



# **UNIVERSIDAD DEL AZUAY**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Escuela de Psicología Organizacional**

**Trabajo de Grado previo a la obtención del título Psicólogo  
Organizacional**

**“FACTORES QUE GENERAN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN LA  
PRÁCTICA DE LA DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY”**

**Autores:**

Diego Cedillo Vargas  
Pablo Molina Guerrero

**Tutora:**

Mónica Rodas Tobar

Cuenca - Ecuador  
2019

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar esta tesis de grado a Dios, por siempre bendecirme e iluminar mi camino  
poniéndome a lado a las mejores personas.

A mis Padres y hermanas, quienes han sido el pilar principal de mi formación personal,  
académica y profesional, pues me han dado el ejemplo de responsabilidad,  
perseverancia y humildad.

A mis amigos en especial, Linder Labanda, Cristian Muñoz, Mateo Dávila y Diego  
Cedillo, por brindarme todo su apoyo y confianza, que me procuraron durante todos  
estos años de estudio.

De una manera muy especial a mi Abuelo, Dr. Galo Molina, quien siempre me impulso  
para cumplir mis metas.

**Pablo Eduardo Molina Guerrero**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a las personas más importantes de mi vida.

A mis Padres, quienes han sido mi guía, sustento y apoyo en todos los aspectos de mi vida, gracias por su sacrificio.

A mi hermana, mi compañera y confidente, por su lealtad y cariño.

A mi esposa, que llegó a mi vida para completarme, inspirarme y motivarme para alcanzar nuevas metas, gracias por su apoyo incondicional durante este tiempo que ameritó sacrificio y entrega de su parte.

Por último, a mi papi Bolo por su amor, su apoyo y constante ayuda. Esta tesis es fruto de mi amor y agradecimiento hacia Él, estoy complacido de ser el motivo de su felicidad y orgullo.

**Diego Bolívar Cedillo Vargas**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios y a nuestra familia que nos apoyan incondicionalmente y son una base fundamental en el cumplimiento de nuestras metas y objetivos.

Al personal docente de la Universidad del Azuay que, con las enseñanzas y conocimientos impartidos, nos han ayudado a desarrollarnos profesionalmente.

## **RESUMEN**

El tema propuesto se basa en los “*Factores que generan motivación intrínseca en la práctica de la docencia en la Universidad del Azuay*”. El interés de la investigación es conocer si los maestros universitarios se sienten motivados al impartir sus clases. Se utilizará metodología de investigación, entre ellas el método cualitativo y el cuantitativo, además, técnicas e instrumentos de investigación que se requerirán a lo largo del desarrollo del trabajo. Se buscarán analizar los factores que los motivan la práctica docente para reconocer y potenciar esta ventaja a favor de la universidad y de la misma educación.

## ABSTRACT

The proposed theme is based on the factors that generate intrinsic motivation in the practice of teaching at the University of Azuay. The research aimed to determine if the university professors were motivated when lecturing their classes. For this, qualitative methods, quantitative methods, research techniques and instruments required throughout the development of the work were used. The investigation analyzed the factors that motivate the teaching practice to recognize and enhance this advantage for the sake of the University and education.



Translated by  
Ing. Paúl Arpi

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	I
DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
RESUMEN.....	IV
INTRODUCCIÓN.....	V
CAPÍTULO I.....	1
Marco teórico: .....	1
1.1. Motivación. - .....	1
❖ Teoría de Koontz, Wehrich y Cannice .....	1
❖ Teoría de Marín y Velasco .....	1
❖ Teoría de Frederick Herzberg.....	2
➤ Factores motivadores:.....	2
➤ Factores de higiene:.....	2
❖ Teoría de Abraham Maslow .....	2
➤ Deficitarias .....	3
➤ Desarrollo del ser .....	3
1.2. Factores de jerarquía de las necesidades de la pirámide de Maslow.....	4
❖ Necesidades fisiológicas.....	4
❖ Necesidades de seguridad .....	4
❖ Necesidades sociales .....	4
❖ Necesidades de reconocimiento o estima .....	4
❖ Necesidades de auto-superación.....	4
CAPÍTULO II.....	8
2.1 Reseña histórica de la Universidad del Azuay.....	8
2.2 Misión.....	9
2.3 Visión.....	10
2.4 Política de seguridad, salud y ambiente.....	10
2.5 Principios y valores .....	11
❖ Búsqueda de la verdad:.....	11
❖ Pluralismo:.....	11
❖ Compromiso social:.....	11
❖ Conciencia ambiental:.....	11

❖ Comunidad participativa: .....	11
❖ Educación sin fines de lucro: .....	11
❖ Calidad académica: .....	11
2.6 Estructura orgánica.....	12
<b>CAPÍTULO III</b> .....	14
3. Metodología .....	14
3.1 Alcance del estudio .....	14
3.2 Proceso de investigación .....	14
3.3 Técnica de encuesta. - test (MBM).....	15
3.4 Grupo focal .....	19
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	22
4. Resultados .....	22
4.1 Gráficos de resultados relevantes del test MBM. ....	30
4.2 Análisis de resultados del grupo focal .....	41
4.3. Recomendaciones de los docentes .....	45
4.5 Conclusión final de la investigación: .....	45
5. Generalidades.....	47
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</b> .....	49
<b>ANEXO 1: CUESTIONARIO DE MARSHALL (MBM)</b> .....	53

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Pirámide de Maslow .....	3
Ilustración 2: Organigrama.....	12
Ilustración 3 Diagrama de Flujo .....	15
Ilustración 4 Gráfico 1.....	31
Ilustración 5 Gráfico 2.....	32
Ilustración 6 Gráfico 3.....	32
Ilustración 7 Gráfico 4.....	33
Ilustración 8 Gráfico 5.....	33
Ilustración 9 Gráfico 6.....	34
Ilustración 10 Gráfico 7 .....	34
Ilustración 11 Gráfico 8 .....	35
Ilustración 12 Gráfico 9 .....	35
Ilustración 13 Gráfico 10 .....	36
Ilustración 14 Gráfico 11 .....	36
Ilustración 15 Gráfico 12 .....	37
Ilustración 16 Gráfico 13 .....	37
Ilustración 17 Gráfico 14 .....	38
Ilustración 18 Gráfico 15 .....	38
Ilustración 19 Gráfico 16.....	39
Ilustración 20 Gráfico 17 .....	39
Ilustración 21 Gráfico 18 .....	40
Ilustración 22 Gráfico 19 .....	40
Ilustración 23 Gráfico 20 .....	41

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos años en el Ecuador como en el resto de América Latina, se ha visibilizado el interés por mejorar el ambiente laboral a favor de los y las trabajadoras. Para ello se busca aplicar factores intrínsecos en cada persona que permita impulsar la motivación para el trabajo.

Si partimos de la premisa de que la motivación es una de las principales causas para generar cambios positivos en la persona, además de que se obtendrá una mejor productividad y como resultado final mayores ganancias para la organización.

Para ello es necesario identificar cuáles son los factores que más importan y motivan a nuestros empleados y como gestionar de mejor manera estos factores en beneficio de la organización y de los trabajadores.

En el ámbito educativo, los actores principales a los que dirigimos nuestra investigación, son los docentes de la Universidad del Azuay.

El resultado del siguiente trabajo permitirá identificar si existe o no motivación intrínseca en la práctica de la docencia de los profesores de la Universidad del Azuay.

# CAPÍTULO I

## **Marco teórico:**

El siguiente capítulo analizará la base teórica académica que nos permita explicar la motivación intrínseca en la práctica docente de los profesores en la Universidad del Azuay, es importante empezar el contexto con la base conceptual, luego contextual, para finalizar con la base referencial.

## **1.1.Motivación. -**

### ❖ Teoría de Koontz, Weihrich y Cannice

El autor define a la motivación como “término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”, Koontz. H, Weihrich. H y Cannice M. (2012) para ellos la motivación enfasca factores internos de las personas durante su vida y en su entorno.

### ❖ Teoría de Marín y Velasco

Conceptúan a la motivación: es un impulso generado en el interior del individuo que le permite alcanzar su realización personal y obtener una sensación agradable.

Dependiendo de la situación que se encuentre atravesando una persona en ese momento, puede presentar conductas positivas como negativas. La motivación como una de las causas principales que generan cambios en la persona, podrá contribuir de manera positiva, tanto en su vida personal como en su vida laboral. En el ámbito educativo no todas las personas tienen las mismas necesidades que otras, de ahí es necesario que docentes y estudiantes se sientan motivados antes y durante la hora de clases o prácticas estudiantiles. Situación que podrá evitar que se generen conductas negativas en la relación. Marín, Velasco (2005).

### ❖ **Teoría de Frederick Herzberg**

En la década de los años 50 Frederick Herzberg, plantea la teoría de los dos factores o teoría de la motivación-higiene, afirma que las personas se encuentran influenciadas principalmente por dos factores: factores motivadores y factores de higiene. (2005)

- **Factores motivadores:** estos factores son intrínsecos relacionados directamente con las condiciones de empleo que operan y que permiten crear motivación, satisfacción personal y pueden ser: reconocimientos, responsabilidades, ascensos, etc.
- **Factores de higiene:** son factores extrínsecos y están relacionados con las políticas de las organizaciones: sueldos o salarios, relaciones interpersonales, condiciones laborales, planes de carrera entre otros.

La teoría de Herzberg expone que incluso si se cumplieren a cabalidad los factores de higiene, no generaría mayor motivación en los trabajadores, puesto que las personas en realidad se sienten motivadas en trabajos que los propongan retos y superaciones.

### ❖ **Teoría de Abraham Maslow**

Maslow, (1943) propone la Teoría de la Motivación Humana, plantea la existencia de factores y necesidades que motivan a las personas. Según su teoría, la jerarquía de las necesidades responde a la importancia de la supervivencia y capacidad de motivación, a medida que una necesidad es satisfecha surge otra o cambian el comportamiento. Todo individuo está impulsado por estas necesidades de acuerdo a una determinación biológica que a su vez es determinada por la genética del individuo.

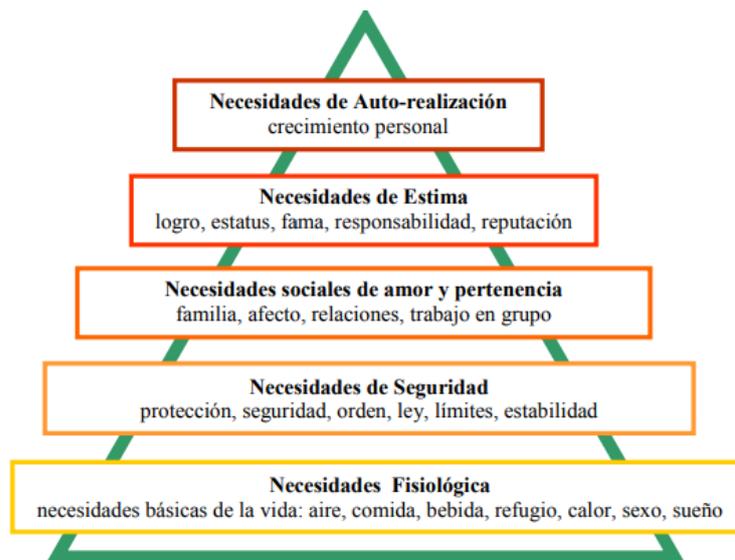
Para Maslow las necesidades son: deficitarias y de desarrollo del ser.

- Deficitarias están las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima.
- Desarrollo del ser, la necesidad de la auto-realización.

La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” al quehacer del individuo.

Así considera que el ser humano se preocuparía por satisfacer las necesidades más básicas, después de haberlas satisfecho se centrará en el siguiente escalón hasta poder llegar a satisfacer las necesidades de auto-superación.

*Ilustración 1 Pirámide de Maslow*



Fuente: Adaptado de Chapman (2007). José Rafael Quintero Angarita Disponible en: <http://doctorado.josequintero.net>

## **1.2. Factores de jerarquía de las necesidades de la pirámide de Maslow**

La jerarquía de las necesidades de Maslow está compuesta por los siguientes factores:

### **❖ Necesidades fisiológicas**

Son necesidades de origen biológico y de supervivencia, consideradas también como básicas que el individuo prioriza satisfacer, pueden ser: necesidades de hambre, sexo, beber agua, dormir, refugio, etc.

### **❖ Necesidades de seguridad**

Cuando logra satisfacer en todo o gran parte las necesidades básicas, surge las necesidades de sentir estabilidad emocional, seguridad y protección, tener un orden en su vida y control de la misma, tener empleo y/o ingresos.

### **❖ Necesidades sociales**

Estas necesidades están relacionadas con el aspecto social del individuo, el sentirse parte de un grupo o entorno social, ser aceptado por ellos y tener afiliación con las demás personas.

### **❖ Necesidades de reconocimiento o estima**

Son conocidas como necesidades de ego o de la autoestima. Están relacionadas con el hecho de ser admirado y apreciado por los demás, también es relacionado con la auto-percepción del sujeto y el respeto que tiene por sí mismo. Al satisfacer estas necesidades el individuo logra sentirse seguro de sí mismo y valioso dentro de la sociedad.

### **❖ Necesidades de auto-superación**

Es conocida también como necesidades de auto realización, lo enfoca desde el desarrollo del ser. Cuando todas las otras necesidades han sido más o menos satisfechas, las personas quieren trascender en el tiempo, marcar un hito importante con su vida, depende de cada individuo lo que quiera realizar para marcar su vida.

Esta teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow va de la mano con la Teoría de Motivación e Higiene de Frederick Herzber, para quien las personas están influenciadas por dos factores:

❖ **Satisfacción**

Que a su vez es el resultado de factores de motivación como logros, independencia, reconocimiento personal

❖ **Insatisfacción**

Que es el resultado de falta o inadecuados factores de higiene, como sueldos, política de la organización, beneficios, seguridad, compañerismo.

En los tres primeros eslabones de la pirámide de Maslow se encuentran las necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales que bien se podrían comparar con los factores de higiene que promulga Herzberg en su teoría y las necesidades de reconocimiento o estima y auto-superación del pico de la pirámide relacionarlas con los factores motivacionales.

Estos dos autores concuerdan en que existen dos tipos de motivaciones en las personas, la motivación intrínseca, y la motivación extrínseca, las cuales se enfocan en satisfacer sus necesidades y realizar sus actividades de manera eficiente.

A nivel internacional, estudios realizados en el ámbito de la educación evidencian las necesidades que deben ser satisfechas por los docentes para conseguir eficiencia en sus funciones diarias.

- ❖ Uno de los estudios que más se aproxima a nuestro tema de investigación, es el realizado en una Universidad pública durante el año 2017 por FLORES ARRIAGA, GRISELDA, cuyo título es *“Determinantes motivacionales para aumentar la eficiencia en las actividades de investigación de los Profesores de Tiempo Completo”*. El enfoque general del estudio es “la importancia que tiene la

incorporación de la motivación en las actividades que desempeñan los profesores de tiempo completo para que realicen su trabajo óptimamente y se logren los objetivos organizacionales”.

Del estudio realizado la autora determina que para la eficiencia en el trabajo de los docentes los factores motivacionales predominan sobre los factores higiénicos. Concluye que el mayor porcentaje corresponde a los profesores veteranos por su gran experiencia, el problema radica en que no muestran compromiso con la organización poniendo en riesgo la permanencia de los posgrados de calidad en la universidad.

- ❖ Otro referente a nivel nacional es la obra del autor MIGUEL MURIEL PÁEZ Páez, M. (2017) con el título de *“Factores que inciden en la motivación laboral de los profesores universitarios”*. El objetivo general de este trabajo es “Analizar la evolución y la actualidad de los motivadores que empujan y frenan el ímpetu de los docentes universitarios en distintos entornos alrededor del mundo”.

El trabajo realiza un análisis de las carreras de la enseñanza a nivel universitario y se concluye que está definida por algunos estímulos percibidos por los docentes entre los cuales se identifican:

- Trato respetuoso que dinamiza el ágil flujo de proyectos, ideas e interacciones en general.
- Salarios competitivos que les permite tener dedicación exclusiva, priorizando ante todo conseguir la excelencia en el momento de impartir la cátedra y durante de trabajos de investigación.
- Horarios que premian la fidelidad y trayectoria laboral, favoreciendo los años de experiencia institucional con flexibilidad en la asignación de clases.

- Asignación de una carga docente que considere los tiempos necesarios para preparación de clase, calificación de tareas y participación en proyectos de investigación.

## CAPÍTULO II

### 2.1 Reseña histórica de la Universidad del Azuay.

La Universidad del Azuay, actualmente se encuentra ubicada en la calle Av. 24 de Mayo en la parroquia Huayna- Cápac de la ciudad de Cuenca provincia del Azuay.

Según página web y estatuto (marzo, 2016) de la Universidad del Azuay se inicia con sus actividades en el año lectivo 1968-1969 como una institución filial de Universidad Católica Santiago de Guayaquil con el nombre de *Instituto de Filosofía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil en Cuenca*. Los primeros profesores fueron; Francisco Olmedo Llorente, Claudio Malo González, Carlos Pérez Agustí, Rafael Galiana, José Castelví Queralt y Nelson Yáñez Ortega. "Parece que el primer curso contó con sesenta y ocho alumnos, treinta de ellos, seminaristas".

El 3 de diciembre de 1970, se crea la Escuela de Contabilidad Superior y Administración de Empresas que pasa a funcionar conjuntamente con el Instituto Superior de Filosofía y toman el nombre Universidad Católica Santiago de Guayaquil de Cuenca. Para el 11 de diciembre de 1970, Claudio Malo se posesionó como el primer Director Académico de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de Cuenca, nombrado por la Junta General de Profesores el 10 de diciembre de 1970.

Más tarde, las dos unidades académicas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en Cuenca (el Instituto Superior de Filosofía y la Escuela de Contabilidad Superior y Administración de Empresas) solicitaron su anexión a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, situación que se concretó el 19 de noviembre de 1976 y con ello las unidades se convirtieron en las Facultades de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación, así como la de Contabilidad Superior y Ciencias de la Administración.

En 1990 la Universidad del Azuay nace como una comunidad orientada a la docencia particular y católica, que recibe asignaciones y rentas del Estado, creada por el Estado ecuatoriano al amparo del Modus Vivendi y de acuerdo con la Ley No. 99, de 7 de agosto de 1990, publicada en el Registro Oficial No. 506, de 23 de agosto de 1990. Con personería jurídica de derecho privado, autónoma, sin fines de lucro. Su domicilio y sede principal ubicado en la ciudad de Cuenca, pero que puede establecer otras sedes, extensiones, programas u otras unidades académicas con sujeción a la Ley Orgánica de Educación Superior y a los reglamentos correspondientes.

Con el trayecto recorrido, su excelencia académica y organización le permitió en el año 2006 constituirse en la primera universidad ecuatoriana en lograr la acreditación por parte del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, CONEA.

Actualmente tiene una oferta académica de grado y postgrado.

- ❖ Formación de Grado lo realiza en veintiocho escuelas distribuidas en seis facultades.
- ❖ Formación de posgrados lo hace a través de maestrías y especializaciones, que responde a las necesidades identificadas en nuestra región y país enmarcadas en el compromiso de servir a la sociedad.

## **2.2 Misión.**

“Somos una Comunidad Universitaria que formamos personas con pensamiento crítico, comprometida éticamente con la sociedad, que aporta a la ciencia y al conocimiento para lograr el desarrollo integral de nuestro entorno”. Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador. Recuperado el 23 de agosto del (2018) [www.uazuay.edu.ec/launiversidad](http://www.uazuay.edu.ec/launiversidad)

### **2.3 Visión**

“Ser una Universidad orientada hacia la investigación; acreditada con estándares nacionales e internacionales; y, constituirse en un referente académico nacional.”

Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador. Recuperado el 23 de agosto del (2018)

[www.uazuay.edu.ec/launiversidad](http://www.uazuay.edu.ec/launiversidad)

### **2.4 Política de seguridad, salud y ambiente.**

Siendo fieles a nuestros principios y valores en la Universidad del Azuay nos comprometemos a:

- Proteger la salud y seguridad de todos quienes hacemos la "Comunidad Universitaria" promoviendo y desarrollando condiciones adecuadas de trabajo y un ambiente sustentable.
- Hacer parte de nuestra vida el aprendizaje y la mejora continua como contribución para crear y desarrollar una cultura de prevención y autocuidado. Cumplir con las regulaciones legales de S&SO, aplicables a nuestras acciones institucionales.
- Asignar los recursos necesarios para desarrollar un sistema de prevención de riesgos de seguridad y salud ocupacional.
- Promover la participación y cumplimiento de las directrices de seguridad industrial y salud ocupacional en todos sus colaboradores, contratistas, visitantes y demás personal relacionado con la ejecución de sus procesos.
- Divulgar la presente Política a toda la Comunidad Universitaria.
- Es compromiso activo y permanente de todos los colaboradores de la Universidad, contratistas y partes interesadas, el dar cumplimiento a esta Política.

## 2.5 Principios y valores

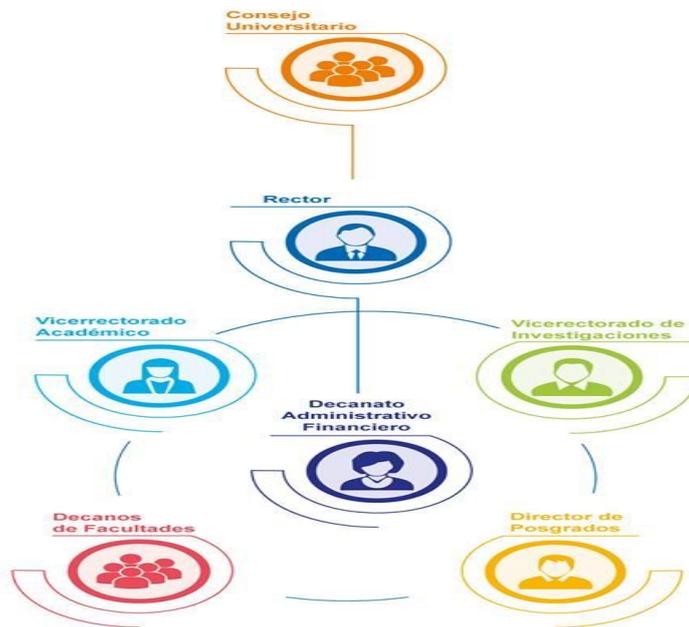
- ❖ **Búsqueda de la verdad:** Buscamos la verdad guiados por la razón.
- ❖ **Pluralismo:** Practicamos el respeto a la diversidad.
- ❖ **Compromiso social:** Trabajamos por una sociedad justa y equitativa con honestidad, transparencia y rendición social de cuentas.
- ❖ **Conciencia ambiental:** Propiciamos el desarrollo sustentable y la protección del ambiente.
- ❖ **Comunidad participativa:** Nuestra gestión se caracteriza por la participación activa y propositiva de todos los miembros de la comunidad.
- ❖ **Educación sin fines de lucro:** Creemos en la educación como un servicio solidario.
- ❖ **Calidad académica:** Trabajamos por el mejoramiento continuo y la acreditación de nuestro quehacer universitario.

Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador. Recuperado el 23 de agosto del (2018)

[www.uazuay.edu.ec/launiversidad](http://www.uazuay.edu.ec/launiversidad)

## 2.6 Estructura orgánica.

Ilustración 2: Organigrama



Fuente: Página Web. Universidad del Azuay. Disponible en: <https://www.uazuay.edu.ec>

De la información proporcionada se puede concluir que la Universidad del Azuay mantiene una estructura orgánica de tipo piramidal. Que, de acuerdo a su Estatuto, cada organismo responde a sus competencias y funciones.

En el orden piramidal partiremos desde el máximo órgano de gobierno que corresponde al Consejo Universitario, conformado por; El rector, los vice-rectores, decano general administrativo financiero, los decanos de las facultades, director de postgrados, 8 representantes de profesores con equidad de género, 6 representantes estudiantiles, 1 representante de graduados y 1 representante de trabajadores.

En el mismo orden continúa el Señor Rector, máxima autoridad ejecutiva de la Universidad y representante legal, que entre sus atribuciones está el de dirigir la orientación de la Universidad.

Así también, la universidad cuenta con dos Vice-rectorados; un Académico y un Vice-rectorado de Investigaciones, donde elaboran y coordinan todos los planes que tenga la universidad a corto y a largo plazo.

Continuamos con el departamento de Decanato Administrativo Financiero, responsable de proyectar y administrar todos los recursos financieros, que le permita a la universidad realizar diferentes tipos de operaciones durante el desarrollo de actividades.

En la base piramidal, sin dejar de ser menos importantes y necesarios en su labor se encuentran los decanos de facultades y director de posgrados, mismos que son responsables de coordinar los estudios de especialización, certificados, diplomados, maestrías, etc., de todos los estudiantes que forman parte de la Universidad del Azuay.

## CAPÍTULO III

### 3. Metodología

Partiremos con la aplicación de dos técnicas de investigación:

- ❖ Aplicación de un Test elaborado por Marshall (MBM)
- ❖ Trabajo con un grupo focal posterior a la aplicación del test.

#### 3.1 Alcance del estudio

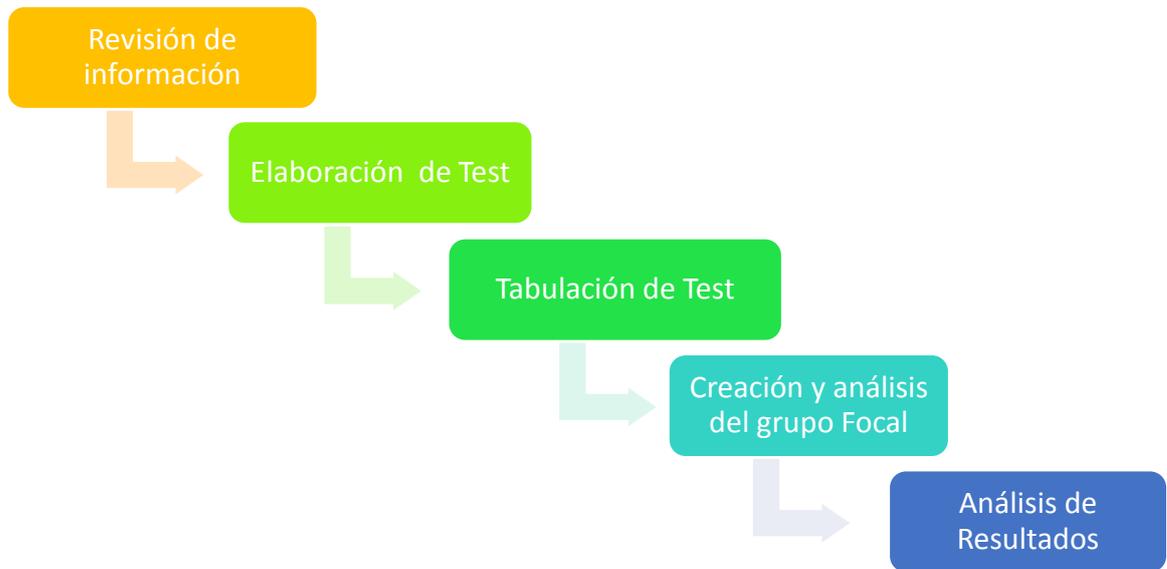
Se ha definido como alcance del estudio de los factores que generan motivación intrínseca en la práctica de la docencia en la Universidad del Azuay, los docentes titulares que laboran en la institución y como muestra representativa para el estudio se tomaron en cuenta a los docentes titulares a tiempo completo desde los últimos cinco años.

El levantamiento de información se realizará en las seis facultades con las que actualmente, con una muestra de 56 docentes titulares que laboran a tiempo completo, 50% de hombres y un 50 % de mujeres, con un rango de 30 a 50 años de edad aproximadamente en donde la mayoría están casados.

#### 3.2 Proceso de investigación

- ❖ La investigación iniciará con la revisión del material bibliográfico
- ❖ Elaboración de las encuestas para obtener información necesaria que permita la caracterización de las variables de la motivación intrínseca.
- ❖ Tabulación de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas
- ❖ Creación del grupo focal
- ❖ Aplicación de técnica del Grupo Focal.
- ❖ Análisis de la información.

**Ilustración 3 Diagrama de Flujo**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

### **3.3 Técnica de encuesta. - test (MBM)**

Para la presente investigación se aplicará un cuestionario elaborado por Marshall Sashkin (MbM), el mismo que será respondido por los y las docentes titulares que laboran desde hace cinco años a tiempo completo en la Universidad del Azuay, ubicada en la ciudad de Cuenca.

Para obtener mejores y reales resultados en la aplicación del test, iniciamos informando a los y las docentes que la encuesta es anónima y podrá contestarla con la mayor sinceridad.

Expresamente se les informó:

- ❖ Que consta de una serie de afirmaciones que expresan lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral.
- ❖ En este test tiene que decidir en qué medida las veinte afirmaciones describen su propio punto de vista personal y sus sentimientos.

- ❖ El cuestionario está diseñado para ayudarle a descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral.
- ❖ El resultado dependerá completamente de su sinceridad al expresar sus actitudes y sentimientos.
- ❖ El siguiente cuestionario nos medirá, necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización.
- ❖ Este test esta creado para poder entender sus propias motivaciones, es decir, sabrá qué busca y qué tipos de preguntas formular para averiguar las motivaciones de otras personas.
- ❖ De este modo, los directivos pueden llegar a saber qué desean los empleados y qué les motiva.

### **3.3.1 Características del test.**

El test de motivación consta de 20 preguntas, que los y las docentes titulares que forman parte del muestreo deberán responder con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal.

<b>C</b>	Estoy Completamente de acuerdo
<b>B</b>	Estoy Básicamente de acuerdo
<b>P</b>	Estoy Parcialmente de acuerdo
<b>S</b>	Sólo estoy un poco de acuerdo,
<b>N</b>	No estoy de acuerdo.

**Las preguntas del test aplicado son:**

1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable.
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.

18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.

En el cuestionario planteado los y las docentes encuestadas marcaron una letra indicando su grado de acuerdo con las afirmaciones de la pregunta, reflejando así sus puntos de vista y opiniones personales.

Los resultados que arrojaron las encuestas, nos permitirá medir las necesidades de los docentes de la Universidad del Azuay, en las categorías de protección, seguridad, sociales, pertenencia, autoestima y las necesidades de auto-realización.

### **3.3.2 MÉTODO DE EVALUACIÓN**

Para la evaluación de los test se deberán identificar las necesidades según:

- ❖ Las necesidades de protección y seguridad dirigidas a la estabilidad en la economía y personal, de un nivel de vida estable.
- ❖ La identidad con el grupo
- ❖ La necesidad de amistad y contactos personales significativos
- ❖ Las necesidades de autoestima cómo la persona se siente valiosa y se respeta así mismo
- ❖ Necesidades de autorrealización, donde la persona llega a desarrollar todo su potencial, llega a ser todo lo que uno puede llegar a ser.

Para cuantificar las respuestas de los test se lo realizará en base a los siguientes aspectos:

En cuanto a las puntuaciones en el cuestionario de MBM consta con un mínimo de 5 y un máximo de 25 puntos.

## **Los resultados motivacionales según el test:**

- ❖ **Puntuaciones de 20 puntos o más**, indican que las motivaciones medidas por esa escala son muy importantes;
- ❖ **Puntuaciones entre 15 y 19 puntos** indican que son relativamente importantes;
- ❖ **Puntuaciones entre 10 y 14 puntos**, que son escasamente importantes
- ❖ **Puntuación por debajo de 10 puntos**, muestra que no son en absoluto importantes.

### **3.4 Grupo focal**

Técnica con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación, por ejemplo, una detección de necesidades de capacitación.

Esta técnica nos permitirá identificar con equidad de género los factores que generan motivación intrínseca en la práctica docente en la Universidad del Azuay.

#### **3.4.1 Generalidades del Grupo Focal**

Este grupo va a estar conformado por 8 docentes, los criterios de inclusión serán:

- ❖ Tiempo completo
- ❖ Casados, divorciados y solteros
- ❖ Con un rango de edad de 30 a 50 años de edad
- ❖ Porcentaje representativo de 50% hombres y un 50% mujeres
- ❖ El tiempo de duración de la aplicación de la técnica será de 45 minutos aproximadamente.
- ❖ Análisis de los factores que los motivan la práctica docente para reconocer y potenciar esta ventaja a favor de la universidad y de la misma educación.

Mediante la aplicación del grupo focal se podrá contrastar la información obtenida con la aplicación del test y también se podrá profundizar más en los aspectos motivadores que existen en la Universidad del Azuay.

Es importante también tener en cuenta que, para contrastar la información obtenida en el test, el grupo focal debe realizarse con los mismos profesores que contestaron la encuesta, de esa manera se podrá profundizar en los temas que se evaluaron pero que reflejen además un interés en los y las profesoras. Como resultado se obtendrá información más certera.

Para el estudio se tomará en cuenta:

- **Las necesidades de protección y seguridad**, que se centran en la seguridad económica y personal, así como también la consecución de un nivel de vida razonable.
- **Las necesidades sociales y de pertenencia**, que están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona.
- **Las necesidades de autoestima**, se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo
- **Las necesidades de autorrealización**, se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.

### **3.4.2 Aplicación de la técnica**

El grupo focal deberá responder las siguientes preguntas:

- ❖ Cuáles son las cosas que a ustedes más les agradan de la universidad ¿Por qué?
- ❖ ¿Por qué, piensan que un salario alto es un claro indicativo de valor que tiene el trabajador?

- ❖ Si el salario de la universidad sería inferior ¿Ustedes buscarían cambiarse de universidad? Si ( ) no ( ) ¿Por qué?
- ❖ De acuerdo a la seguridad en puesto de trabajo, ¿Qué aspectos consideran que son importantes para ustedes?
- ❖ ¿Qué oportunidades en el trabajo les permiten aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?
- ❖ ¿Qué factores generan motivación intrínseca en la práctica docente en la Universidad del Azuay y por qué?
- ❖ ¿Qué es lo que les motiva a llegar tan lejos como pueda hasta encontrar sus propios límites?
- ❖ La autorrealización es “ser todo lo que uno puede llegar a ser”. ¿Qué factores dentro de la Universidad, a ustedes les motivan para desarrollar todo su potencial?

## CAPÍTULO IV

### 4. Resultados

El levantamiento de información para la investigación se realizó en las 6 facultades con las que actualmente cuenta la Universidad del Azuay:

- Administración
- Ciencias Jurídicas
- Medicina
- Filosofía
- Diseño
- Ciencia y Tecnología.

Se trabajó con una muestra de 56 docentes titulares de la Universidad del Azuay que laboran a tiempo completo, 50% de hombres y un 50 % de mujeres, con un rango de 30 a 50 años de edad aproximadamente en donde la mayoría están casados.

Los resultados de la aplicación del Test de Marshall (MbM) identifican:

***Pregunta 1: Lo más importante para mí es tener un empleo estable.***

#### ❖ **Respuesta:**

El 55,36% de los docentes están completamente de acuerdo que tener un empleo estable en la vida es muy importante para ellos, **Necesidad Reflejada** de Protección y seguridad, se sienten seguros de sí mismos tanto en el ámbito laboral como personal; El 30,36% respondieron que se encuentran básicamente de acuerdo; el 14,29% que están parcialmente de acuerdo, y por otro lado no señalaron las opciones (N) no están de acuerdo y (S) que están solo un poco de acuerdo.

***Pregunta 2: Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.***

**❖ Respuesta:**

7 docentes que representa al 12,50% están completamente de acuerdo, 18 docentes que son el 32,14% básicamente de acuerdo, 24 docentes que equivale al 42,86% parcialmente de acuerdo, 4 docentes, que representa al 7,14% están un poco de acuerdo, 2 docentes responden que no están de acuerdo y equivalen al 3,57% Sin embargo en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde.

**❖ Pregunta 3: *Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa***

**❖ Respuesta:**

Existe un promedio del 32,14% de los docentes, que están totalmente de acuerdo y un 32,14% que están Básicamente de acuerdo ,por lo tanto se ve que hay una equidad, porque los sueldos se pagan por desempeño, el otro 23,21% está parcialmente de acuerdo puesto que consideran que no siempre una remuneración alta es un indicativo de la capacidad, ya que puede depender de otros factores que influyen como compromisos políticos o sociales para que la persona pueda ingresar al trabajo, el 1,79% están solo un poco de acuerdo y el 7,14% no están de acuerdo, sin embargo 2 docentes que representan al 3,57% no responden.

***Pregunta 4: Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.***

**❖ Respuesta:**

Existe un 73,21% que están totalmente de acuerdo, por lo que en la universidad se presenta claramente la necesidad de autorrealización que se refiere al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”; sin embargo, el 16,07% están básicamente de acuerdo y un 8,93% están parcialmente de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde, y por otro lado no señalaron las opciones (N) no están de acuerdo y (S) que están solo un poco de acuerdo.

***Pregunta 5: la Seguridad del puesto del trabajo no es especialmente importante para mí***

**❖ Respuesta:**

El 41,07% de los docentes no están de acuerdo, el 17,86% esta solo un poco de acuerdo, el 23,21% están parcialmente de acuerdo, el 10,71% están básicamente de acuerdo y el 3,57% están completamente de acuerdo, sin embargo 2 docentes que representan al 3,57% no responden; por lo tanto los docentes consideran que es de suma importancia su autorrealización y por ende para ellos es vital encontrar su felicidad en su vida, por lo que se puede ver que tienen necesidad de protección y seguridad, se demuestra un nivel de vida razonable.

***Pregunta 6: Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí***

**❖ Respuesta:**

El 37,50% están parcialmente de acuerdo, 23,21% sólo un poco y el, 21,43% no están de acuerdo, el 14,29 básicamente de acuerdo y el 1,79% está completamente de acuerdo, Sin embargo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde, por lo tanto, en la universidad los y las docentes, están más centrados en la vida laboral y familiar que la vida social.

***Pregunta 7: La mayor parte de las personas encuestadas creen que son más capaces de lo que realmente son***

**❖ Respuesta:**

El 39,29% de los docentes están parcialmente de acuerdo, el 23,21% no están de acuerdo, el 5,36% está completamente de acuerdo, el 12,50% está básicamente de acuerdo, el 16,07% están solo un poco de acuerdo, sin embargo, en esta pregunta dos docentes que representan al 3,57% no responde, por lo tanto, los docentes se presentan con una alta autoestima y una seguridad personal que no permite la autocrítica y una enmienda adecuada de los errores.

***Pregunta 8: Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas***

**❖ Respuesta:**

En la Universidad del Azuay, existe un 66,07% que están completamente de acuerdo, el 23,21% están básicamente de acuerdo, el 8,93% están parcialmente de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde, por otro lado no señalaron las opciones (N) no están de acuerdo y (S) que están solo un poco

de acuerdo. Por lo que los docentes si presentan la necesidad de autorrealización, ya que se sienten interesados en aprender cosas nuevas cumplir sus metas y tener nuevos objetivos.

***Pregunta 9: Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares***

**❖ Respuesta:**

Existe un 69,64% de los docentes de la universidad que están totalmente de acuerdo, identificándose necesidades de protección y seguridad, sin embargo, existe un 23,21% que están básicamente de acuerdo, un 3,57 parcialmente de acuerdo, y un 1,79 solo un poco de acuerdo, y por otro lado no señalaron la opción (N) no están de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde.

**❖ *Pregunta 10: Preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo***

**❖ Respuesta:**

El 32,14% están parcialmente de acuerdo 25,00% están solo un poco de acuerdo y el 12,50% no están de acuerdo, el 19,64% básicamente de acuerdo y el 8,93% completamente de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde. Se evidencia que existe un buen ambiente de trabajo, una buena relación con los y las compañeras, y una alta interacción social.

***Pregunta 11: La valoración que tengo sobre mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona***

**❖ Respuesta:**

Se puede evidenciar que casi la mitad de los docentes consideran que están completamente de acuerdo que la valoración propia es la más importante. De los resultados se obtuvieron:

39,29% están completamente de acuerdo, sin dejar de lado otro gran porcentaje correspondiente al 26,79% % Básicamente de acuerdo un 25,00% parcialmente de acuerdo, un 1,79% solo un poco de acuerdo 5,36% no están de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde.

***Pregunta 12: Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo***

**❖ Respuesta:**

Un 80,36% no están de acuerdo, un 7,14% están solo un poco de acuerdo, un 7,14% están solo un poco de acuerdo, el 3,57% están básicamente de acuerdo, y por otro lado no señalaron la opción (C) completamente de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde, por lo tanto, los docentes de la Universidad del Azuay tienen una alta motivación por perseguir sus sueños, metas, tanto en la vida personal como laboral.

***Pregunta 13: Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido***

**❖ Respuesta:**

El 78,57% están completamente de acuerdo, convencidos que es necesario contar con un ingreso para su descanso obligatorio, sin embargo, el 10,71% están básicamente de acuerdo, 3,57% parcialmente de acuerdo y 3,57% solo un poco de

acuerdo, 2 docentes que representan al 3,57% no responden, y por otro lado no señalaron la opción (N) no estoy de acuerdo no lo consideran tan importante.

***Pregunta 14: Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros***

**❖ *Respuestas:***

48,21% están completamente de acuerdo, evidencia que cerca de la mitad de los encuestados consideran importante la interacción con otras personas, pero además el 28,57% están básicamente de acuerdo, 16,07% están parcialmente de acuerdo o, 1,79%, solo un poco de acuerdo y 3,57% no están de acuerdo en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde. por lo tanto, los docentes demuestran que pueden rendir potencialmente sin necesidad de la interacción social.

***Pregunta 15: me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido***

**❖ *Respuesta:***

A pesar de que el 51,79% que están completamente de acuerdo, existe porcentajes similares que les molesta, pero no les determinan su trabajo, esto corresponden al 23,21 que están básicamente de acuerdo, 19,64% que están parcialmente de acuerdo, el 1,79% están solo un poco de acuerdo y un 1,79% que no están de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde.

***Pregunta 16: Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.***

❖ ***Respuesta:***

51.79% están completamente de acuerdo, evidenciando que la mayoría de los encuestados buscan la auto-realización, otro importante porcentaje es el 30,36% están básicamente de acuerdo, el 14,29% están parcialmente de acuerdo, el 1,79% no están de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde, y por otro lado no señalaron la opción (S) solo un poco de acuerdo.

***Pregunta 17: Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.***

❖ ***Respuesta:***

Los resultados en esta pregunta son bastante equitativos, no todos consideran importante contar con un seguro adicional, se refleja en un 16,07% están completamente seguros, el 26,79% están básicamente de acuerdo, el 37,50% están parcialmente de acuerdo, 16,07% están un poco de acuerdo y el 1,79% no está de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde.

***Pregunta 18: Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí***

❖ ***Respuesta:***

La gran mayoría están de acuerdo en la importancia del grupo de trabajo, así que el 60,71% están completamente de acuerdo, 26,79% están básicamente de acuerdo, el 8,93% parcialmente de acuerdo y el 1,79% está solo un poco de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde, y por otro lado no señalaron la opción (N) no están de acuerdo.

***Pregunta 19: Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto-respeto***

❖ ***Respuesta:***

De igual manera, el resultado evidencia que existen criterios divididos el 48,21% respondieron estar completamente de acuerdo, el 32,14% escogieron básicamente de acuerdo y el 17,86% parcialmente de acuerdo, por lo que se ve que los docentes proporcionan una importante sensación de auto respeto, y por otro lado no señalaron la opción (S) solo un poco de acuerdo y la opción (N) no están de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde.

***Pregunta 20: Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas***

❖ ***Respuesta:***

8,93% de los encuestados escogieron la opción Completamente de acuerdo, 14,29% básicamente de acuerdo, 42,86% parcialmente de acuerdo, por lo general los docentes realizan cosas que saben hacer bien antes de demostrar un mal trabajo, por lo tanto, al momento de impartir clases, ya vienen preparando la clase un día antes, el 17,86% solo un poco de acuerdo, 14,29% no están de acuerdo, en esta pregunta un docente que representa al 1,79% no responde.

**4.1 Gráficos de resultados relevantes del test MBM.**

De la aplicación del TEST MBM, graficaremos los resultados para identificar la necesidad de auto-realización:

- ❖ Sobre la satisfacción de haber alcanzado y cumplido metas personales.
- ❖ Sobre lo que les motiva a crecer para cumplir sus expectativas
- ❖ Sobre lo que les genera felicidad para el logro de la auto-realización como parte de la libertad de ser y hacer lo que más se desea.

El test de motivación consta de 20 preguntas, que los y las docentes titulares que forman parte del muestreo deberán responder con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal.

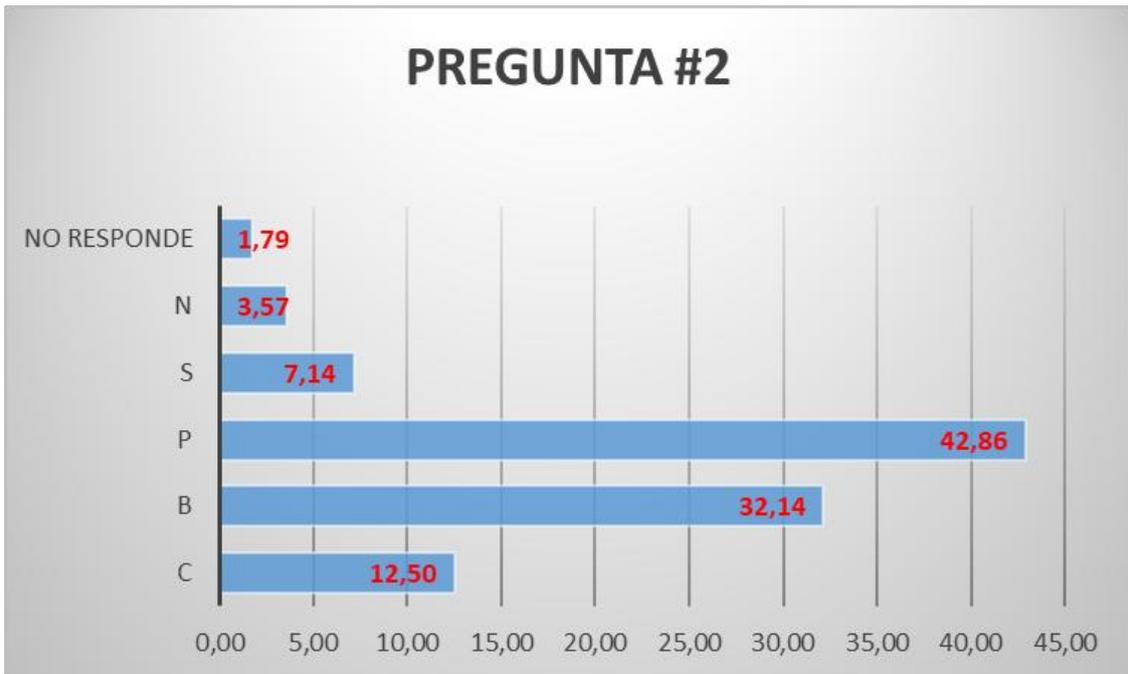
<b>C</b>	Estoy Completamente de acuerdo
<b>B</b>	Estoy Básicamente de acuerdo
<b>P</b>	Estoy Parcialmente de acuerdo
<b>S</b>	Sólo estoy un poco de acuerdo,
<b>N</b>	No estoy de acuerdo.

**Ilustración 4 Gráfico 1**



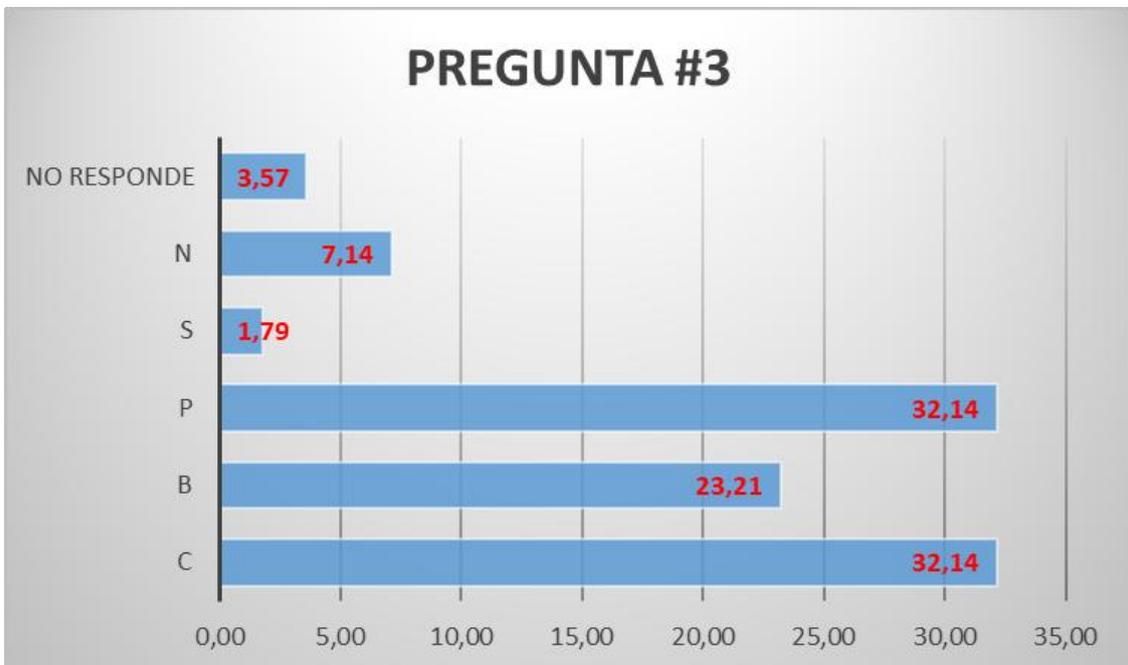
Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

*Ilustración 5 Gráfico 2*



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

*Ilustración 6 Gráfico 3*



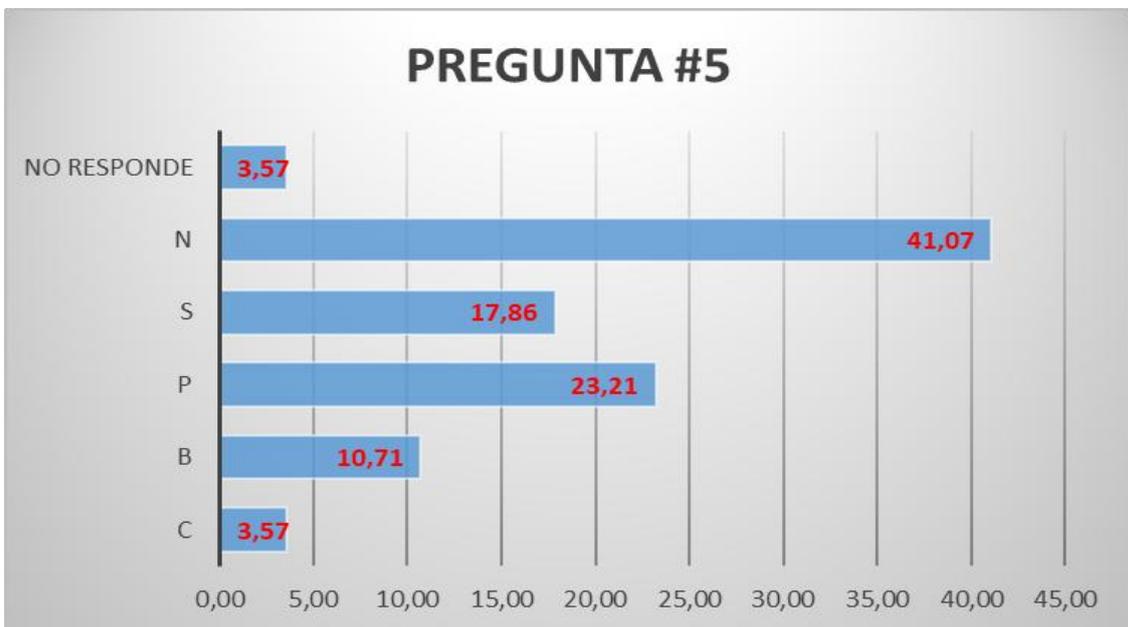
Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 7 Gráfico 4**



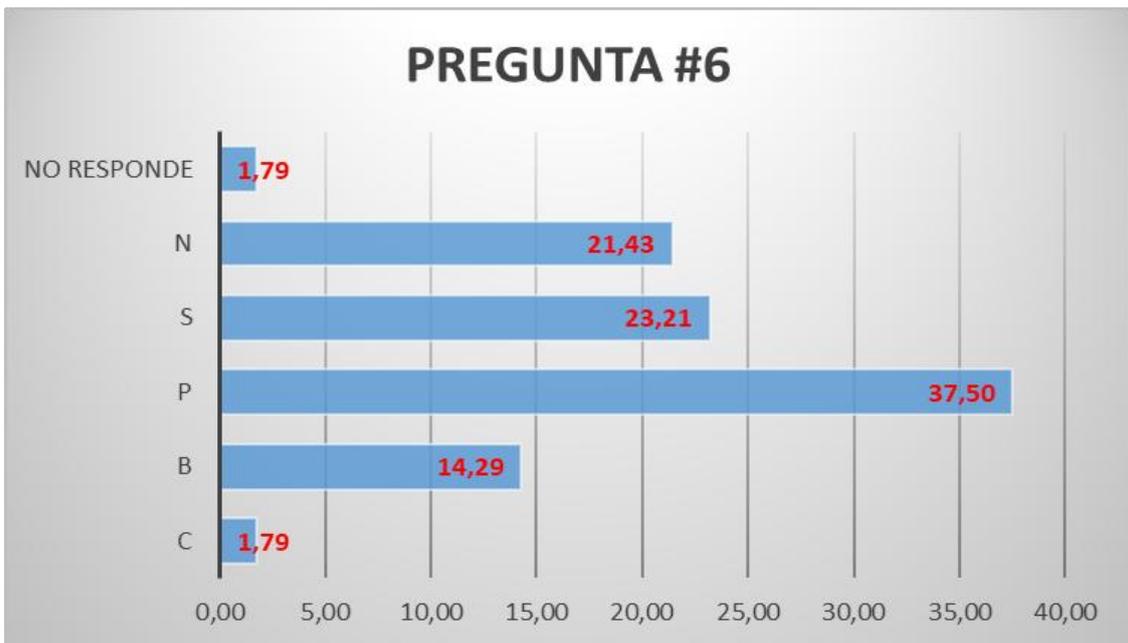
Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 8 Gráfico 5**



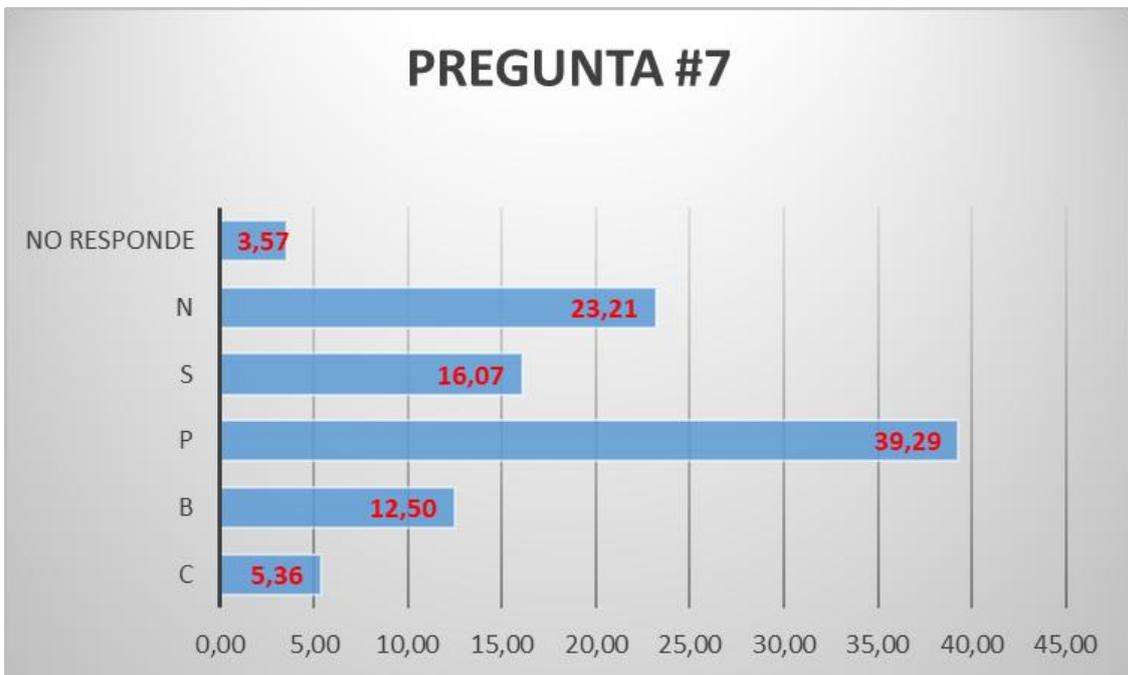
Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 9 Gráfico 6**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 10 Gráfico 7**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 11 Gráfico 8**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 12 Gráfico 9**



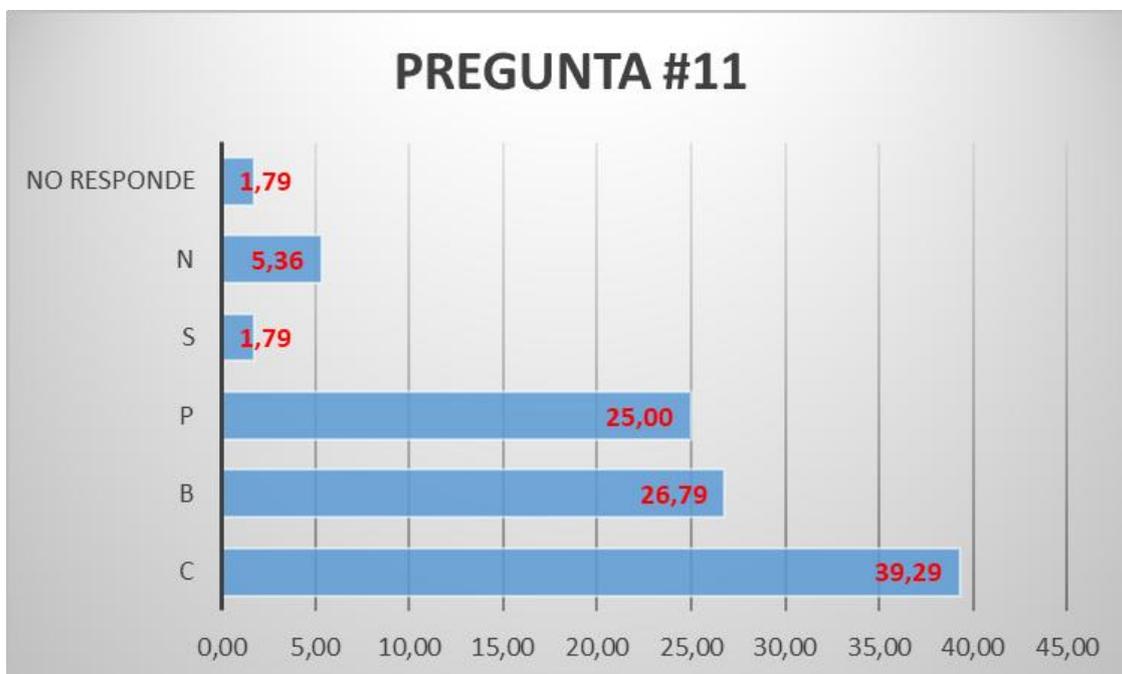
Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 13 Gráfico 10**



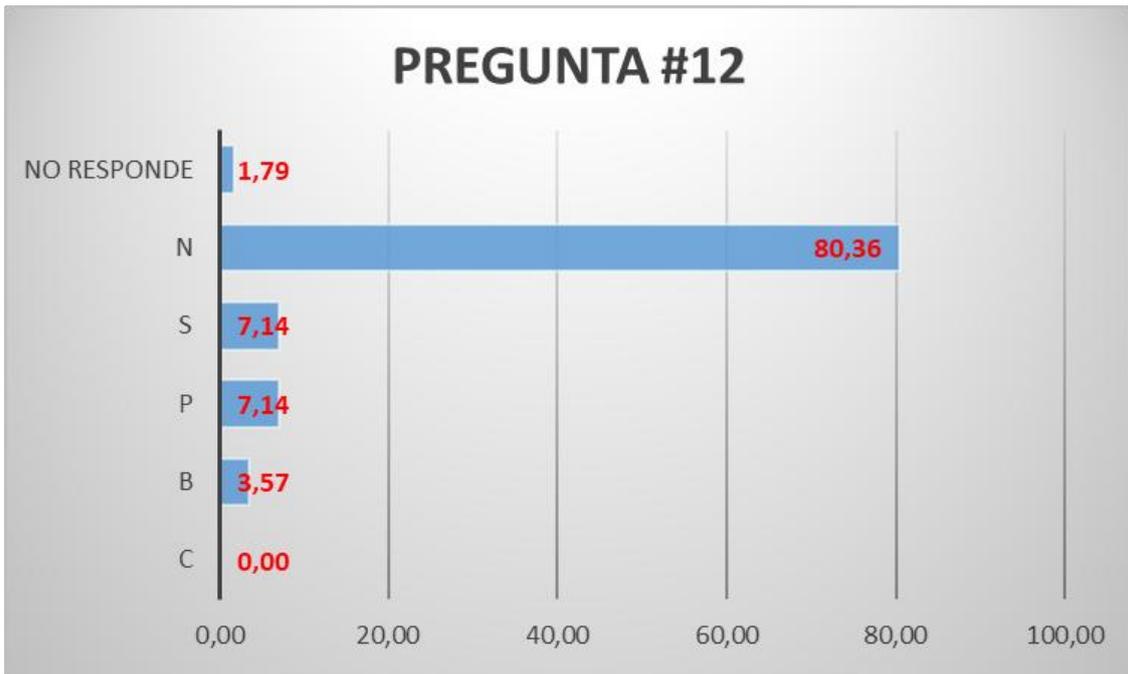
Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 14 Gráfico 11**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 15 Grafico 12**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 16 Gráfico 13**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 17 Gráfico 14**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 18 Gráfico 15**



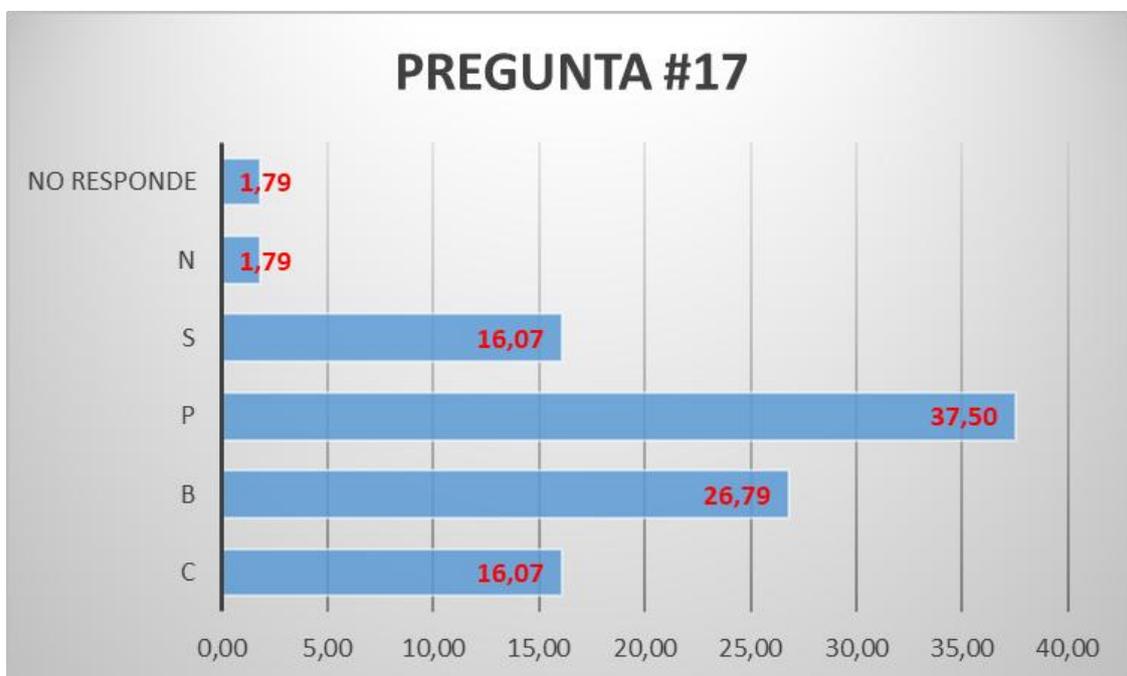
Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 19 Gráfico 16**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 20 Gráfico 17**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 21 Gráfico 18**



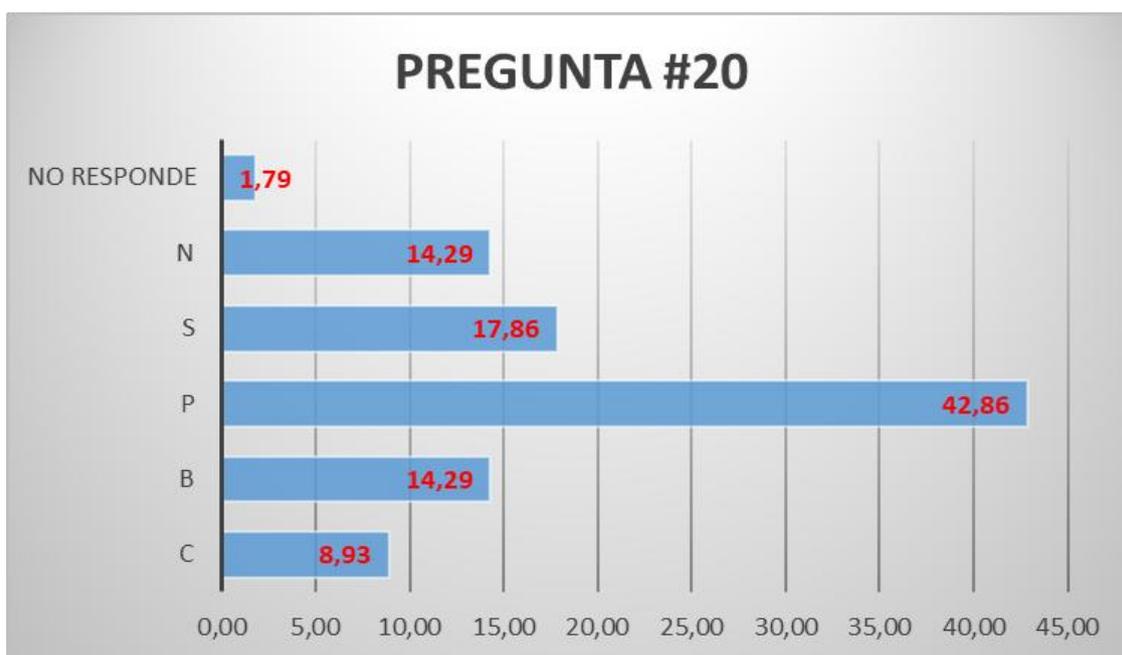
Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 22 Gráfico 19**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

**Ilustración 23 Gráfico 20**



Fuente: Molina, Cedillo. (2018).

#### **4.2 Análisis de resultados del grupo focal**

De la aplicación de la técnica del grupo focal, se logró identificar:

**Pregunta1:** *¿Cuáles son las cosas que a ustedes más les agradan de la Universidad y por qué?*

❖ **Respuesta:**

Consideran que existen varios factores que les motiva;

- Por un lado, les da seguridad el gran espacio físico, parqueo y seguridad para sus vehículos.
- Contar con salas que les permite reunirse e interactuar con otros docentes.
- Destacan el buen ambiente laboral que tienen y que sienten en el apoyo oportuno que reciben en momentos de crisis.

***Pregunta 2: ¿Por qué, piensan que un salario alto es un claro indicativo de valor que tiene el trabajador?***

❖ ***Respuesta:***

- Identifican al salario como un alto factor motivacional en el momento de impartir su cátedra.
- Así también consideran que el salario responde a un mayor o menor grado de preparación académica.

***Pregunta 3: ¿Si el salario de la Universidad fuera inferior ustedes buscarían cambiarse de Universidad, si no por qué?***

❖ ***Respuesta:***

- Refieren que son varios factores que considerarían como; estabilidad económica de su familia, necesidades de crecimiento profesional y de las garantías que ofrezcan otras universidades.
- Afirman que disfrutan de un muy buen ambiente que les permite crecer como personas y laboralmente. Por este factor no lo harían.
- Consideran que la relación con las autoridades de cada facultad les permite tener el apoyo para generar y procurar proyectos que les generen confianza en su crecimiento.
- Sin embargo, también afirman que por circunstancias ajenas a su voluntad o necesidades que guarden relación con su familia podrían hacerlo.

***Pregunta 4: ¿De acuerdo a la seguridad en su puesto de trabajo, que aspectos considera que son importantes para ustedes?***

**❖ Respuesta:**

Entre los aspectos más sobresalientes consideran;

- Tener un buen contrato
- Buena relación con las Autoridades
- Buen salario
- Mayor número de horas para trabajar en el día
- Buena estabilidad en su hogar

***Pregunta 5: ¿Qué oportunidades en el trabajo les permite aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?***

**❖ Respuesta:**

- El trabajo en docencia les permite actualizarse, investigar, aprender y compartir.
- Afirman que la universidad les motiva con las oportunidades y becas que les brindan para desarrollar sus destrezas, nuevos estudios, posgrados sin ningún costo, beneficios que son incentivos para continuar cumpliendo sus obligaciones laborales.

***Pregunta 6: ¿Qué factores generan motivación intrínseca en la práctica docente en la Universidad del Azuay, por qué?***

**❖ Respuesta**

Refieren que existen varios factores que les generan motivación intrínseca:

- El sueldo y la puntualidad de pago que hace la Universidad del Azuay.

- La oportunidad de investigar sobre temas que desean y que les permite crecer tanto personal como profesionalmente.
- La libertad de cátedra.
- Se sienten identificados con los horarios para laborar.
- Se sienten felices y orgullosos de trabajar por el crecimiento de una de las mejores universidades del país.

***Pregunta 7: ¿Qué es lo que les motiva a llegar tan lejos como puedan, hasta encontrar sus propios límites?***

❖ ***Respuesta:***

Indican que todos los días se sienten motivados por:

- Su trabajo en la universidad les permite dar seguridad y calidad de vida a su familia

***Pregunta 8: La auto realización es “ser todo lo que uno puede llegar a ser” ¿Qué factores dentro de la Universidad, a ustedes les motivan para desarrollar todo su potencial?***

❖ ***Respuesta:***

Los docentes reconocen como factores motivacionales que la universidad les brinda:

- La oportunidad de sentirse bien en todo momento.
- Apoyan con capacitaciones.
- Apoyo en proyectos y apertura para realizar tanto dentro como fuera de la universidad.
- Laborar a tiempo completo, investigando y preparándose para el siguiente día.

- Los fines de semana pueden disfrutar de su familia porque no tiene que ir a laborar.

### **4.3. Recomendaciones de los docentes**

Recomiendan generar más espacios para compartir experiencias de personas que hubieren alcanzado su auto-realización y todo su potencial a nivel académico. Que la vivencia permitirá ir guiando a otros y otras docentes que buscan crecer, motivándoles y apoyándoles en su futuro.

Consideran importante la motivación grupal de toda la comunidad universitaria, en la que se debería incluir la Facultad de Medicina, para ello sugieren realizar talleres de trabajo en equipo, generar nuevos proyectos comunes, nuevas ideas en un futuro inmediato o mediato.

Además, refieren necesario fortalecer el ambiente laboral con espacios de contactos entre directivos, docentes, administrativos y más personal de la Universidad. Realizar asambleas que permitan debatir temas importantes como reglamentos, legislaciones, decisiones en pro del crecimiento personal y de la Universidad.

### **4.5 Conclusión final de la investigación:**

Con los resultados obtenidos en la aplicación de las dos técnicas de investigación, esto es; El TEST MBM de motivación intrínseca y del GRUPO FOCAL, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

**Los factores que la Universidad brinda y son identificados como los más relevantes por los docentes como motivadores son:**

- ❖ Buen ambiente de trabajo.
- ❖ Libertad de cátedra.
- ❖ Flexibilidad para realizar sus tareas e impartir cátedra en las aulas de clase.

- ❖ Una buena remuneración.
- ❖ Se sienten correspondidos con un salario justo y pago puntual.
- ❖ Sueldo que responde al trabajo que realizan y a la preparación académica que poseen.
- ❖ Desarrollo profesional en la organización.
- ❖ Apoyo que reciben de parte de la universidad.
- ❖ Espacios amplios y suficientes para desarrollar todas las actividades.
- ❖ Apoyo que su reciben para su crecimiento profesional.

Como se puede apreciar, el desarrollo organizacional de la Universidad del Azuay y el apoyo profesional y personal que reciben los docentes son factores importantes para la motivación. Estos factores que van ligados al reconocimiento de su labor con el pago de un salario justo les permite cubrir sus necesidades primarias, tal como lo refiere la pirámide de Maslow, razón por la cual se concluye que si existen factores que generan motivación intrínseca en el personal de la Universidad del Azuay.

#### **4.5 Discusión**

A pesar de buscar trabajos de investigación en el ámbito local sobre este tema de estudio no fue posible encontrarlo, razón por la cual sin temor a equivocarnos consideramos que el aporte de esta investigación es importante, es innovador y necesario a favor del objeto de estudio (motivación intrínseca de los docentes de la Universidad del Azuay).

Recordemos que la satisfacción está movida por los factores de:

- ❖ **Motivación:** trabajo estimulante, sentimiento de autorrealización, reconocimiento de una labor bien hecha, logro o cumplimiento y responsabilidad mayor.
- ❖ **Insatisfacción:** Es el resultado de la falta o equivocados factores de higiene: económicos, condiciones laborales, seguridad, factores sociales y categoría.

## 5. Generalidades

La globalización y los cambios tecnológicos han generado en las empresas la necesidad de priorizar la relación organizacional que permita trabajo eficiente y eficaz que resulte en el bienestar y nivel de satisfacción de sus empleados. Dentro de las variables emocionales que determinan el grado de motivación y productividad de los individuos encontramos: cultura y el clima organizacional, salario justo, comunicación, flexibilidad, reconocimiento, entre otros.

Para nuestro estudio los aspectos que se han considerado como generadores de valor en las organizaciones son tangibles, fáciles de evaluar y de referenciar con otras organizaciones del mismo tamaño y giro del negocio.

Dar valor a los aspectos intangibles de las empresas como el conocimiento (know how), patentes, software, posicionamiento del mercado, marca, la gestión de su talento humano y otros presentes en toda organización requiere de un análisis diferente a los habituales, y el resultado será un reto y necesidad.

Para Rathunde la motivación intrínseca se inclina hacia la asimilación, el alcanzar dominio, el interés espontáneo, y la exploración que son tan esenciales para el desarrollo cognitivo y social. (Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993; Ryan, 1995; Pag. 3) El autor examina las condiciones que estimulan, sostienen, evitan y disminuyen la propensión innata. Considera que el sentido de elección, el reconocimiento de los sentimientos, y las oportunidades para una auto-dirección se encuentra en la motivación intrínseca esto porque a las personas les genera un sentimiento de autonomía.

La transmisión de conocimientos entre los y las trabajadoras de una organización resulta imprescindible para conseguir un eficiente funcionamiento de la misma.

Los directivos van a tratar de maximizar la transferencia de conocimientos entre sus empleados a través de:

- ❖ Motivadores extrínsecos como una mayor calidad de vida personal y profesional.
- ❖ Motivadores intrínsecos como el interés por las tareas desarrolladas y la identificación con la misión de la organización que les permitan visualizar su desarrollo profesional con una mayor autonomía dentro de un buen ambiente de trabajo y en consonancia con sus valores éticos y morales.

Es importante que las organizaciones recuerden la importancia que tiene la motivación intrínseca en la productividad de los empleados, son factores que mejoran sus estados de ánimo y relaciones interpersonales, a la vez que disminuyen los riesgos psicosociales que puedan llegar afectar los resultados en la productividad obteniendo como resultados mayores ingresos con menor coste.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Arias, L., Portilla, L. & Castaño Benjumea, J. (2008). *Compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores*. Pereira, Colombia: Scientia et technica. Recuperado el 27 de agosto del 2018. Disponible en: <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/viewFile/3223/1855>
- Barragán, J., Castillo, J., Villalpando, P., & Guerra, P. (2009). *Efficient employee's retention strategies: The importance of employee fidelity in international organizations*. México: Innovaciones de negocios. Recuperado el 01 de agosto del 2018. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/12509/>
- Bedodo, V., y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado el 01 de agosto del 2018. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones*. Revista Universum N° 22. Vol.2:40-56, 2007. Recuperado el 28 de septiembre del 2018. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-23762007000200004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200004)
- Flores, G. (2017). *Determinantes motivacionales para aumentar la eficiencia en las actividades de investigación de los Profesores de Tiempo Completo (PTC) de una Universidad Pública en el año 2017*. (Tesis de postgrado). Universidad del estado autónoma de México. México. Recuperado el 24 de agosto del 2018. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/67694>

- García, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. (Tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, Valladolid, España. Recuperado el 28 de septiembre del 2018. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- González, A., & de Meta, G. (2010). “*Tomar conciencia*” de mi salario emocional mejora la productividad de las organizaciones. Recuperado el 2 de agosto del 2018, Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/3e7bb58978bf79d896e041e3c115b019.pdf>  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232005000400003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000400003)
- Koontz. H, Weihrich. H y Cannice M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. México. Recuperado el 20 de agosto del 2018. Disponible en <https://brandingconsultinggroup.files.wordpress.com/2018/04/administracion-una-perspectiva-global-y-empresarial-14-edi-koontz.pdf>
- Marín Fernández, A. C., & Velasco de Lloreda, M. I. (2005). Condiciones motivacionales y desarrollo de carrera. *Estudios gerenciales*, 21(97), 61-82. Recuperado el 28 de septiembre del 2018. Disponible en:
- Marshall. S (1996). *El Cuestionario MbM Gestión por motivación Tercera Edición*. Recuperado el 1 de agosto del 2018. Disponible en: [http://horarioscentros.uned.es/archivos\\_publicos/qdocente\\_planes/676898/cuestionariombmmaslow.pdf](http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676898/cuestionariombmmaslow.pdf)

- Más, J. (2005). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado el 29 de agosto del 2018. Disponible en:  
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>
- Maslow, A. (1908–1970) *La Teoría de Necesidades*. Cátedra principios administrativos, Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela. Recuperado el 26 de Agosto del 2018. Disponible en: [http://www.mundodescargas.com/apuntes-trabajos/relaciones\\_laborales\\_recursos\\_humanos/decargar\\_teoría-administrativa-de-las-necesidades-de-maslow.pdf](http://www.mundodescargas.com/apuntes-trabajos/relaciones_laborales_recursos_humanos/decargar_teoría-administrativa-de-las-necesidades-de-maslow.pdf)
- Maslow, A. (1970). *Motivación y personalidad*. Díaz de Santos, S.A Madrid, España. Recuperado el 26 de agosto del 2018. Disponible en: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdj2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=abraham+maslow&ots=F-c10pShii&sig=A6h\\_ugU\\_IKYG2ia4O5fP9iC8cIQ#v=onepage&q=abraham%20maslow&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8wPdj2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=abraham+maslow&ots=F-c10pShii&sig=A6h_ugU_IKYG2ia4O5fP9iC8cIQ#v=onepage&q=abraham%20maslow&f=false)
- Páez, M. (2017). *Factores que inciden en la motivación laboral de los profesores universitarios*. *CienciaAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(3), 126-130. Recuperado el 24 de agosto del 2018. Disponible en: <file:///C:/Users/SafeComputer/Downloads/Dialnet-FactoresQueIncidenEnLaMotivacionLaboralDeLosProfes-6163715.pdf>
- Restrepo, P. (2014). *La flexibilidad laboral y el salario emocional*. *Revista Aglala*, 5(1), 34-68. Recuperado el 29 de agosto del 2018. Disponible en: <http://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/700>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación. Madrid, España. Recuperado el 27 de agosto del 2018. Disponible en: <https://cuartelcentralblog.files.wordpress.com/2016/04/comportamiento-organizacional.pdf>
- Universidad del Azuay. Cuenca, Ecuador. Recuperado el 23 de agosto del 2018, Disponible en [www.uazuay.edu.ec/launiversidad](http://www.uazuay.edu.ec/launiversidad)
- Zubiri, F. (2013). *Satisfacción y motivación profesional*. Anales del sistema sanitario de Navarra 36(2), 193-196. Gobierno de Navarra, España. Recuperado el 25 de agosto del 2018. Disponible en: <file:///C:/Users/SafeComputer/Downloads/22903-77185-1-SM.pdf>

**ANEXO 1: CUESTIONARIO DE MARSHALL (MBM)**  
**CUESTIONARIO DE MARSHALL**

C= Estoy completamente de acuerdo, B= estoy básicamente de acuerdo, P = Estoy parcialmente de acuerdo, S= Solo estoy un poco de acuerdo, N= No estoy de acuerdo

<b>PREGUNTAS</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>P</b>	<b>S</b>	<b>N</b>
1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable.					
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.					
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.					
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.					
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.					
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.					
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas					