



PERFILES DE VALORES INDIVIDUALES MOTIVACIONALES ANTE LA SATISFACCIÓN INSTITUCIONAL: PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA MAESTRÍA DE GESTIÓN EDUCATIVA

Guadalupe Jesús Figueroa Rivera

Escuela Normal Superior, plantel Navojoa
ensn.gfigueroa@creson.edu.mx

Paloma Amelia Hernández González

Escuela Normal Superior, plantel Navojoa
M21260082@creson.edu.mx

Miriam Guadalupe Tánori Ponce

Escuela Normal Superior, plantel Navojoa

M21260072@creson.edu.mx

Área temática: Educación y valores

Línea temática: Ética y valores de los profesores

Tipo de ponencia: Reporte final de investigación



Resumen

Es un estudio con enfoque cuantitativo, cuyo propósito consistió en describir los perfiles individuales motivacionales de los estudiantes de Maestría de Gestión Educativa; se implementó como estrategia la encuesta de la Teoría Psicológica de los valores humanos de Shalom H. Schwartz; la población estuvo constituida por 34 profesores, que se encuentran laborando en Educación Básica, Educación Media Superior y Superior. Los resultados concluyen que la jerarquía de valores obtenida indicó mayor preferencia por hedonismo y los valores que componen los tipos trascendencia y apertura al cambio. Los valores menos preferidos fueron los relacionados con los tipos promoción personal y conservación. Se hallaron diferencias significativas en función de sexo en la importancia otorgada a individualismo y colectivismo; y en satisfacción institucional, la falta de liderazgo es el principal problema, seguida del clima laboral, infraestructura y material didáctico; aspectos que consideran se necesitan atender para tener un nivel más alto de satisfacción.

Palabras clave: valores motivacionales, satisfacción institucional, saberes pedagógicos

Introducción

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1998) considera que la sociedad actual se encuentra inmersa en una profunda crisis de valores,

centrados únicamente en la economía, por lo que considera que las instituciones educativas deben centrarse más en fomentar las dimensiones morales y espirituales con mayor arraigo. Por lo tanto, se considera importante la Teoría de valores de S. Schwartz, la cual ha sido probada en más de sesenta países demostrando la existencia de diez valores perfectamente distinguibles que recogen las principales metas motivacionales de los seres humanos (Bilsky, Janik, y Schwartz, 2011).

Como señala Moreno-Murcia y Silvera, (2015), que a través de la relación de los estudiantes con las características motivacionales del entorno de enseñanza, se generan diferentes tipos de motivación hacia las actividades de aprendizaje, pudiendo coexistir motivaciones autónomas y controladas en el desarrollo de las tareas académicas; es por ello, el interés de conocer ¿Cuál es la percepción de los estudiantes de maestría, acerca de la satisfacción institucional con respecto a las necesidades escolares y sociales según el contexto en el que se encuentran?, a través de la técnica de encuesta.

Problema de investigación

Hoy en día, con la modernización de la sociedad, ha tenido varios cambios, entre ellos, la forma de percibir el mundo, de tal forma que los valores dominantes se centran en el materialismo, el consumismo, y porque no decirlo, también en el egoísmo. A partir de una encuesta mundial aplicada por la UNESCO (2022) sobre si ¿está el profesorado preparado para ayudarnos a aprender a vivir juntos de forma sostenible?, los resultados dicen que uno de cada cuatro docentes no se siente preparado o preparada para enseñar temas relacionados con el desarrollo sostenible o la ciudadanía mundial y la paz. Por lo anterior, este estudio se interesó por describir los perfiles de valores individuales motivacionales, con los que cuentan los docentes encuestados, utilizando instrumento de Schwartz, mediante la técnica de encuesta con escala Likert.

Objetivos

Como objetivo general buscamos describir los perfiles de valores motivacionales, con los que cuentan los estudiantes de maestría. Así mismo, los objetivos específicos son conocer si existe diferencia de perfiles de valores motivacionales de acuerdo al nivel educativo donde se encuentran laborando; además, describir el nivel de satisfacción que tienen en su institución laboral.

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los perfiles de valores motivacionales, con los que cuentan los estudiantes de maestría?; ¿existe diferencia de perfiles de valores motivacionales de acuerdo al nivel educativo donde se encuentran laborando?; ¿cuál es el nivel de satisfacción laboral que tienen los y las docentes en su institución? y, es relevante conocer ¿de qué manera se relaciona el perfil

de valores al cual pertenecen los estudiantes de maestría con las otras variables?, es decir, dependiendo del perfil motivacional, ¿qué relación existe con la satisfacción institucional?

Hipótesis

Ho = No existe diferencia de perfiles de valores motivacionales de acuerdo al nivel educativo donde se encuentran laborando los estudiantes de maestría.

Hi = Sí existe diferencia de perfiles de valores motivacionales de acuerdo al nivel educativo donde se encuentran laborando los estudiantes de maestría.

Desarrollo

Los valores humanos actúan como guías motivacionales, son convicciones que definen al ser humano en sus decisiones entre sus deseos, sus creencias, sus impulsos y su deber ser. Esta definición de valores como meta pueden motivar la acción, dándole dirección e intensidad emocional (Molero, 2003); por lo tanto, los valores funcionan como criterios para juzgar, criticar y justificar las diferentes acciones; y, además se adquieren tanto a través de la socialización de algún grupo dominante, así como a través de la experiencia propia, que se va generando mediante experiencias.

Enfoque teórico

El concepto de valores ha sido considerado también relevante para la presente investigación por ser un constructo relacionado con metas motivacionales a las cuales se ha hecho referencia previamente. Según la propuesta teórica de Schwartz et al. (2001), los valores representan metas conscientes y respuestas que los seres humanos elaboran de acuerdo con sus necesidades como organismos biológicos y con los requerimientos de la interacción social coordinada para funcionar correctamente y supervivir como grupo.

Sobre la satisfacción, podemos citar a Zas, (2002), que menciona que es el resultado de un proceso que se da en el sujeto, por lo que se trata de un fenómeno esencialmente subjetivo. Es un concepto que se refiere a algo o alguien, que tiene que ver, con lo que el sujeto desea y con el resultado que espera. Para lograr la satisfacción, como algo sentido en un sujeto, debe haber al menos una intención por parte de otro sujeto o institución de realizar una acción determinada que provoque un resultado, el cual será valorado como positivo o no.

La satisfacción ha sido estudiada en el ámbito de las instituciones educativas para ver cómo se relaciona con diferentes variables relativas a los estudiantes; tal es el caso de Caballero, Abello y Palacio, (2010), que precisan que algunas de estas variables han sido burnout, absentismo escolar,

compromiso, autoeficacia, rendimiento académico, entre otras. Mientras que Zas, B. (2002), observa la satisfacción como indicador de excelencia en la calidad de los servicios de salud.

Otra definición que nos pareció importante considerar, es la de saberes pedagógicos, la categoría de saber es utilizada desde la década de los años sesenta por Freud y Bourdieu, en el ámbito pedagógico se expande a partir de los años ochenta por la multiplicación de conocimientos sobre la educación y la escuela, el interés de la didáctica por los saberes enseñados y porque los pedagogos y didactas han denominado “prácticos” a su hacer y su capacidad como “saber”, confluyendo en lo que en las Ciencias de la Educación se ha definido como la producción de saberes en y sobre la educación (Beillerot, 1996).

De la misma manera, Restrepo (2004), dice que la enseñanza es el resultado de una actividad reflexiva generada por los docentes, quienes le dan sentido al currículo con sus valores, conceptos y teorías, elaborando sus saberes pedagógicos o un “saber hacer en pedagogía” que se refleja en la práctica pedagógica. Por lo anterior, la docencia es una profesión que se afirma en el trabajo cotidiano; de allí su capacidad intrínseca para la reflexión profesional, cada escuela, cada docente con experiencias propias de su contexto. Así mismo, esos saberes que adquieren los y las docentes, es conocido como arte profesional y se reconoce como competencia puesta en juego en las situaciones específicas a las que se enfrentan en el día a día, y que surgen en las prácticas.

El cuerpo docente está más preparado para enseñar cuando está motivado, y posee las competencias necesarias para enseñar con eficacia y cuenta con el apoyo de las oportunidades adecuadas. Dill (2013) describe dos enfoques principales de la Educación para la Ciudadanía Mundial (ECM) en las aulas. El primero se refiere al desarrollo de competencias globales para preparar al alumnado a competir en una sociedad y economía globalizada. El segundo se centra en la conciencia global: fomentar la empatía, la sensibilidad cultural y la orientación global del alumnado.

Enfoque metodológico

El enfoque cuantitativo, utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, se apoya en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población determinada ((Hernández, Fernández y Baptista, 2017), el corte es descriptivo.

Se aplicó un cuestionario de Schwartz, (1996), el cual muestra perfiles individuales de valores motivacionales; con escala likert, las opciones de respuesta en este cuestionario son: se parece mucho a mí = 6, se parece a mí = 5, se parece algo a mí = 4, se parece poco a mí = 3, no se parece a mí = 2, no se parece nada a mí = 1; en el cual los alumnos tratan de identificarse con las afirmaciones. Cuenta con las siguientes dimensiones: Auto-Trascendencia (universalismo, benevolencia), Conservación (conformidad, tradición, devoto, seguridad), Auto mejora (logro, poder, hedonismo), y Abierto al cambio (autodirección, estimulación).

Al final de la encuesta se agregó un apartado más, para conocer el nivel de satisfacción institucional, con respuestas: nada satisfecho, poco satisfecho, satisfecho, muy satisfecho y sumamente satisfecho. A continuación, en la tabla 1, se muestra la clasificación de ítems, de acuerdo a los diez perfiles motivacionales, y estos a la vez, se clasifican en cuatro dimensiones.

Tabla 1. *Clasificación de ítems por dimensiones y subdimensiones*

Dimensión	Perfiles motivacionales	Ítems
Auto-trascendencia	Universalismo	3, 8, 19, 23, 29, 40
	Benevolencia	12, 18, 27, 33
Conservación	Tradición	9, 20, 25, 28, 38
	Conformidad	7, 16, 36
	Seguridad	5, 14, 21, 31, 35
Promoción personal	Poder	2, 17, 39
	Logros	4, 13, 24, 32
	Hedonismo	10, 26, 37
Apertura al cambio	Estimulación	6, 15, 30
	Autodirección	1, 11, 22, 34

Nota: Cuatro dimensiones, diez perfiles motivacionales.
Elaboración propia, a partir de datos del autor Schwartz, (2006)

El grupo de participantes está constituido por estudiantes de Maestría en Gestión Educativa, de la Escuela Normal Superior, plantel Navojoa, en el estado de Sonora; un 23% corresponden al sexo masculino y el 77% al sexo femenino. Sus edades oscilan entre los 22 y 45 años de edad; sus años de servicio, se muestran en la tabla 2, siendo la mayoría menor a cinco años.

Tabla 2. Años de servicio docente

Años	Porcentaje
1 o menos	23%
2	14%
3	10%
4	18%
5	14%
6	04%
10	09%
13	04%
18	04%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 3, muestra el nivel educativo donde se encuentran laborando los encuestados, siendo la mayoría ubicados en Educación Primaria y Educación Preescolar, en diferentes ciudades del estado de Sonora.

Tabla 3. Nivel educativo donde laboran los encuestados*sexo tabulación cruzada

Sexo	Preescolar	Primaria	Secundaria	EMS	Superior
Hombre	0%	4%	9%	9%	0%
Mujer	27%	32%	0%	5%	14%
Total	27%	36%	9%	14%	14%

Fuente: Elaboración propia

Resultados y discusión

En la Tabla 4, se presentan los datos descriptivos, para comparar medias, encontrando que la mayoría de los perfiles individuales motivacionales de los docentes, sus valores más altos son positivos, esto quiere decir que cuentan con valores de universalismo, benevolencia, hedonismo y autodirección; mientras los valores más bajos se presentan en poder, logros y tradición.

Tabla 4. *Resultantes del análisis descriptivo general de perfiles de valores motivacionales.*

Perfiles de valores Motivacionales	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación estándar
Universalismo	5.50	5.58	4.67	6.00	.421
Benevolencia	5.38	5.50	4.00	6.00	.565
Tradición	4.09	3.90	2.80	5.60	.726
Conformidad	4.50	4.33	3.00	6.00	.740
Seguridad	5.10	5.20	3.60	6.00	.708
Poder	3.75	3.66	1.67	5.33	1.13
Logros	4.02	4.25	1.75	5.75	1.12
Hedonismo	4.96	5.33	2.00	6.00	1.08
Estimulación	4.57	4.66	3.00	6.00	.880
Autodirección	5.26	5.25	3.75	6.00	.542

Origen: Elaboración propia.

También se realizó un cálculo descriptivo para conocer los valores que según Schwartz responden a distintos intereses (tabla 5). Por ejemplo: Colectivismo (que lleva los perfiles de benevolencia, tradición y conformidad); individualismo (se compone de perfiles de poder, logros, hedonismo, estimulación y autodirección); y mixtos, esto es colectivismo e individualismo (se compone de perfiles de seguridad y universalismo). Se puede apreciar que en las mujeres se encuentra el valor más alto en individualismo, mientras que en los hombres el colectivismo; esto es, el individualismo se enfoca en valores que enfatizan la autonomía de las personas, mientras que el colectivismo agrupa los valores que acentúan la dependencia de los individuos respecto de sus grupos que pertenecen.

Tabla 5. *Resultantes de comparación medias de perfiles de intereses. Por sexo*

Perfiles de intereses	Femenino	Masculino
	77%	23%
Colectivismo	4.629	4.760
Individualismo	4.572	4.330
Mixto	5.272	5.413

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6, se puede apreciar el grado de satisfacción de los estudiantes de maestría con respecto a las instituciones donde laboran; y en el gráfico 1, se muestra cuál es el principal problema de la institución, de acuerdo a la percepción de los docentes entrevistados; en donde, la falta de liderazgo es el principal problema, seguida del clima laboral, infraestructura

y material didáctico; aspectos que consideran se necesitan atender para tener un nivel de satisfacción institucional más alto.

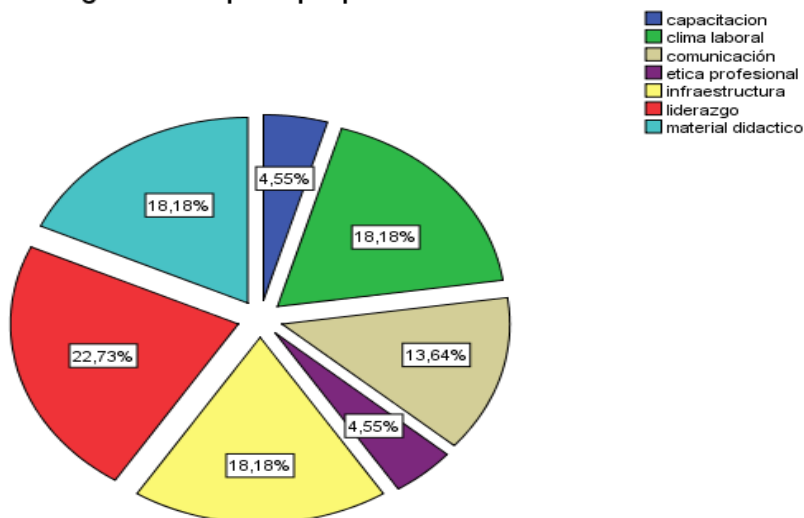
Tabla 6. *Satisfacción institucional de los encuestados*

Nivel de satisfacción institucional	Porcentaje	Acumulado
Nada satisfecho	0%	0%
Poco satisfecho	0%	0%
Satisfecho	18%	18%
Muy satisfecho	32%	50%
Sumamente satisfecho	50%	100%
Total	100%	

Origen: Elaboración propia.

Gráfico 1. *Resultados de principales problemas de la institución*

¿Cuál es el principal problema de la institución?



Origen: Elaboración propia.

Conclusiones

Los resultados de valores individuales motivacionales concluyen que la jerarquía de estos, indicó mayor preferencia por hedonismo y los valores que componen los tipos trascendencia y apertura al cambio. Los valores menos preferidos fueron los relacionados con los tipos de conservación (seguridad, conformidad y tradición) y promoción personal (poder y logro).

Se hallaron diferencias significativas en función de sexo en la importancia otorgada a individualismo por parte de las mujeres, y colectivismo respecto a los hombres; Hofstede (1980, citado por Cienfuegos, Saldívar, Díaz y Avalo, 2016) señalan que las culturas individualistas son aquellas en las cuales las necesidades y el bienestar individual son antepuestas a las del grupo o comunidad; además, se promueven la independencia y la autosuficiencia; son competitivas, y más propensos a ser creativas y a buscar nuevas emociones. Por otro lado, en las culturas colectivistas, las personas suelen definirse más en función de sus vínculos dentro del grupo que por las características personales que poseen, y se valora el sentido de comunidad; hay interés por el bienestar de las y los demás, preocupación por la justicia social, compromiso con las tradiciones y costumbres culturales.

La UNESCO (2022) precisa, que el profesorado debe estar motivado y contar con las habilidades y oportunidades necesarias para estar preparado para enseñar con éxito Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) y Educación para la Ciudadanía Mundial (ECM). La falta de cualquiera de estos componentes afectará a la capacidad del profesorado para impartir eficazmente EDS y ECM. Además, señala que, si el profesorado no está motivado para explorar la EDS y la ECM, por ejemplo, será poco probable que se dedique a ello incluso ante un entorno que ofrezca oportunidades para hacerlo.

Como expresa Hernández (2011), la motivación y satisfacción no son conceptos sinónimos, pero se relacionan entre sí. La motivación se refiere al comportamiento dirigido a alcanzar metas e incentivos. La satisfacción se deriva del éxito que se alcance con el proceso de motivación. La satisfacción es otra variable importante del proceso de motivación. La satisfacción significa realización personal en virtud de la experiencia provocada por diversas actividades y recompensas.

Si el profesorado está muy motivado pero sus oportunidades son limitadas, como demuestra esta encuesta, la comunidad docente tendrá dificultades para superar los obstáculos que impiden la integración de los enfoques educativos transformadores. Esto puede llevar a una educación ciudadana y de sostenibilidad superficial, que no conducirá a un cambio de comportamiento. Por lo anterior, los resultados pueden contribuir al desarrollo de estrategias encaminadas al aumento de la motivación en docentes de los diferentes niveles educativos, contribuyendo esto en la satisfacción escolar.

Referencias

- Beillerot, Jacky (1996): La formación de formadores, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas, Serie Los Documentos, Argentina.
- Bilsky, W.; Janik, M.; Schwartz, S. H. (2011) The structural organization of human values: evidence from three rounds of the European Social Survey (ESS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Bellingham: IACCP; Thousand Oaks: Sage, v. 42, n. 5, p. 759-776. <https://publications.hse.ru/en/articles/67038915>
- Caballero, C., Hederich, C. y Palacio, J. (2010). El burnout académico. Delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 131-146. <http://www.efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v42n1/v42n1a12.pdf>
- Cienfuegos, Saldívar, Díaz y Avalos (2016) Individualismo y colectivismo: caracterización y diferencias entre dos localidades mexicanas. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología. <http://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v6n3/2007-4719-aip-6-03-2534.pdf>
- Dill, J. S. (2013). The longings and limits of global citizenship education: The moral pedagogy of schooling in a cosmopolitan age. New York, Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203374665>
- Hernández Herrera, Claudia Alejandra. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación administrativa*, 40(108), 69-80. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000200069&lng=es&tIng=es.
- Hernández, Fernández y Baptista (2017) Metodología de la investigación. Sexta edición. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Molero, Fernando (2003). Reseña de "Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados" de María Ros y Valdiney V. Gouveia (coords.). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 215-218 ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052006>
- Moreno-Murcia, Juan Antonio, & Silveira Torregrosa, Yolanda (2015). Perfiles motivacionales de estudiantes universitarios. Procesos de estudio y satisfacción con la vida. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(3), 170-182 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217042307014>
- Restrepo, Bernardo (2004). La investigación-acción educativa y la construcción de saber pedagógico. *Educación y Educadores*, (7), 45-55 ISSN: 0123-1294. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83400706>
- Schwartz, S. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. En C. Seligman, J. M. Olson y M. P. Zanna (Eds.), *The Psychology of Values. The Ontario Symposium* (vol. 8). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Schwartz, S. (2001). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5, 137-182

UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: visión y acción. París, UNESCO, Disponible en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

UNESCO (2022) El profesorado opina. Motivación, habilidades y oportunidades para enseñar la educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía mundial Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381225>

Zas B. (2002). La satisfacción como indicador de excelencia en la calidad de los servicios de salud. Psicología- Científica.com. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-80-1-la-satisfaccion-como-indicador-de-excelenciaen-la-calidad-d.html> 2002