fórmula porque sería minimizar la muestra a estudiar, por lo tanto, se realizó un censo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron 2 cuestionarios, el primero para medir la motivación fue el cuestionario denominado MOEDU (Motivación para estudiar educación, del año 2006) adaptado por Angulo Ramos del cuestionario de motivaciones ocupacionales MOPI (motivación para estudiar psicología) de Gámez y Marrero.

La primera encuesta tuvo el objetivo de explorar las motivaciones que se plantean los estudiantes cuando deben elegir la carrera profesional. Se trata de un

cuestionario con 45 preguntas y en donde se aplicó como alternativa de respuesta la escala tipo Likert que considera una escala de 1 a 5.

Los 5 factores agrupados y su respectiva correlación de preguntas fueron:

1. Afiliación e interés por las relaciones sociales: 2, (7), 9, 11, 16, 18, (24), 40, 42, 43 sub total :10
2. Logro y prestigio: 1, 6, 12, 19, 20, 25, 27, 29, 30, 33, 37, 41 y 44 sub total: 13
3. Poder: 3, 5, 15, 22, 36, 39 sub total: 6
4. Superación de problemas afectivos: 8, 26, 38 sub total: 3
5. Motivación extrínseca de conocimiento: 4, 10, 13, 14, 17, 21, 23, 31, 32, 34, 45 sub total: 11

En total fueron 43 preguntas del cuestionario modificado. La calificación se puntúa correctamente según la plantilla. Luego se obtuvo la puntuación de 2 formas, 1 por área y otro de manera total. Los puntajes parciales mostraron las áreas de motivación que son predominantes en los estudiantes y en el puntaje total la real intensidad de la motivación. La calificación de los ítems fue de 1 a 6 y los que se muestran a la inversa entre paréntesis de 6 a 1.

El cuestionario modificado MOEDU, conserva los criterios de validez en razón que su elaboración tuvo como base el cuestionario MOPI elaborado por Gámez y Marrero (2000) en España. La prueba se estandarizó mediante una muestra piloto, aplicando la técnica de correlación de Pearson, cuya fórmula estadística generó

seleccionar los reactivos más discriminativos que pasaron a ser parte de la versión definitiva, para la confiabilidad del instrumento de motivación MOEDU utiliza el procedimiento estadístico de correlación alfa de Cronbach, que fue igual a 0.915.

El estudio de la variable de elección de carrera profesional se realizó mediante el inventario de satisfacción con la profesión elegida, elaborada por Vildoso Colque Jesahel (1988), que fue utilizada por Angulo Ramos (2006) y que consta de 33 ítems.

El inventario se estructura en base a la jerarquía de necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia, amor, estima de sí mismo y actualización del yo. Para Maslow la necesidad fisiológica es de carácter inferior pero potente, porque sin ella no se podrán satisfacer las demás; sobre esta base se construyó el inventario a partir de la necesidad de seguridad.

La prueba se constituyó en base a 4 sub test: seguridad, pertenencia, estima y autorrealización. Su duración para ser ejecutado fue de 20 a 30 minutos.

Los ítems están elaborados en una proporción de 50% de ítems negativos y 50% de ítems positivos, y considerando la escala de Likert brinda información precisa sobre el grado satisfacción de los alumnos con la profesión elegida. Ítems negativos: 3,6,7,13,14,18,19,20,22,24,25,28,29,32,33. Ítems positivos: 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10,11,12,15,16,17,21,23,26,27,30,31.

En cuanto a la validez de los instrumentos de investigación para el presente trabajo, fueron sometidas a la prueba de validez por criterio de jueces, obteniendo tanto el instrumento Motivación para estudiar educación (Tabla 2) y Satisfacción con la profesión elegida (Tabla 3), una alta validez respectivamente.

Tabla 2

Validez del instrumento Motivación para estudiar educación

N°	Jueces	Semántica	Correspondencia con los objetivos	Claridad en la redacción de los ítems	Relevancia del contenido	Pertinencia de los ítems con el contenido	Factibilidad de aplicación
1	Mg. Daniel Loayza Herrera	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Mg. José Antonio Caicedo Mendoza	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Mg. Ernesto Arce Guevara	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Mg. Jorge Ernesto Cáceres Trigos	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia (2019)

Tabla 3

Validez del instrumento Satisfacción con la profesión elegida

N°	Jueces	Semántica	Correspon dencia con los objetivos	Claridad en la redacció n de los ítems	Relevanci a del contenido	Pertinencia de los ítems con el contenido	Factibilidad de aplicación
1	Mg. Daniel Loayza Herrera	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Mg. José Antonio Caicedo Mendoza	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Mg. Ernesto Arce Guevara	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Mg. Jorge Ernesto Cáceres Trigos	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia (2019)

En esta etapa se procedió a aplicar las pruebas estadísticas al cuestionario de Motivación para estudiar educación de acuerdo al estadístico Alfa de Cronbach, cuyo resultado es de 0.915, mientras para el cuestionario de Satisfacción con la profesión elegida el resultado del estadístico Alfa de Cronbach es de 0.855.

Tabla 4

Fiabilidad de los instrumentos de estudio Motivación para estudiar educación y Satisfacción con la profesión elegida

Instrumento	N	Alfa de Cronbach
Motivación	45	0.915
Satisfacción	33	0.855

Fuente: Elaboración propia (2019)

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La presente investigación al ser descriptivo correlacional establece el grado de relación existente entre dos o más variables de la muestra a tomar, por ello se utilizaron técnicas estadísticas de correlación, recurriéndose a medidas de tendencia central y de dispersión, así como estadística para contrastar hipótesis, toda esta información se presenta mediante tablas estadísticas que midieron la frecuencia y porcentaje de las categorías en estudio y mostrándose a su vez en gráficos de barras. También se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov y la prueba estadística Spearman Rho.

En el análisis de datos se utilizó el programa informático SPSS 25 (Statistical product And Service Solutions), que es un software que se convierte en una herramienta que facilita el tratamiento de datos y análisis estadístico. Es muy usado en las ciencias sociales y para los estudios de investigación de mercados.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

La presentación de los resultados se inicia mostrando los resultados descriptivos de las variables, las dimensiones respectivas, además de la tabla cruzada; luego se establece la prueba de normalidad y los resultados de la prueba inferencial mediante el estadístico Spearman Rho, para la contrastación de la prueba de hipótesis.

4.1.1 Análisis descriptivo

A continuación, se describe la motivación con la satisfacción con la profesión elegida, donde los datos más relevantes se ubican en la motivación baja con la satisfacción con la profesión baja en 18%, además la motivación alta con satisfacción con la profesión muy alta en 16%, también la motivación en el nivel definitivamente alto con la satisfacción con la profesión en el nivel muy alto.

Tabla 5

Tabla cruzada entre las variables Motivación y Satisfacción con la profesión elegida

		Satisfacción con la profesión elegida					Definitivamente muy alto	Total
		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto			
Motivación	Muy bajo	Recuento	0	2	2	0	0	4
		% Motivación	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% del total	0.0%	4.0%	4.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	Bajo	Recuento	1	9	3	2	0	15
		% Motivación	6.7%	60.0%	20.0%	13.3%	0.0%	100.0%
		% del total	2.0%	18.0%	6.0%	4.0%	0.0%	30.0%
	Alto	Recuento	0	5	6	8	0	19
		% Motivación	0.0%	26.3%	31.6%	42.1%	0.0%	100.0%
		% del total	0.0%	10.0%	12.0%	16.0%	0.0%	38.0%
	Muy alto	Recuento	0	0	0	2	0	2
		% Motivación	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	4.0%
Definitivamente muy alto	Recuento	0	0	1	7	2	10	
	% Motivación	0.0%	0.0%	10.0%	70.0%	20.0%	100.0%	
	% del total	0.0%	0.0%	2.0%	14.0%	4.0%	20.0%	
Total	Recuento	1	16	12	19	2	50	
	% Motivación	2.0%	32.0%	24.0%	38.0%	4.0%	100.0%	
	% del total	2.0%	32.0%	24.0%	38.0%	4.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia (2019)

El nivel de motivación con la profesión elegida por los estudiantes se ubica de preferencia en los niveles superiores como 38% presenta un nivel alto, 4% nivel muy alto y 20% en el nivel definitivamente muy alto, haciendo un total de 62% en los niveles más altos; mientras en los niveles más bajos llegan a un total de 38%.

Tabla 6

Frecuencia de la variable Motivación

Motivación		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Definitivamente muy bajo	0	0.0%
Muy bajo	4	8%
Bajo	15	30.0%
Alto	19	38.0%
Muy alto	2	4.0%
Definitivamente muy alto	10	20.0%
Total	50	100.0%



Figura 1: Elaboración propia (2019)

El nivel de motivación intrínseca con la profesión elegida por los estudiantes se ubica de preferencia en los niveles superiores como el 32% presenta un nivel alto, 32% presenta un nivel muy alto y el 26% presenta un nivel definitivamente muy alto, haciendo un total de 90%; mientras en los niveles más bajos hacen un total de 10%

Tabla 7

Frecuencia de la dimensión motivación intrínseca

Motivación intrínseca		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Definitivamente muy bajo	0	0.0%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	5	10.0%
Alto	16	32.0%
Muy alto	16	32.0%
Definitivamente muy alto	13	26.0%
Total	50	100.0%



Figura 2: Elaboración propia (2019)

El nivel de motivación extrínseca con la profesión elegida por los estudiantes se ubica de preferencia en los niveles inferiores como el 34% presenta un nivel bajo, 24% presenta un nivel muy bajo y ninguno aparece en nivel definitivamente muy alto, haciendo un total de 58%; mientras en los niveles más bajos hacen un total de 42%

Tabla 8

Frecuencia de la dimensión motivación extrínseca

Motivación extrínseca		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Definitivamente muy bajo	0	0.0%
Muy bajo	12	24.0%
Bajo	17	34.0%
Alto	11	22.0%
Muy alto	2	4.0%
Definitivamente muy alto	8	16.0%
Total	50	100.0%

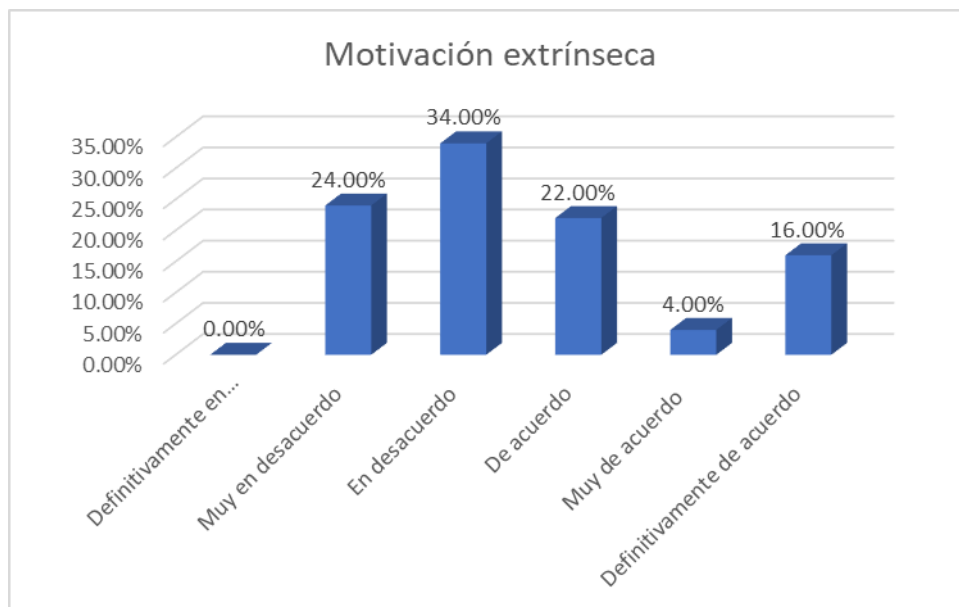


Figura 3: Elaboración propia (2019)

En cuanto a la satisfacción con la profesión elegida por los estudiantes se ubican de preferencia en los niveles más superiores en 24% en el nivel alto, 38% en el nivel muy alto, 4% en el nivel definitivamente muy alto, en total 66%; a la vez en los niveles más bajos hacen un total de 34%.

Tabla 9

Frecuencia de la variable Satisfacción con la profesión elegida

Satisfacción con la profesión elegida		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Definitivamente muy bajo	0	0.0%
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	16	32.0%
Alto	12	24.0%
Muy alto	19	38.0%
Definitivamente muy alto	2	4.0%
Total	50	100.0%



Figura 4: Elaboración propia (2019)

En relación a la necesidad de seguridad con la profesión elegida por los estudiantes se ubican normalmente en los niveles altos como el 38% se ubica en el nivel alto, 18% se ubican en el nivel muy alto y 4% en el nivel definitivamente muy alto, en total 60%; mientras el 40% se ubican en los niveles bajos.

Tabla 10

Frecuencia de la dimensión Necesidad de seguridad

Necesidad de seguridad		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Definitivamente muy bajo	0	0.0%
Muy bajo	3	6.0%
Bajo	17	34.0%
Alto	19	38.0%
Muy alto	9	18.0%
Definitivamente muy alto	2	4.0%
Total	50	100.0%

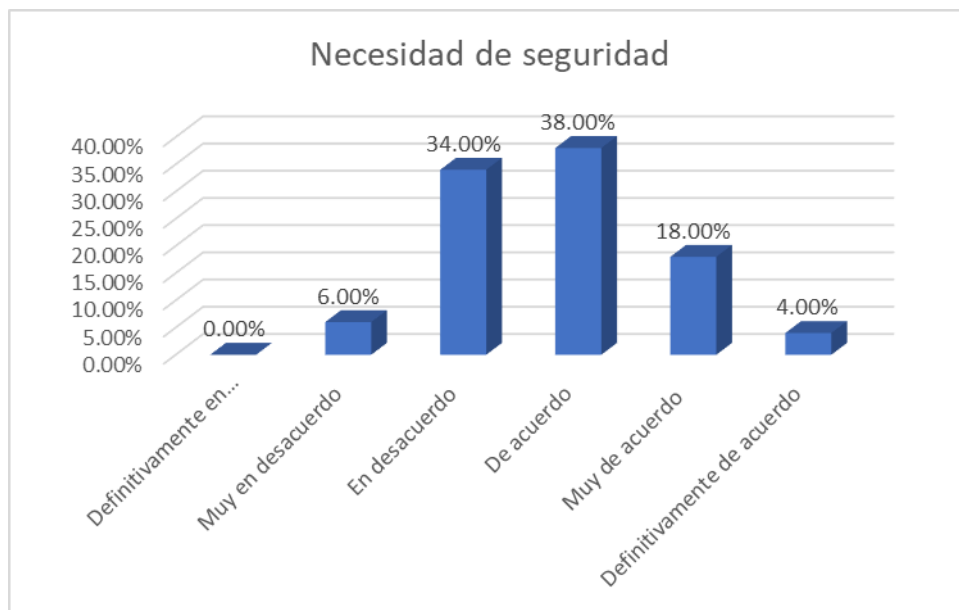


Figura 5: Elaboración propia (2019)

Acerca de la necesidad de pertenencia con la profesión elegida por los estudiantes, estos se ubican en su mayoría en los niveles altos como el 28% en el nivel alto, el 26% en el nivel muy alto y el 4% en el nivel definitivamente muy alto; además el resto un 42% se ubican en los niveles bajos.

Tabla 11

Frecuencia de la dimensión Necesidad de pertenencia

Necesidad de pertenencia		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Definitivamente muy bajo	0	0.0%
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	20	40.0%
Alto	14	28.0%
Muy alto	13	26.0%
Definitivamente muy alto	2	4.0%
Total	50	100.0%

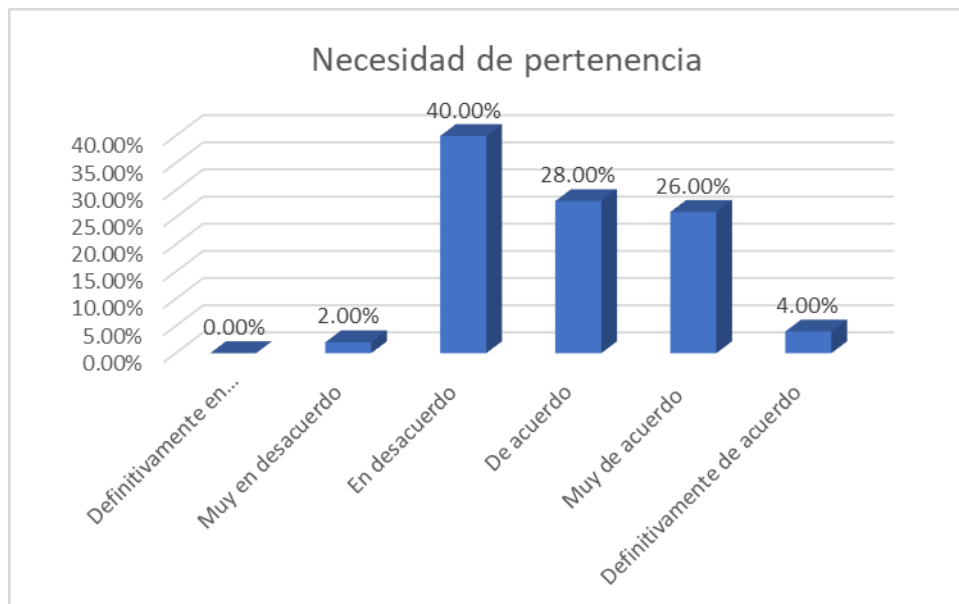


Figura 6: Elaboración propia (2019)

En relación a la necesidad de estimación de estimación con la profesión elegida por los alumnos se ubican preferentemente en los niveles más altos como el 54% se ubica en el nivel alto, el 30% se ubica en el nivel muy alto y el 4% se ubica en el nivel definitivamente muy alto; además un porcentaje más bajo de 12% se ubican en el nivel bajo.

Tabla 12

Frecuencia de la dimensión Necesidad de estimación

Necesidad de estimación		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Definitivamente muy bajo	0	0.0%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	6	12.0%
Alto	27	54.0%
Muy alto	15	30.0%
Definitivamente muy alto	2	4.0%
Total	50	100.0%



Figura 7: Elaboración propia (2019)

En cuanto a la necesidad de autorrealización la mayoría de alumnos se consideran en los niveles más altos como el 42% se ubica en el nivel alto, el 40% se ubica en el nivel muy alto y el 2% considera ubicarse en el nivel definitivamente muy alto, haciendo un total de 84%; a la vez el 16% restante se ubica en los niveles más bajos.

Tabla 13

Frecuencia de la dimensión necesidad de autorrealización

Necesidad de autorrealización		
	Frecuencia	Porcentaje válido
Definitivamente muy bajo	0	0.0%
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	8	16.0%
Alto	21	42.0%
Muy alto	20	40.0%
Definitivamente muy alto	1	2.0%
Total	50	100.0%

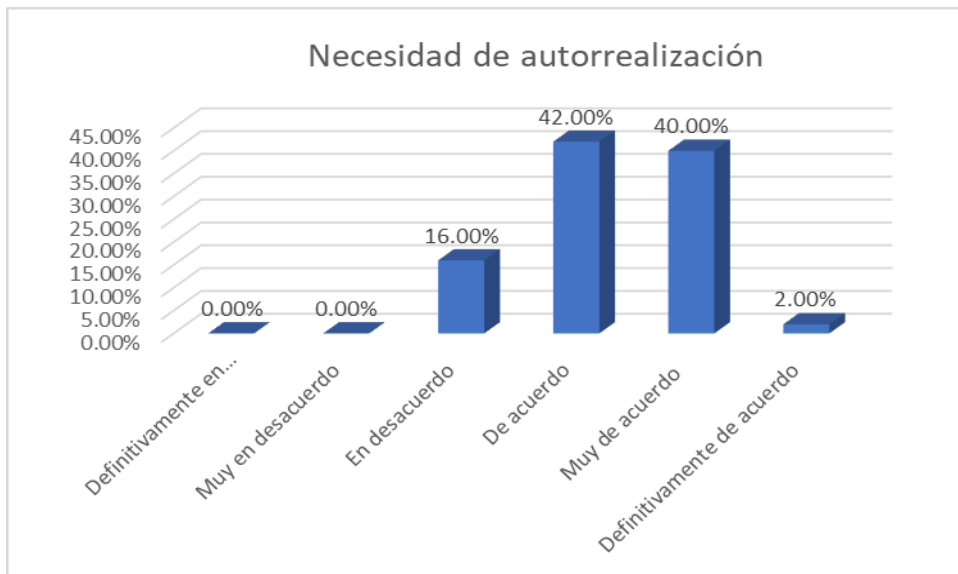


Figura 8: Elaboración propia (2019)

4.2 Contrastación de hipótesis

Para llegar a contrastar las hipótesis de investigación, se aplicó la prueba de normalidad para conocer con precisión el estadístico de correlación a usar para probar las hipótesis. En este caso se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov.

Formulación de hipótesis

Ho: Hipótesis nula o hipótesis de trabajo De homogeneidad

H1: Hipótesis alterna o hipótesis del investigador De diferencias

Nivel de significancia = 5% = 0,05

Elección de la prueba estadística: Kolmogorov - Smirnov

Estimación del p valor: < 0,05

Toma de decisión:

El p valor es igual a $0,00 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula; por ello se acepta la hipótesis alterna, es decir existen diferencias entre la distribución de la variable analizada y la distribución normal; No hay homogeneidad entre ambas distribuciones, la normal y la analizada. Por ello, la motivación y satisfacción con la profesión elegida son variables donde existe diferencias en la distribución, además se empleó el estadístico no paramétrico, y para medir la correlación se asume la prueba Spearman Rho.

Tabla 14

Resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov

Variable - Dimensiones	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	N	Sig.
Motivación	.253	50	.000
Satisfacción con la profesión	.242	50	.000

Fuente: Elaboración propia (2019)

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Se plantea la hipótesis general para aplicar el estadístico correlacional.

Hipótesis:

H₀: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

H₁: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

Nivel de significancia: 0,05 = 5% de error

Regla de decisión: > 0,05 se asume la hipótesis nula

Regla de decisión: < 0,05 se asume la hipótesis alterna

Análisis:

La correlación de las variables resultó en 0,644, la cual demarca mediana asociación y es significativa en 0,01; mientras la significancia tiene como p valor es de 0,000 menor a 0,05, motivo por el cual se acepta la hipótesis alterna.

Decisión:

La correlación es mediana y significativa, mientras la significancia del p valor es menor a 0,05; por ello, existe relación estadística entre motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

Tabla 15

Resultado de asociación entre Motivación y Satisfacción con la profesión elegida

	Coefficiente de correlación	Correlación significativa nivel	N	Sig. (bilateral)
Spearman Rho	0,644	0,01	50	,000

Fuente: Elaboración propia (2019)

4.2.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Se plantea la hipótesis específica primera, para aplicar el estadístico correlacional.

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

Nivel de significancia: 0,05 = 5% de error

Regla de decisión: > 0,05 se asume la hipótesis nula

Regla de decisión: < 0,05 se asume la hipótesis alterna

Análisis:

La correlación de las variables resultó en 0,571, la cual demarca regular o mediana asociación y es significativa en 0,01; mientras la significancia tiene como p valor es de 0,000 menor a 0,05, motivo por el cual se acepta la hipótesis alterna.

Decisión:

La correlación es regular o mediana y significativa, mientras la significancia del p valor es menor a 0,05; por ello, existe relación estadística entre motivación intrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

Tabla 16

Resultado de asociación entre Motivación intrínseca y Satisfacción con la profesión elegida

	Coefficiente de correlación	Correlación significativa nivel	N	Sig. (bilateral)
Spearman Rho	0,571	0,01	50	,000

Fuente: Elaboración propia (2019)

4.2.2.1. Prueba de hipótesis específica 2

Se plantea la hipótesis específica segunda, para aplicar el estadístico correlacional.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del

Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

Nivel de significancia: 0,05 = 5% de error

Regla de decisión: $> 0,05$ se asume la hipótesis nula

Regla de decisión: $< 0,05$ se asume la hipótesis alterna

Análisis:

La correlación de las variables resulto en 0,546, la cual demarca regular o mediana asociación y es significativa en 0,01; mientras la significancia tiene como p valor es de 0,000 menor a 0,05, motivo por el cual se acepta la hipótesis alterna.

Decisión:

La correlación es regular o mediana y significativa, mientras la significancia del p valor es menor a 0,05; por ello, existe relación estadística entre motivación extrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

Tabla 17

Resultado de asociación entre Motivación extrínseca y Satisfacción con la profesión elegida

	Coefficiente de correlación	Correlación significativa nivel	N	Sig. (bilateral)
Spearman Rho	0,546	0,01	50	,000

Fuente: Elaboración propia (2019)

4.3 Discusión de resultados

Millán (2014) encontró que la motivación y la satisfacción son altas. En otro estudio Ríos (2017) se concluye que la motivación del personal es alta en los tres intervalos medidos y un mayor índice positivo en la autonomía, identidad de tareas. Además, se ubican en los niveles altos en satisfacción laboral, los niveles son altos en especial en relaciones sociales como realización personal.

A la vez, Said, Gratacós y Valencia (2014) encuentra que la satisfacción con la profesión elegida es alta. Merino, P., Morong, Arellano y Merino V. (2014) en su trabajo también se establece que es la motivación intrínseca que se ubica sobre la extrínseca en los estudiantes ingresantes, por lo cual se afirma que tomaron su decisión de ser maestros en base al llamado de su vocación, a pesar de los diversos problemas por los cuales pueda atravesar la realidad magisterial chilena.

Los resultados encontrados muestran que la motivación y la satisfacción se relacionan, es decir que a mayor motivación se presenta mayor satisfacción. El mencionado hallazgo coincide con los encontrados por Ríos (2017) cuando concluye que existe relación directa y significativa entre motivación y satisfacción laboral. También Millán (2014) pudo tener la certeza de que la motivación se asocia con la satisfacción del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, Said, Gratacós y Valencia (2014) considera a la satisfacción con la profesión elegida en este caso la docencia es de alto grado a pesar de las limitaciones como sueldos bajos, falta de status social.

En otros estudios, como el de Alonzo y Gonzales (2015) encontró que existen relaciones significativas entre los factores motivadores como los económicos e interpersonales, y no existe relación significativa entre los factores familiares que inciden en la elección de la carrera profesional. Además, Revollar (2015) encuentra la inexistencia de asociación directa de la autoestima y satisfacción con la profesión elegida, es decir la autoestima es independiente del grado de satisfacción en los estudiantes en la elección profesional.

De acuerdo con la investigación se encontró que existe relación estadística entre motivación extrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes. Mientras Pariahuache (2015) encontró que, para elegir la profesión se involucran el tipo trascendente, intrínseco y extrínseco; con mayor predominio del factor intrínseco. Gratacós (2014) la elección profesional es de carácter vocacional, donde influyen motivaciones de índole intrínseco, extrínseco a los cuales se les suma la motivación de tipo altruista, además de influencias de corte familiar y social.

Said, Gratacós y Valencia (2014) descubrió que es posible establecer los factores relacionados a los tipos de motivaciones de más peso al buscar el profesorado, donde las motivaciones altruistas e intrínsecas es más valorado; mientras las motivaciones extrínsecas sea el salario contienen menos valor, a diferencia de la seguridad laboral.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERA

Se evidencia la asociación de 0,644, significativa al 0,01; la significancia inferior al 0,05. De ahí que existe relación estadística entre motivación y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

SEGUNDA

Se evidencia la asociación de 0,571, significativa al 0,01; la significancia inferior al 0,05. De ahí que existe relación estadística entre motivación intrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

TERCERA

Se evidencia la asociación de 0,546, significativa al 0,01; la significancia es inferior al 0,05. De ahí que existe relación estadística entre motivación extrínseca y la satisfacción con la profesión elegida de los estudiantes del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig de San Martín de Porres 2017.

5.2. Recomendaciones

PRIMERA

Se recomienda a la dirección de la institución, desarrollar talleres de motivación entre los estudiantes para fortalecerla y ampliarla; asimismo desarrollar actividades de reforzamiento y acercamiento entre las miembros de la institución educativa y sus autoridades, además de dar soluciones a la brevedad acerca de los reclamos y necesidades de los estudiantes en materia académica, salud y bienestar en general.

SEGUNDA

Se sugiere a la coordinación académica, realizar eventos académicos para reforzar la misión del centro de estudios, así lograr mayor identidad por partes de los estudiantes como reforzar pensamientos positivos y de identificación consigo mismo, a la vez con la institución.

TERCERA

Se plantea al área de promotoría, realizar eventos donde se involucre a los padres de familia y público externo para conocer las fortalezas del Instituto Pedagógico Superior Privado Marianne Frostig, así como ejecutar un plan de Marketing efectivo para posicionarlo ante el público objetivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, B. (1996). *Psicología de la adolescencia*. Editorial Alfa Omega. México.
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance* 4. 142-175.
Recuperado de:
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/download/14301/13574>
An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational*.
- Allport, W. (1986). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder.
- Alonzo y Gonzales (2015). *Factores que motivan la elección de la carrera profesional de educación en los estudiantes de ciencias sociales de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Angulo J. (2008). Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Universidad Nacional Mayor de Sn Marcos (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de Sn Marcos, Lima, Perú.
- Arista, G. (1974). *Psicología organizacional e Industrial*. Bogotá: Ediciones Ecoe.

- Bandura, A. (2001). *Guía para la construcción de escalas de Autoeficacia*. Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- Baquero, R. y Limón, M. (1999) *Teorías del aprendizaje*. Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires.
- Busot, J. (1995). *Elección y Desarrollo Vocacional*. Venezuela: Ediluz.
- Cepero, A. (2009). *Las preferencias profesionales y vocacionales del alumnado de secundaria y formación profesional específica* (Tesis doctoral). Universidad de Granada. España. Recuperado de: <https://hera.ugr.es/tesisugr/18751362.pdf>.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill.
- Colmenares, J. (2003). *Orientación vocacional: un proceso formativo y reflexivo que demanda una redefinición. Experiencia en la U.E Liceo Lisandro Alvarado de Barquisimeto* (Tesis pregrado). Venezuela.
- Daft, L. (2004). *Administración*. México: Thompson.
- Danolo, D., Chiecher, A, & Ribaudó, M. (2004). Estudiantes en entornos tradicionales y a distancia. *Revista de educación a distancia*. 10, pp. 10-14. Recuperado de <https://revistas.um.es/red/article/view/25651/24911>
- Deci, E., Koestner, R., y Ryan, R. (1999). A meta- analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627-668. Recuperado de <https://www.um.es/univefd/TAD.pdf>.

- Engel, P. y Riedmann, W. (1987). *Casos sobre motivación y dirección de personal*. Bilbao: Deusto.
- Flores, Y. y Lucero, A. (2012). *Relación entre personalidad e intereses profesionales en los estudiantes del grado noveno del colegio San Felipe Neri Pas* (Tesis de pregrado). Universidad de Nariño, Colombia.
- Ginzberg, E. (1964). *Tecnología y cambio social*. México: Hispano Americana.
- Gómez, López, Israel. (2013). *Los grupos de referencia y la elección de carrera profesional. Un estudio con los estudiantes de la UPN. D.F.- México* (Tesis de pregrado), Universidad Pedagógica Nacional.
- Gonzales, R. (2011). *Motivos para ingresar a las carreras de pedagogía de los estudiantes de primer año de la Universidad de Concepción* (Tesis de maestría). Universidad de Concepción. Chile.
- Gratacós, G. (2014). *Estudio sobre las motivaciones en la elección de ser maestro* (Tesis de doctorado). Universitat Internacional de Catalunya, España
- Hernández, et al., (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to the Work*. N. York. John Wiley & Sons Inc.
- Holland, Jhon. (1983). *Técnica de la elección vocacional*. México: Trillas. Tercera.
- INSAN Consultores (2017). *Alta deserción universitaria por falta de buena orientación vocacional. Educación al futuro*. Recuperado de: <https://educacionalfuturo.com>.
- Lewin, K. (1978). *La teoría del campo en la ciencia social*. Buenos Aires: Paidós.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

- Mateo, M. (2001). *La Motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>
- Mc Clelland, D. (1961). *La Motivación humana*. Narcea Ediciones. Madrid.
- McGregor (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: Mc Graw Hill.
- Merino E., Morong, G, Arellano A., y Merino, E. (2015). Características, motivaciones y expectativas de estudiantes de género masculino de carreras pedagógicas de la Universidad Bernardo O'Higgins. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 15. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44741347009>> ISSN.
- Millán (2014). *La motivación y satisfacción en el proceso enseñanza-aprendizaje de las matemáticas en los alumnos de la carrera de Física de la Facultad de Ciencias de la UNAM* (Tesis de Maestría). Universidad TECVIRTUAL. México.
- Montero, M. (2010). *Elección de carrera profesional: Visiones, promesas y desafíos*. México. Edit. Universitaria.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su Importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2); pp. 153-170 Universidad de Costa Rica.
- Pariahuache, M. (2015). *Identificación de factores motivacionales influyentes en la elección de la carrera de educación en los y las estudiantes del primer año de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Piura*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura, Perú.

- Pennati, E. (1969). *Lecciones de psicología*. Editorial Salesianos. Perú.
- Pujol, F. (2003). *Motivación no se puede observar. Motivación laboral psicología de las organizaciones*. España: Bubok editorial.
- Revollar, F. (2015). *Relación entre autoestima y satisfacción con la profesión elegida en los estudiantes de las series 200-400 de la Escuela de Formación Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga 2010* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.
- Ríos, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima: Perú.
- Said, E., Gratacós, G. y Valencia, J. (2017). Factores que influyen en la elección de las carreras de pedagogía en Colombia. *Educação e Pesquisa*, 43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29849949003>> ISSN.
- Sánchez, C. et al., (2013). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Litografica Ingramex.
- Santrock, J. (2004). *Adolescencia. Psicología del Desarrollo*. España: Mc Graw Hill.
- Shunk, D. (1997). *Teorías del aprendizaje*. Ed. 2da. México: Edit. Prentice-Hispanoamérica.

Super, D. (1984). *Desarrollo exploración y planeamiento de la carrera profesional*. Buenos Aires-Argentina: Paidós.

Todt, E. (1991). *La motivación*. Barcelona: Herder.

Walker, E. (2005). *Factores de satisfacción laboral*. Estudio de investigación en la Universidad de Valencia. España.