



## Factores de motivación al logro de estudiantes de IGEM de una IES pública

De Jesus-Alvarez, Jonathan Nahum<sup>1</sup> & Sánchez-Zeferino, Diana Edith<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos, [igejonathan.alvarez@gmail.com](mailto:igejonathan.alvarez@gmail.com),  
Av. Universidad Km. 7.5 Coatzacoalcos, Veracruz, México. CP. 96538,  
Coatzacoalcos, México, 01 (921) 21 1 57 00 Ext. 55711

<sup>2</sup>Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos, [disanchez@uv.mx](mailto:disanchez@uv.mx),  
Av. Universidad Km. 7.5 Coatzacoalcos, Veracruz, México. CP. 96538,  
Coatzacoalcos, México, 01 (921) 21 1 57 00 Ext. 55711

---

Artículo arbitrado e indexado en Latindex

Revisión por pares

Fecha de aceptación: mayo 2020

Fecha de publicación: julio 2020

---

### Resumen

Este trabajo presenta los resultados de una investigación dirigida en analizar los factores de motivación al logro en los alumnos de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGEM) del Instituto Tecnológico Superior de Acayucan (ITSA), todo esto, desde su propia perspectiva. Esta investigación tiene un carácter analítico, además de tener un corte transversal. Para ello, se utilizó la técnica de encuesta, a través de un cuestionario al que se le denominó: Cuestionario de Motivación en Estudiantes Universitarios (MOEU), el cual está estructurado por dos dimensiones; la primera identifica la importancia que el estudiante proporciona a los factores y aspectos de motivación al logro; la segunda, evalúa el nivel de motivación que inciden los estudiantes en sus elementos intrínsecos y extrínsecos, determinados por el cumplimiento de la tarea, el ego, la valoración social y la consecución de recompensas externas. La hipótesis que se planteó fue la siguiente: Los aspectos de motivación intrínseca inciden en la motivación al logro de los estudiantes de IGEM del ITSA. La información se obtuvo en el periodo agosto-diciembre de 2017, se encuestó a 220 alumnos de IGEM, en la información se observa que ambos factores (intrínsecos y extrínsecos) son importantes en la percepción de la motivación del estudiante. Por otra parte, la situación laboral y edad no representan variaciones significativas para la motivación. Por otra parte, la característica género sí presentó diferencia significativa para la motivación.

**Palabras Clave:** Factores de motivación, Logro, Percepción

### Abstract

This paper presents the results of a research aimed at analyzing the motivational factors for achievement in students of Engineering in Business Management (IGEM) of the Higher Technological Institute of Acayucan (ITSA), all this, from their own perspective. This research has an analytical character, in addition to having a cross section. For this, the survey technique was used, through a questionnaire called: Motivation Questionnaire in University Students (MOEU), which is composed of two dimensions; the first identifies the importance that the student gives to the factors and aspects of motivation to the achievement; the second, measures the degree of motivation or demotivation that students present in their intrinsic and extrinsic elements, determined by the fulfillment of the task, the ego, the social assessment and the achievement of external rewards. The hypothesis that was raised is the following: The aspects of intrinsic motivation affect the motivation to achieve the IGEM students of ITSA. The data were obtained in the period August-December 2017, in a sample of 220 IGEM students, the results show that both factors (intrinsic and extrinsic) are equally important in the student's own motivation. In addition, characteristics such as employment status and age do not represent significant differences for the study variable. On the other hand, the gender characteristic did present significant difference for motivation

**Key words:** Motivation factors, Achievement, Perception.

## 1. INTRODUCCIÓN

La motivación al logro actúa en diferentes contextos del ser humano, esta impulsa a realizar diversas actividades. Forma parte de los valores sociales más importantes para los individuos y la humanidad. Es decir, determina un papel fundamental en el desarrollo de las personas en la empresa, pues facilita a entender la conducta del individuo, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que se prepare mejor para el logro de los objetivos propios y de la organización.

En el contexto académico existen diversos factores inmersos en la problemática de la motivación de estudiantes universitarios como son: estrés, situaciones familiares, responsabilidades personales, nivel económico e ideologías. Estos elementos repercuten en la motivación al logro en jóvenes universitarios, lo que provoca poco interés por prepararse constantemente y dar importancia a situaciones personales y familiares, dejan en segundo término las responsabilidades académicas; Por lo tanto, el alumno solo se esfuerza por el puntaje mínimo requerido en sus asignaturas.

En la evolución del pensamiento Administrativo existen diversos enfoques y teorías para optimizar los recursos en la organización. Específicamente en la corriente de las relaciones humanas, que se encuentran orientadas a estudiar la motivación de las personas en contextos institucionales.

La presente investigación, se basa en la teoría de las tres necesidades de McClelland, y el objetivo es analizar los factores que inciden en la motivación al logro de los estudiantes de IGEM del ITSA, durante el periodo agosto – diciembre 2017. En este sentido en el presente documento hace énfasis la motivación en los contextos educativos, específicamente en la Educación Superior.

### 1.1 Antecedentes

La motivación es clave para el logro de metas empresariales y personales, el esfuerzo estimula a la persona a lograrlo. Para complementar, la motivación se utiliza en diferentes contextos como lo son: el trabajo, instituciones educativas, y diferentes escenarios de la sociedad que utilice una suma

de energías y definición de objetivos. A continuación, se presentan algunas investigaciones realizadas, que sirven como antecedentes de la motivación humana.

En la investigación denominada: “Grado de Motivación con el que egresan los alumnos de Contaduría y Administración de la UNACH”, elaborada por Gordillo, Franco y Posada (2014), el objetivo fue analizar los factores que proporcionan los educandos en el periodo febrero-julio 2013 en la Universidad Autónoma de Chiapas, donde se interpretó el grado de motivación intrínseca con que egresan dichos estudiantes. Invitaron a estudiantes de las carreras de Administración, Contaduría, Gestión Turística y Sistemas Computacionales. Las estrategias propuestas en la universidad deben estar relacionadas con un programa estratégico entre el sector productivo y los egresados.

Motivaciones para el estudio en universitarios españoles” es un estudio realizado por Mas Tous y Medinas (2007), identificaron que en el acceso en estudiantes de la Universidad en las Islas Baleares, en España la orientación motivacional, fue externa, en donde la muestra estuvo estructurada por 69 alumnos, de la materia de Procesos Psicológicos en la licenciatura de Pedagogía. Se recomendó implementar estrategias que favorezcan a obtener mejores notas en los estudiantes para incidir en sus metas académicas, comprensión y aprendizaje.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Escuela de las relaciones humanas

Definir el concepto de motivación en contextos laborales es fundamental, La necesidad de emplear la motivación en lo laboral se debe a que las empresas buscan mejorar su productividad, apoyándose de incentivos que permitan lograr mejores resultados en los colaboradores. En la historia del ser humano, distintos autores han creado sus propias definiciones, dentro de ellos destacan el siguiente:

Münch y García (2009) definen a la motivación como “ Mover, conducir, e impulsar a la acción. La motivación es la tarea más relevante de la dirección, al mismo tiempo

la más compleja, pues a través de ella se logra la realización del trabajo y con ello la creación de los objetivos, de acuerdo con los indicadores o estándares esperados” (p.176).

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

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

De acuerdo con las definiciones en el párrafo anterior, es posible comprender que la motivación en contextos laborales es el resultado de la relación que practican los individuos en una situación determinada. Es por ello, que mucha gente está buscando el éxito, con la determinación de metas, estas representan un reto para el mismo ser humano, pero esta variable genera un estímulo al individuo lo que permite el desarrollo con el apoyo de sus esfuerzos individuales y en equipo para el logro organizacional.

En el ámbito laboral, las escuelas del comportamiento Humano han llevado a que el pensamiento administrativo se enfoque en conceptos de valores e ideas, para valorar el mérito del ser humano. Es por ello que existe una necesidad de mejorar los vínculos entre las personas, por medio de la práctica de la escuela de las relaciones humanas, especialmente en el pensamiento administrativo y de la psicología. La meta específica es analizar los esfuerzos ejercidos por el individuo, que permite generar bienestar personal y colectivo (Con respaldo de aplicaciones en motivación, colaboración, equipo y grupo de trabajo, etc.). (Robbins & Judge, 2013 ). *Es trascendental visualizar al colaborador permanentemente en grupos de trabajo, también la creación de lazos laborales más sólidos para éste, en otras palabras, que muestre su utilidad en sus funciones de trabajo, en los procedimientos y la aportación en la mejora en la organización donde le corresponda laborar.*

A partir de esta escuela de las relaciones humanas, surgieron diferentes aportaciones sobre la motivación, a través de dos enfoques diferentes: las que se soportan en el conocimiento, pues estas explican lo que estimula la conducta del ser humano, es decir analizan los pensamientos y emociones que empoderan a los individuos a desarrollar sus propias metas. *Es por ello, que en esta categoría se incluye la motivación al logro de McClelland, variable central del presente trabajo de investigación.* Por otra parte, se encuentran las aportaciones hipotéticas sobre motivación, éstas surgen a partir de suponer el comportamiento de los trabajadores se pueden observar en las empresas, incluyendo las implicaciones de este, forman el eje principal para la explicación de la motivación.

Una teoría que aporta a la motivación es la denominada de las tres necesidades, de acuerdo con Chiavenato, indica que esta teoría de las necesidades, fue soportada por David McClelland y su equipo de trabajo, la cual se enfoca en tres conceptos: logro, poder y afiliación (Chiavenato, 2005 ). El concepto de logro (nLog) es el esfuerzo de un individuo de superarse, por la satisfacción propia a través de la muestra de resultados de las metas que establece la empresa en función de las necesidades e intereses propias.

A raíz del término de motivación al logro, McClelland y colaboradores (2006) posteriormente fijaron su ideología en la necesidad una motivación de logro. Reconocieron que los individuos con un nivel alto de necesidad al logro laboraban con una mayor satisfacción, es por ello que determina una probabilidad de éxito con un valor de 0.5, pues en este sentido los individuos les agrada establecer objetivos, esto les permite enfocarse y encauzar sus energías para llevar a cabo esas metas previamente establecidas.

En resumen, las personas que tienen una mayor necesidad de logro se esfuerzan por sus metas personales porque en los resultados obtienen satisfacción personal, son valorados socialmente y por el recibimiento de incentivos. Estos tienen el deseo de hacer mejor las cosas que como tradicionalmente, gustan de actividades que otorgan compromisos personales con la finalidad de

solucionar diversas situaciones, en donde reciban observaciones objetivas y profundas acerca de sus resultados con la finalidad de mejorar y en los que se permitan establecer metas que permitan un desafío propio, esto genera salir de la zona de confort y el desarrollo de nuevas habilidades al mismo tiempo incide en un crecimiento personal y laboral.

## **2.2 La motivación de los estudiantes en contextos escolares**

El concepto de motivación, ha enfrentado evoluciones importantes, a partir de un enfoque que conduce a lograr resultados, hasta las actualizaciones cognitivas recientes en la corriente administrativa (2005). La discusión se encuentra en los elementos que posiblemente interactúan entre sí, incluyendo la relación existente entre la realización de una tarea por parte de los educandos y los resultados obtenidos en cada una de sus metas académicas.

Desde la propia percepción, la motivación (Instituto Tecnológico Superior de Acayucan, 2016) es una fuerza que estimula al cuerpo y la mente, para sumar esfuerzos con la finalidad de lograr objetivos personales, académicos y profesionales. Aunque algunos autores definen a la motivación en contextos escolares de la siguiente manera:

La Motivación indica una predisposición del alumno a realizar proactivamente las tareas en el aula de aprendizaje. La intencionalidad en la motivación reside en provocar la realización de las actividades y sumar esfuerzos para el cumplimiento de objetivos determinados.

La Rosa (2015) indica que la motivación escolar como: “Motivar señala una predisposición del alumno a participar activamente en los trabajos en el aula. La intención de la motivación radica en estimular

el logro y encauzar las energías para el logro de metas específicas”.

Por el contrario, Campanario (2002) lo conceptualiza: “Motivar al alumnos a realizar una actividad, a través del crecimiento laboral y empatía.

En este sentido, se puede afirmar que motivar es un suceso estructurado por determinados factores involucrados, los cuales surgen y finalizan en función a las circunstancias determinadas por diversos comportamientos sociales, culturales y económicos, deben incluir un proceso definido en cada uno de los individuos.

Para tal efecto, la relación que tienen los elementos permite que la motivación en situaciones escolares genera una actividad sumamente difícil, pues cada uno de estos factores determina una labor diferente. Estos factores inciden en el cumplimiento de las metas del estudiante durante su proceso educativo.

Lo anterior, confirma que motivar moviliza al individuo a su propio aprendizaje, este elemento es una de las metas principales de los docentes en el aula: La motivación de sus estudiantes es un factor permanente. Cabe mencionar que, la ausencia de la motivación es uno de los factores principales que incide en la frustración de los alumnos en sus metas académicas.

## **2.3 Motivación al logro en estudiantes universitarios**

De acuerdo a Tapia, los objetivos que conducen a los estudiantes varían de acuerdo a sus propias necesidades, se relaciona con diversas habilidades, conocimientos y actitudes que se complementan entre sí, y se describe más adelante. (Ausubel, 1981) Sin embargo, es necesario entender los elementos que se relacionan con la motivación intrínseca y extrínseca de los educandos en los procesos escolares.

Figura 1. Aspectos Relacionados con la Motivación Universitaria



Fuente: (Tapia, 2005).

Entendiendo que la motivación se presenta de forma intrínseca o extrínseca, es necesario mencionar que existen aspectos relacionados al mismo. En primer lugar, está la relacionada con la tarea, en la cual la motivación puede realizar una labor específica que permita que el alumno se movilice con proactividad, tiende a ser más activo y en ese sentido determiné conclusiones primero que otros alumnos. El resultado de este objetivo permite que el educando desarrolle una reflexión de que su trabajo ha concluido y que ha logrado mejorar en una de las áreas de conocimiento en su propio interés.

Posteriormente el aspecto relacionado con el ego se aplica al ligar al educando con otros compañeros, determina percepciones del contexto donde se desenvuelve, el visualizarse jerárquicamente por arriba de su entorno, el ser egocéntrico, mostrar a la sociedad sus habilidades personales desarrolladas, permite una estabilización con el "ego" y la satisfacción individual de su triunfo.

El aspecto relacionado con la valoración social se presenta cuando un estudiante se enfrenta a la población, esto permite una aprobación de sus virtudes, que incluye a los padres, docentes y compañeros.

Finalmente se encuentra el aspecto relacionado con las recompensas externas, está interactúa con el deseo de un título social, nivel económico, u otras formas de recompensas externas, como becas, premios, certificados, entre otros. (Ausubel, 1981)

### 3. MÉTODO

La investigación que en este documento se planteó un enfoque cuantitativo, con un análisis descriptivo y recorte transversal, se apoyó de una encuesta, la cual se denominó: “Motivación en Estudiantes Universitarios”, asimismo para la concentración de la base de datos se empleó una recolección en base a la técnica de conveniencia, pues es la estrategia más certera para reunir a todos los sujetos de estudio, tal y como lo indican Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2014) acerca de estudios cuantitativos.

El diseño metodológico se estructuró en 3 fases: la primera fue la selección de estudiantes de un perfil profesional (IGEM) de una Institución de educación Superior (IES) en la región sur del estado de Veracruz, la segunda fue la revisión teórica, selección y adecuación del cuestionario; la tercera se enfocó en la aplicación de la encuesta a estudiantes de IES en el sistema semiescolarizado de esta institución. Por tanto, se integraron la información correspondiente para su inferencia. En este sentido, se determinaron estrategias que esta institución de IES deberían de seguir para tener más motivados a los estudiantes y mejorar la eficiencia terminal.

La variable central de esta investigación fue “La motivación al logro de McClelland” de estudiantes de IES en la región sur del estado de Veracruz, y surge analizar esta variable ya que se supone que los estudiantes de educación superior deben estar motivados al ejecutar aspectos relacionados con la motivación intrínseca y extrínseca, con

esto se mejora las habilidades de egreso para este perfil profesional (IGEM).

### 3.1 Planteamiento del problema

Parte del fundamento a la problemática que se analiza, se visualizan los parámetros relacionados con la institución educativa como elementos que harían suponer la existencia de un nivel bajo en la motivación de los estudiantes, entre los que mencionan: reprobación, deserción escolar en los grupos de IGEM del sistema Semiescolarizado (fin de semana), en el periodo comprendido de febrero-julio 2016; incluyendo diversas circunstancias de inconformidad que muestran algunos grupos de este programa educativo, la cual provoca resultados desfavorables para el ITSA, estos indicadores permiten ser referentes para la motivación de los estudiantes

Los porcentajes más elevados de deserción escolar en los estudiantes de IGEM del ITSA, se presentaron en cuarto y sexto semestre, con 1.65% y 1.32% respectivamente; también se aprecia que los niveles de deserción se encuentran en el mismo nivel de 0.99% cuando ingresan y están por finalizar los estudios de licenciatura. (Instituto Tecnológico Superior de Acayucan, 2016).

Por otra parte, en el indicador de reprobación los porcentajes más altos se visualizaron en los semestres cuarto y sexto con 3.59% respectivamente, mientras en segundo y octavo disminuye con 2.69%, lo que infiere que conforme avanzan sus estudios profesionales decrece las cifras por la no aprobación de experiencias educativas.

De estos problemas surge la necesidad de saber cómo se encuentran los factores de motivación al logro en los estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial del ITSA en el sistema escolarizado, desde su propia percepción: Por lo anterior, surge el cuestionamiento: ¿Cuál de los factores de motivación (intrínseca y extrínseca), es el más importante para los estudiantes de IGEM del ITSA en el sistema semiescolarizado?

### 3.2 Objetivo general

Analizar los factores que intervienen en la motivación al logro en los estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto

Tecnológico Superior de Acayucan, en el sistema Semiescolarizado del periodo agosto-diciembre de 2017.

#### 3.2.1 Objetivos específicos

- Identificar la importancia de los factores de motivación (intrínseca y extrínseca) relacionados con los estudiantes de IGEM del ITSA.
- Medir el nivel de motivación intrínseca en los estudiantes de IGEM del ITSA.
- Medir el nivel de motivación extrínseca en los estudiantes de IGEM del ITSA.
- Relacionar los niveles de motivación con las características personales del estudiante de IGEM del ITSA.

#### 3.2.2 Justificación

El resultado de esta investigación facilita a los actores del proceso (institución, estudiante, docente), clarificar el panorama en la problemática que se vive en el plantel, en sus aulas y en los resultados de aprendizaje; se pretende lograr una descripción más profunda sobre los factores de motivación (intrínseca y extrínseca) en los propios estudiantes de IGEM del ITSA, todo esto basado en la Teoría de McClelland.

El diagnóstico servirá para diseñar un programa estratégico, esto para incidir sobre los niveles de motivación al logro, y en el caso de la autorización, la implementación del mismo; así como la evaluación de los resultados derivados del programa.

A la institución (ITSA), le proporciona evidencias objetivas, para una correcta toma de decisiones relacionadas con la creación de estrategias de motivación; para ello deberá de tomar en cuenta las necesidades emergentes que resulten de esta investigación.

Los principales beneficiados serán los alumnos de IGEM, a partir de las acciones que se implementen a largo plazo, podrán mejorar los niveles de motivación, pues estas se van a focalizar en donde realmente se necesita mejorar.

Los docentes, son pilares claves en el proceso de motivación de los estudiantes, además de que son los que llevan a ese camino del logro a través de sus propios esfuerzos, en las diferentes asignaturas que conforma la retícula de esta carrera profesional. Por ende,

les permite tener un panorama de la problemática a la Academia de Gestión Empresarial del plantel, además de la implementación de estrategias necesarias para mejorar en sus clases con sus respectivos grupos.

El valor teórico de la investigación radica en la comprobación de las teorías de motivación en el contexto educativo superior, la utilidad metodológica es la propuesta de un instrumento de medición que mida los niveles de motivación intrínseca y extrínseca basado en la teoría de las tres necesidades.

### 3.3 Delimitación del problema

En este sentido, se investiga la motivación de los Estudiantes de Educación Superior Tecnológica, la cual se encuentra basada en la Teoría de McClelland. Se realiza en el Instituto Tecnológico Superior de Acayucan, en el periodo agosto-diciembre 2017. Por lo tanto, se ratifica que utilizó una secuencia estructurada para su análisis cuantitativo, con apoyo de la técnica de encuesta, la cual mide el grado de motivación de los estudiantes de IGEM del ITSA en el sistema semiescolarizado.

### 3.4 Población y muestra

La población está conformada por los estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico superior de Acayucan del sistema Semiescolarizado. La muestra a la que se orienta la medición de la motivación al logro, es de 220 estudiantes de IGEM, que conforman el sistema Semiescolarizado de esta institución. Se eligió el empleo del muestreo estratificado para la aplicación de dicho cuestionario.

### 3.5 Instrumento de recopilación

El cuestionario que se utilizó para esta investigación fue el titulado “Motivación de Estudiantes Universitarios (MOEU)”, este fue estructurado para su aplicación individual a los educandos. El cuestionario se responde en aproximadamente de 5 a 7 minutos, cuenta con 33 ítems, y se responde con una escala de Likert para las dos dimensiones (importancia y motivación), donde 1 representa el valor más bajo y 5 el más alto. Además, se incluyen los ítems considerados en el cuestionario para la valoración de cada uno de los indicadores de dicho instrumento Las dimensiones que se analizan en el instrumento se aprecian en la tabla 1.

*Tabla 1.* Dimensiones, aspectos relacionados, ítems, escala Likert con el MOEU

Nombre de la dimensión	Objetivo	Número de ítems
<b>D1. Importancia</b>	Identificar la importancia de la motivación al logro.	4
<b>D2. Motivación intrínseca y extrínseca</b>	Determinar la ejecución de aspectos relacionados con la tarea , ego, valoración social y recompensas externas	29
<b>D3.Nivel de motivación</b>	Autoevaluación de la motivación al logro	1

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Como se indicó el instrumento evalúa la motivación al logro de los estudiantes de IGEM del ITSA en el sistema semiescolarizado, el cuestionario se basó en una tesis de licenciatura que valoraba la satisfacción académica en estudiantes en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit. Este cuestionario se adecuó a las necesidades del contexto en estudiantes de esta IES.

## 4. RESULTADOS

Enseguida, se mencionan los principales resultados encontrados en el realización de esta investigación, la recolección de los datos se realizó a partir de la aplicación de la encuesta de “motivación en estudiantes universitarios” aplicado a estudiantes de IGEM del ITSA, el proceso de aplicación del cuestionario fue tardío, sin embargo para la fiabilidad se usó la técnica de alfa Cronbach con apoyo del programa estadístico SPSS V.

25, el cual obtuvo una valoración de 0,928 en general tal y como se aprecia en la tabla 2.

Tabla 2. Estadístico de confiabilidad del MOEU.

Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach
D1	4	0,915
D2	29	0,930
D3	1	0,910
	33	0,928

Fuente: Elaboración propia, 2019

El valor general del alfa de Cronbach, según lo enunciado por Sierra Bravo (2001) es analizado como muy fuerte, sin embargo, este autor infiere que la interpretación de confiabilidad debe de ser empelado en cada una de las dimensiones e ítems que estructuran el cuestionario, por ello se obtuvo el estadístico de confiabilidad por dimensión y el de menor valor fue 0,910 (D3) y el de mayor 0,930 (D2), de cada una de las dimensiones el nivel es muy fuerte según el autor, además se hizo un análisis para cada ítems el cual se encontró que los 33 están dentro del mismo parámetro. Es necesario indicar que el cálculo del estadístico de fiabilidad da por hecho la confiabilidad de los datos recolectados,

incluyendo la consistencia interna de dicho cuestionario de recolección.

Por otra parte, el análisis de la tabla 3 se establecen los porcentajes en los datos generales de los estudiantes de IES; los resultados determinan que; 64.1% son féminas, el 67.3 % tienen una edad entre 18 a 22 años, sin embargo, en esa misma variable se observa que el 20.9% tienen una edad superior de 23 a 27 años, este resultado es relevante, ya que determina que la mayoría de personas que ingresan a la educación superior son estudiantes jóvenes, así como 76.8% de los encuestados se encuentra soltero, lo que facilita su concentración a esta meta académica.

Tabla 3. Datos sociodemográficos de los estudiantes encuestados.

Género	FA	FR (%)	Edad	FA	FR (%)
Masculino	79	35.9	18-22	148	67.3
Femenino	141	64.1	23-27	46	20.9
Total	220	100	Más de 28 años	26	11.9
			Total	220	100
Estado civil			FA		FR (%)
Soltero			169		76.8
Casado			51		61
Total			220		23.2

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Además, existe una alta matriculación de esta última para este perfil profesional (IGEM) es decir que las mujeres son las que prefieren en mayor medida estudiar una licenciatura del área económico-administrativa.

Lo anterior, confirma que al ingresar a una institución de educación superior en alguna licenciatura del económico-administrativo el género no determina diferencia para su transición, pues a su egreso de esta licenciatura se podrán incorporar al

sector productivo con las mismas ventajas y oportunidades, todo esto en función de las habilidades desarrolladas en este perfil profesional(IGEM).

En la tabla 4, se indican los valores de las características escolares de los estudiantes de IGEM del ITSA, los datos interesantes es que estas: el 60% de la muestra seleccionada se encontró en el sistema sabatino, y el 40% en el sistema dominical, cabe mencionar que son 220 estudiantes encuestados. En función al avance reticular: con base al diseño de la

muestra el 31.4% representó a los alumnos de primer semestre, el 30% a los de tercer semestre, el 17.7% a los de quinto semestre, el 20.9% a los de séptimo semestre., lo determina que gran parte de los sujetos encuestados son de los primeros semestres y que apenas están aprendiendo las competencias profesionales

propias de este perfil profesional(IGEM), pero, a la vez el 38.6% son estudiantes de semestres intermedios y avanzados, lo cual indica que estos alumnos ya mejoraron sus habilidades profesionales, lo que les permite una ventaja competitiva en el mercado laboral.

Tabla 4. Características escolares de los estudiantes de IGEM del ITSA.

Avance Reticular	Sistema Escolar		Estatus		
	FR (%)	FR (%)	FR (%)	FR (%)	
Primer semestre	31.4	Sabatino	60	No trabajo	22.7
Tercer semestre	30	Dominical	40	Empleado	60.5
Quinto semestre	17.7	Total	100	Con negocio propio	7.7
Séptimo semestre	20.9			Becado	2.3
Total	100			Con negocio familiar	6.8
				Total	100

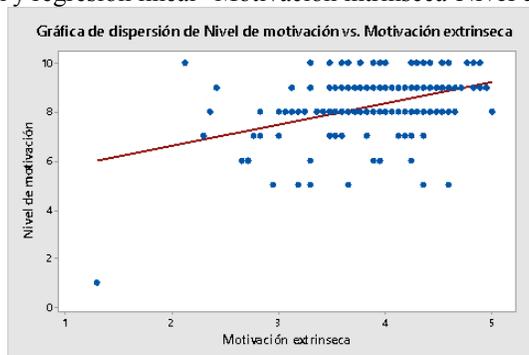
Fuente: Elaboración propia, 2019.

La última variable es; estatus; los sujetos de estudio respondieron que el 22.7% no trabaja, el 60.5% tiene un empleo, el 7.7% tiene su propio negocio, el 2.3% se encuentra becado y el 6.8% tiene negocio familiar. Lo que se observa que el 77.3 % de los estudiantes tiene obligaciones laborales, y por el poco tiempo que estos tienen, eligen esta modalidad de estudios para la superación personal, esto infiere que los estudiantes universitarios se focalizan primordialmente en sus actividades laborales y el continuar con su preparación académica en este tipo de modalidad educativa

(semiescolarizado) en instituciones de educación superior.

En la figura 2, se puede apreciar el nivel promedio de la motivación intrínseca vs. el nivel de motivación de los estudiantes, se observa que la mayoría afirma una congruencia entre ambos elementos (motivación intrínseca y su nivel de motivación), gran número se encuentra por arriba de la media global, lo que indica que según la escala es: motivado, es decir, cuentan con la motivación intrínseca y si la han aplicado en su perfil profesional (IGEM).

Figura 2. Dispersión y regresión lineal "Motivación intrínseca-Nivel de Motivación.



Fuente: Elaboración propia, 2019

Además, los resultados antes mencionados, describen que el comportamiento de los estudiantes tiende a ser siempre motivado, esto confirma lo dicho en el marco teórico, que la motivación intrínseca impulsa al ingreso y transición de los estudios universitarios de manera general, y específicas

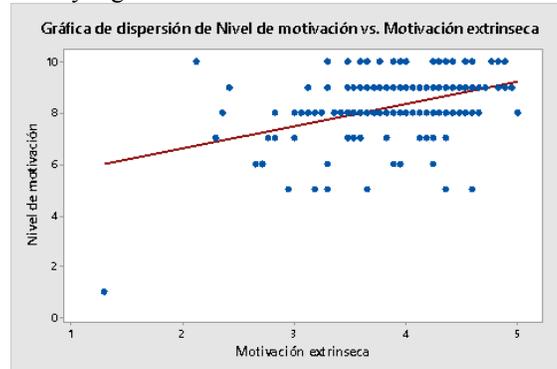
a través de las diversas experiencias educativas, sin embargo, es necesario mejorar la motivación de dichos profesionistas al implementar estrategias relacionados a la tarea y ego de los mismos.

En la figura 3, se mencionan los resultados de medias de la motivación

extrínseca vs. su el nivel de motivación de los estudiantes de IGEM que engloba este estudio, para su interpretación se usara la escala valorativa que se usó en el instrumento donde:

(1) Muy desmotivado, (2) Desmotivado, (3) Poco motivado, (4) Motivado, (5) Muy motivado.

Figura 3. Dispersión y regresión lineal “Motivación extrínseca-Nivel de Motivación.



Fuente: Elaboración propia, 2019

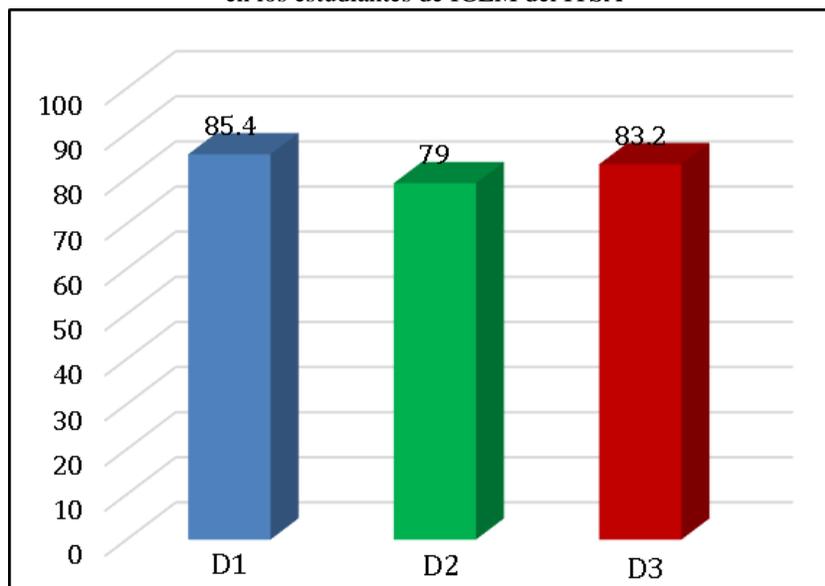
Primero se hará un análisis de cada dimensión, con respecto a la D1 la media es 4.27 que según la escala se interpreta que; los estudiantes de IGEM están conscientes de que es importante la motivación al momento del ingreso del nivel superior, esto en relación a cada uno de los aspectos relacionados. Con respecto a la D2 la media fue 3.95 y se interpreta puntualmente igual, que los estudiantes ejecutan actividades de la motivación intrínseca y extrínseca en un nivel motivado.

La D3 que se refiere al nivel de motivación de los estudiantes de IGEM desde su percepción y autoevaluación, la media obtenida fue de 8.32 en una escala del 1 al 10, en donde 10 es el valor más alto y 1 el más bajo, la cual indica que los estudiantes tienen una valoración de motivación como buena en

el desarrollo de las actividades de su perfil profesional.

Ahora bien, en segundo análisis, es conveniente realizar un comparativo por dimensiones, en la figura 2 y 3 que se mostró antes, se puede apreciar que la motivación intrínseca y extrínseca tienen casi el mismo valor al momento de su ejecución, sin embargo, los resultados demuestran que la variación es mínima entre ambos factores de motivación. Para un menor entendimiento del comparativo por dimensión en la figura 4 se puede apreciar cómo se encuentra el grado de motivación de los estudiantes de IGEM, los porcentajes se calcularon a partir de las medias y se le aplicó una proporción de los datos para obtener los porcentajes, estos se interpretan en la misma escala valorativa de las medias (importancia, motivación intrínseca y nivel de motivación).

Figura 4. Porcentajes del nivel en la percepción de la importancia, nivel, y motivación intrínseca & extrínseca en los estudiantes de IGEM del ITSA



Fuente: Elaboración propia, 2019

Los niveles obtenidos en cada dimensión demuestran que los estudiantes de IGEM del ITSA cuentan con motivación durante el ingreso a este nivel educativo, además en la figura 4 se indica que el nivel general es de 82.2% en la importancia(D1) y al promediar la D2 y D3 da un valor de 83.2%, lo cual es muy bueno ya que confirma una congruencia entre la ejecución y emocional de su motivación. Sin embargo, existen áreas de oportunidad ya que el nivel podría ser mejor, por ello es necesario que la institución del sistema semiescolarizado implementen estrategias para mejorar.

En general, los estudiantes de IGEM del ITSA indican estar motivados al ingresar y finalizar a este nivel educativo. Esto indica que, aunque algunos de estos estudiantes se desmotiven en la transición de su preparación profesional han tenido que enfocarse en la terminación de esta, concluyendo que la motivación al logro es necesaria para que todo estudiante lleve a cabo su proyecto de vida y carrera.

#### 4.2 Análisis crítico

Los factores de motivación al logro son necesarios que las ejecuten y racionalicen cualquier estudiante que desee ingresar y finalizar una carrera profesional. En este

estudio se recaba información general de los encuestados que vale la pena resaltar, por lo que respecta a la variable género, el 64.1 % son mujeres y el resto son hombres. De ahí resulta que las y los estudiantes están igual de motivados al momento de ingresar a esta licenciatura.

Los resultados se sometieron a una prueba de medias para identificar diferencias debidas al género, para ambas dimensiones de la motivación (extrínseca e intrínseca. En el caso de la ejecución de la motivación intrínseca, no existe diferencia en la percepción que tienen las y los estudiantes. Por otra parte, las estudiantes se encuentran más motivadas al ejercer la motivación extrínseca que los estudiantes.

Además, al calcular el coeficiente de Pearson en la motivación intrínseca y extrínseca de los estudiantes de IGEM, salieron con una correlación débil, es decir que, en la motivación intrínseca y extrínseca no se consideran variables como la familia, salud, el resto la conforman otros factores externos como la situación económica etc., porque no formaron parte de este trabajo de investigación.

Los resultados antes descritos solo afirman que los estudiantes de IGEM del

ITSA, racionalizan y ejecutan los factores de motivación al logro, sin embargo, los resultados indican que existen áreas de oportunidad, para poder lograr ello es necesario que cada estudiante focalice su atención en mejorar su propia motivación para lograr una ventaja competitiva al ingreso y finalización de su perfil profesional.

#### **4.3 Recomendaciones**

Los resultados obtenidos son favorables para las dimensiones tratadas por lo que es factible identificar un nivel bueno de motivación intrínseca y extrínseca en los estudiantes de IGEM del ITSA. Sin embargo, existen áreas de oportunidad y para ello se plantean las siguientes recomendaciones:

- Establecer un programa de asesorías y tutorías académicas en este sistema educativo.
- Programar actividades de investigación, congresos y actividades académicas.
- Diseñar estrategias de aprendizaje situado en el enfoque a competencias.
- Establecer evaluaciones docentes periódicamente para la mejora y actualización de la academia de IGEM.
- Promover un programa de apoyos económicos para eventos culturales, artísticos y deportivos.
- Crear un programa de movilidad estudiantil con otras universidades a nivel nacional e internacional.

En general, algunas recomendaciones van dirigidas a los estudiantes de IGEM del ITSA, sin embargo, esta investigación busco analizar si estos ejecutan o no los factores de motivación al logro al ingreso y egreso de este nivel educativo, por ello uno de las recomendaciones para los investigadores es realizar estudios longitudinales, que permitan conocer si estos van mejorando o no.

### **5. CONCLUSIONES**

El estudio realizado tuvo como propósito identificar los factores de motivación

intrínseca y extrínseca de los estudiantes (IGEM), así como la determinación de estrategias para la mejora de la eficiencia terminal de los egresados del plantel (ITSA).

Cabe destacar que se cumplió el objetivo general, acerca de determinar el grado de motivación de los estudiantes de IGEM del ITSA, se obtuvo que el nivel que ejercen es motivado. Aunado a ello, se cumplieron cada uno de los objetivos específicos, se alcanzaron y se pudo realizar un análisis por cada una de las características del estudiante con la percepción de su propia motivación.

Los análisis por cada una de las características revelaron que la motivación de los estudiantes no se ve afectado por los compromisos laborales o si es joven o adulto. Es decir, ninguna de estas características individuales genera una limitación para continuar con su proyecto de vida (terminación de su grado académico). En el caso del género, las mujeres brindan un mayor valor a la motivación extrínseca.

Sin embargo, se pudo afirmar que la mayoría de los estudiantes de IGEM presentan alguna modalidad de responsabilidad laboral, eso denota que el plantel tiene estudiantes responsables, al mismo tiempo generan experiencia profesional. Esos resultados llevaron a plantear recomendaciones pertinentes que pueden servirles a los alumnos para autoevaluarse con un mejor nivel de motivación.

En conclusión, la importancia de investigar este tipo de temas, es que permite a las organizaciones obtener resultados en el grado de motivación de las personas que la integran, con bases objetivas. A partir de ello, se originan una serie de estrategias precisas para mejorar en el nivel de motivación, es decir, esto repercutirá en la eficiencia de la institución que realice dicho estudio.

## 6. REFERENCIAS

- Ausubel, D. (1981). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. Estado de México: Trillas.
- Campanario. (2002). *La Motivación Escolar*. Obtenido de [www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Estado de México: Mc Graw Hill.
- Gordillo, A., Franco, R., & Posada, C. (2014). *Universidad Autónoma de Chihuahua*. Obtenido de: <https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi6ucKqPftAhUKiFQKHfLDBu8QFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.fca.uach.mx%2Fapcam%2F2014%2F04%2F04%2FPonencia%252047-UNACH-Cl.pdf&usg=AFQjCNEChTE8LAMPKGV8etR-KTgNmMFMA&>
- Hellriegel, D., & E. Jackson, S. (2008). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. México, D.F: 11a. Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Instituto Tecnológico Superior de Acayucan. (2016). *Sistema de Integración Escolar*. Obtenido de : [www.itsa.edu.mx](http://www.itsa.edu.mx)
- Mas Tous, C., Medinas, & Amorós. (junio de 2007). *Sistema de Información Científica Redalyc*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723103>
- Münch, L., García, & G., J. (2009). *Fundamentos de Administración*. Estado de México: Trillas.
- Polanco, A. (junio de 2005). Revista electrónica. *Actualizaciones investigativas en Educación, 13*. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2005000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2005000100007&script=sci_arttext)
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Primera ed.). (A. Acosta, Ed.) Estado de México, D.C, Colombia: Pearson. Recuperado el 24 de marzo de 2019, de [https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=kYB\\_AQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=competencias+gerenciales&ots=2ADcVizubn&sig=KoU1LXBztmuSTiMB0nXFOBBNstM#v=onepage&q=competencias%20gerenciales&f=false](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=kYB_AQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=competencias+gerenciales&ots=2ADcVizubn&sig=KoU1LXBztmuSTiMB0nXFOBBNstM#v=onepage&q=competencias%20gerenciales&f=false)
- Rosa, L., & Cleydi. (2015). *Facultad de Ciencias de la Educación*. Obtenido de <https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjJrvH-1fLTAhUJxVQKHT8dC6gQFghFMAQ&url=http%3A%2F%2Fhabilidadescriticascreativa.smeylin.blogspot.com%2F2014%2F08%2Fmotivacion-aprendizaje-y-contexto.html&usg=AFQjC>
- Santrock. (2016). *La Motivación laboral*. Obtenido de [www.redalyc.com](http://www.redalyc.com)
- Sierra Bravo, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid: Paraninfo
- S.ATapia, J. A. (2005). *Sistema de Información Científica Redalyc*. (J. M. Chacón, Ed.) Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717307>