

## **Factores motivacionales para la conclusión de una carrera universitaria**

Mba'e oporomokyre'ỹva oñemohu'ã haguã mbo'esyrý

Motivational factors to conclude a university career

**Mirtha Alfonso de Silvero**

***Universidad Tecnológica Intercontinental***

*Docente investigadora de la Universidad Tecnológica Intercontinental*

*mirthaalfonso@gmail.com*

### **Resumen**

Esta investigación cualitativa de perspectiva fenomenológica se centra en los factores motivacionales que vivenciaron los estudiantes de Ciencias Contables de la cohorte 2007 – 2011 de la Universidad Tecnológica Intercontinental de Fernando de la Mora, para la conclusión de sus Carrera Universitaria. El objetivo general es la de Comprender los factores (circunstancias) que permitieron la culminación de la carrera universitaria a estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UTIC de Fernando de la Mora durante el periodo 2.007-2.011. Asimismo se han planteado como objetivos específicos: 1) Describir los distintos factores externos que han motivado a los egresados de la Carrera de Ciencias Contables y 2) Determinar los factores internos que han permitido una motivación intrínseca en los egresados de la muestra. Se ha tomado a cuatro informantes claves como muestra sistémica de los egresados de la carrera mencionada. La técnica aplicada con estos informantes claves fue la entrevista en profundidad y se ha procedido a la categorización a – priori en base a una revisión de la literatura y el planteamiento inicial que luego fueron modificadas basadas en los datos recogidos. Se puede establecer al final del trabajo que existieron factores motivacionales externos e internos que fueron vivenciados por estos egresados, entre los primeros mencionan las oportunidades laborales, el apoyo de los compañeros que fue el más relevante evidentemente, también mencionaron el apoyo de la familia y los buenos docentes,

aunque también han mencionado que algunos no lo han sido suficientemente lo que indica que no fue tan predominante esta categoría y entre los factores motivacionales intrínsecos están las metas personales, el sacrificio personal y el esfuerzo, la satisfacción personal y la autorrealización. Todos estos factores motivacionales se han ido desarrollando de manera interrelacionada durante todos los años que duró la carrera elegida.

**Palabras clave:** Culminación carrera universitaria, Factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas, Apoyo de los compañeros, Factores motivacionales extrínsecas, Autorrealización.

### Mombykypyre

Ko tembikuaareka ohesa'eÿjo mba'etépa omokyre'ë temimbo'e kuéra Ciencias Contables guakuérape oñemoaranduva'ekue 2007 – 2011 Universidad Tecnológica Intercontinental Fernando de la Mora peguápe, ikatu haguãicha omohu'ã imbo'esyry mbo'ehao vusúpe. Jehupytyrã ramo ojegüero: Mba'épa ombojurujára'e umi temimbo'e kuéra Ciencias Empresariales oñemoaranduva'ekue UTIC Fernando de la Mora peguápe 2.007 guive 2.011 peve omohu'ã haguã imbo'esyry. Upéichante avei ojeheka ko'áva: 1) Oñehakã'í'o opa mba'e oúva okáguivo omokyre'ÿva'ekue umi temimbo'épe omohu'ã haguã Ciencias Contables mbo'esyry ha 2) Ojehechauka umi mba'e ogueru vavoi ipype umi temimbo'e omokyre'eÿva'ekue ichupekuéra omohu'ã haguã imbo'esyry. Oñemba'apókuri irundy temimbo'e ndive, omohu'ãva'ekue imbo'esyry, oñemboguata haguã ko tembiapo. Técnica ramo ojeporu ñomongeta, ñomongeta pypuku, ha upéi katu oñemohenda ojegüata puku'ë rehe gueteri ha ojejeporeka rire marandu rehe ha ojehai apañuãi; ko'áva upe rire oñemoambue jey oñembyatypa rire umi marandu oñeikotevëva. Hu'ãvo tembiapo, ojehechakuaa oĩ hague mba'e oúva okágui ha avei pokatu osëva ko'ã tapichágui voi, oipytvöva'ekue ichupekuéra omohu'ãvo imbo'esyry. Okáguivo oúva apytépe imandu'a hikuái tembiapo ikatúva ojuhu omohu'ãvo imbo'esyry, iñirünguéra ñepytyvö tuichaiterei mba'e, avei imandu'a hoga yguakuéra ha mbo'ehára ikatupyryva ñepytyvö rehe, jepémo he'i hikuái avei oĩva ndaha'eiva'ekue oipytyvöitereiva ichupe kuéra. Umi mba'e temimbo'ekuéra oguerúva voi ijehe ha omokyre'ëva ichupekuéra ojejuhu ha'ekuéra ohekáva peteĩteĩ, ñepi'ã

omoĩva hikuái, vy'a ohupytýva ha avei oñeñandu porãvo yvypóra háicha. Opa ko'ã mba'e omokyre'ẽva'ekue ichupekuéra oike ojokuápe oñemoarandu aja pukukue hikuái.

**Mba'e mba'e rehepa oñe'ẽ:** Mbo'esyry ñemohu'ã, Mba'e okaguivogua ha hyepypegua, Irũnguéra pytyvõ, Ñeñandu porã.

### Abstract

This qualitative phenomenological research focuses on the motivating factors experienced by accounting students from cohorts 2007 to 2011 of the Universidad Tecnológica Intercontinental-UTIC in the city of Fernando de la Mora, motivating them to finish their university career. The general objective is to understand the factors that allowed these students to conclude their university career within the College of Business of the UTIC of Fernando de la Mora for the period of 2007 to 2011. In this way the following specific objectives have been proposed: 1. Describe various external factors that are extrinsically motivating to graduates students of Accounting Sciences careers. 2. Determine internal factors that have allowed intrinsic motivation to graduate students from the sample. Four key informants have been taken as a systemic sample of graduate students within the career mentioned. The practice of an in-depth interview of the informants proceeded the categorization a priori based on a revision of the literature and the initial approaches that were then modified basing on the collected data. It can be established for the final research that there exist certain external and internal motivating factors that these graduated students experienced. Among the first mentioned were work opportunities, peer support, evidently the most relevant, and also the support of family and good professors, although some commented that they had not been sufficiently, which indicates that this category was not as prominent. Among the intrinsic motivational factors are personal goals, personal sacrifice and effort, personal satisfaction and self-fulfillment. All these motivational factors have been developed in an interrelated manner during the course of the chosen career.

**Keywords:** Conclusion of university career, Motivating factors, Extrinsic, Intrinsic, Peer support, Extrinsic motivating factors, Self-fulfillment.

## **Factores motivacionales para la conclusión de una carrera universitaria**

En el Informe final de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO, ya en 1998 se afirmaba que la educación superior constituye para el destino del ser humano y de la sociedad de interés planetario. Hoy, 16 años después, se puede afirmar que este interés se ha acentuado antes que disminuido, el mundo laboral cada vez más competitivo exige que los jóvenes, e incluso personas de edad avanzada, se capaciten en las diversas áreas del conocimiento para que puedan, en gran medida, competir en él.

Según la Dirección de Educación Superior del Ministerio de Educación y Cultura en el Paraguay en la actualidad funcionan 54 universidades (8 nacionales y 46 privadas para tratar de dar respuesta a la gran demanda de la Educación Universitaria.

La Universidad Tecnológica Intercontinental (UTIC), universidad creada por Ley Nº 822 del 12 de enero de 1996, ofrece a los jóvenes egresados del nivel medio, en sus diversas sedes del país, varias opciones para la prosecución de sus estudios superiores y en la sede Fernando de la Mora, la Facultad de Ciencias Empresariales (FACIEM) ofrece tres carreras: Ciencias Administrativas, Ciencias Contables e Ingeniería Comercial. Son pocos los estudiantes que logran culminar sus carreras, a pesar de que son varios los que inician y es la razón principal que llevó a la investigadora a realizar esta investigación.

El presente trabajo surge a raíz de que la investigadora, como docente de varios módulos dentro de la Carrera de Ciencias Contables del 1º año y del 4º año, desde el año 2001 nota que en los primeros años la cantidad de alumnos supera la centena, pero al llegar a los últimos años esta cantidad va disminuyendo, en algunos casos hasta en un 90 % incluso<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Datos proporcionados por el Departamento Académico de la UTIC, Sede Fernando de la Mora, a pedido específico de la autora.

Existen estudiantes que logran culminar sus estudios y son personas constantes que han superado las múltiples dificultades que han tenido a lo largo de su estudio, por lo que es importante establecer qué tienen en común estos estudiantes que los que han desertado no poseen y por qué han logrado superar todos los obstáculos y han podido llegar a culminar exitosamente sus estudios.

Por lo tanto el objeto de estudio de esta investigación constituyen los factores motivacionales para la conclusión de sus carreras universitarias de los estudiantes de ciencias empresariales, específicamente Ciencias contables de la UTIC, Fernando de la Mora durante el año 2.011.

En el año 2.007 se han inscripto 95 alumnos en la Carrera de Ciencias Contables en los tres turnos pero solo 14 alumnos han podido defender sus tesis en el año 2.011, según las planillas de calificaciones proporcionadas por la Dirección de Calificaciones de la UTIC, que corresponde al 14 % (Informe del Decanato FACIEM).

Sobre la base de este planteamiento se realiza el siguiente planteamiento: ¿Cómo fueron vivenciados los factores (circunstancias) motivacionales por los estudiantes de Ciencias Contables la UTIC Fernando de la Mora, para la conclusión de su Carrera Universitaria? Esta interrogante se desglosa en dos categorías establecidas a – priori pero modificadas a – posteriori en cuanto a las sub categorías: Las vivencias de los factores motivacionales externos y los factores motivacionales internos. Cada uno de esos principales factores que han brindado los entrevistados se pueden utilizar como estrategia dentro de la UTIC para iniciar una campaña de permanencia y culminación de los egresados, no solo de la carrera de Ciencias Contables sino de todas las demás carreras.

Para que exista entendimiento de los conceptos claves sobre los Factores Motivacionales que apoyan al estudiante en la conclusión de una carrera universitaria se hace necesario primeramente definir ciertos términos que se estará trabajando y que la investigadora, como

docente universitaria considera que permitirán la elaboración de ciertas categorías – a priori – y que son de interés.

- **El factor:** En el trabajo se toma en el sentido de “circunstancia”, entendida como ese conjunto de lo que está en torno a alguien o algo. Otra acepción del vocablo factor tiene como “elemento, con causa” (DRAE).
- **La motivación:** se puede definir como la orientación activa, persistente y selectiva que caracteriza el comportamiento; la motivación es a la vez fuente de actividad y de dirección de esa actividad.

Existen dos tipos de motivación: (1) **Intrínseca (MI):** cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. Aquí se relacionan varios constructos tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la MÍ para aprender. (2) **Extrínseca (ME):** cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece (Torres Zavala, sf.).

- **Autoestima:** es la valoración que cada persona tiene de sí misma, es un sentimiento de aceptación de sí mismo y que deriva del autoconocimiento, la reflexión y el análisis del ser y quehacer individual. Se podría afirmar que a lo largo de la vida uno va construyendo su propia autoestima y que ésta puede ser positiva o negativa.
- **Autorrealización:** Existen diferentes teorías psicopedagógicas sobre este punto entre los que se pueden mencionar la de Maslow (1993): en las que el concepto de madurez ha estado ligado a tareas de desarrollo al igual que la mencionada por Erikson y Super y otro referente a la liberación de potencialidades según Rogers; en esta última corriente de desarrollo del potencial humano, el término autorrealización subraya la plenitud humana y se utiliza como sinónimo de crecimiento personal al igual que lo

afirmado por R.J. Butcher (1988); en esta última corriente de desarrollo del potencial humano, el término autorrealización subraya la plenitud humana y se utiliza como sinónimo de crecimiento personal según R.J. Butcher. Otra definición de la autorrealización afirma que la misma es una: “realización creciente de las potencialidades, capacidades y talentos; como cumplimiento de la misión -o llamada, destino, vocación-; como conocimiento y aceptación más plenos de la naturaleza intrínseca propia y como tendencia constante hacia la unidad, integración o sinergia, dentro de los límites de la misma persona” (Maslow, 1993, p. 265).

- **Voluntad:** Todo estudiante que inicia una carrera universitaria tiene la voluntad de obtener un título, este deseo se origina por diversas razones: mejorar su calidad de vida, seguir una tradición familiar. Ejemplo: su abuelo fue médico, su padre lo es y él siente que también debe estudiar medicina. Conviene conocer que la voluntad es:

El acto de voluntad depende de nuestras tendencias, de nuestras inclinaciones, de nuestro humor y de nuestras pasiones. Nosotros “queremos”; eso es indudable. Pero siempre hay algo en nosotros que influye en nuestra decisión...sin pedirnos permiso.

Lo cual asigna a las vanidades humanas su debido lugar...

Además, existen razones en muchos actos “voluntarios” las cuales no nos atreveríamos a confesarlos a nosotros mismos. Espíritu de competencia, deseo de superar a los demás, o de dominarlos... Excesiva necesidad de tener razón, de demostrarse a sí mismo que se es “fuerte”, de probar su autodomínio, su energía de carácter, etc.

Existen voluntades verdaderas y falsas, uno original y múltiples caricaturas (Daco, 1980: 397).

## Definición de categorías y sub-categorías

**Motivación extrínseca.** Llevar a cabo una actividad para lograr un resultado separable, como incentivos materiales o reforzamiento social.

**Oportunidades Laborales.** Ocasiones en las que la persona recibe propuestas de ejecutar tareas remuneradas económicamente por el esfuerzo físico o mental realizado (Giddens, 2000).

**Apoyo de los compañeros de estudio.** Conjunto de actividades de ayuda recibidas del grupo de compañeros, entendiendo como grupo a muchas personas interdependientes que tienen lazos emocionales y que interactúan de manera regular (Buitrago Jerez y Amaya, sf.).

**Apoyo familiar.** Se podría considerar el soporte económico y moral que cada integrante ha proporcionado al estudiante universitario (Jadue, sf.).

**Buenos docentes.** Son quienes promueven la formación integral de los alumnos. Cultivan las vertientes intelectual y ética... orientan a sus alumnos, es decir, educan (Schniedewind, 1989).

**Motivación intrínseca.** Se infiere del ejercicio de una actividad por las satisfacciones inherentes que proporciona, más que las consecuencias separables de esa conducta, teniendo como consecuencia satisfacción, bienestar psicológico y felicidad. (Ryan y Deci, 2000 en Corral Verdugo, 2012).

**Meta personal.** Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr.

**Sacrificio Personal (Esfuerzo).** Es aquel esfuerzo extraordinario para alcanzar un beneficio mayor, venciendo los propios gustos, intereses y comodidad (Arvo.com, sf.).

**Satisfacción personal.** Se ha concebido como una fuente de autorregulación del comportamiento, la cual, junto con el sentido de autoeficacia, generan consecuencias positivas intrínsecas que llevan a las personas a actuar.

**Autorrealización.** Según Maslow (1990) es la última jerarquía al que puede llegar una persona luego de haber logrado todas sus demás necesidades de niveles inferiores; aunque no todas las personas tienden a buscarla.

### **Método**

El enfoque de esta investigación corresponde al cualitativo con una perspectiva fenomenológica.

Para la utilización de este método fue preciso enfocar la atención del trabajo sobre los cuatro existenciales básicos del estudio fenomenológico:

- El espacio vivido: la UTIC sede Fernando de la Mora.
- El cuerpo vivido: alumnos que han culminado la carrera de ciencias contables
- El tiempo vivido: cohorte 2007 – 2011.
- Las relaciones humanas vividas: entre los informantes claves.

La muestra de este trabajo es sistémica e intencional y se ha creído conveniente analizar cualitativamente los datos obtenidos desde una teoría que la sustente pero siempre en relación con la experiencia vivida por estos informantes claves.

Este trabajo utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista en profundidad no estructurada.

De acuerdo a la pregunta central expresada al inicio, esta investigación, para la categorización de las informaciones, utilizó el método mixto ya que en base a la teoría analizada se han realizado

categorizaciones a priori que luego de las entrevistas fueron reelaboradas.

La interpretación de los datos obtenidos se basa en la descripción de la información recolectada, relacionando con los conceptos y las variables categorizadas.

Los datos recogidos fueron interpretados con el apoyo de teóricos.

## Resultados

### Primeras categorías

De los cuatro egresados entrevistados, tres son mujeres y han culminado en forma regular, y uno es varón y se recibió dos años después del tiempo que debió hacerlo.

**Información contextual actual de los informantes.** Primariamente se ha solicitado datos generales a los entrevistados como, nombres completos, estado civil, año de inicio de la carrera y de finalización.

**Nombres completos.** Se utilizan las letras iniciales para asegurar el anonimato de los informantes, estas iniciales acompañan el análisis de los datos recogidos en todo el resto del trabajo:

- MAS: es una persona mayor, de aproximadamente 45 años, trabaja en COPACO, está casada y tiene 2 hijos varones de 15 y 17 años.
- TRC: ella es una persona joven, de aproximadamente 28 años, casada hace 3 años pero sin hijos aún, enseña en forma particular en su casa y también ingresó como docente de una institución educativa hace unos pocos meses.
- YRS: ella es una persona joven, soltera, sin compromisos, de aproximadamente 25 años, vive con sus padres y aún no trabaja, aunque le ayuda al padre en algunas gestiones.

- ASO: él es una persona joven, varón de aproximadamente 30 años, afirma ser soltero pero vive en pareja con su novia hace dos años. Trabaja en una institución oficial, donde ingresó luego de terminar su carrera universitaria.

## Motivación extrínseca

**Oportunidades laborales.** MAS: “Y también mi ascenso en mi trabajo me estimuló demasiado... TRC: “Además mi estudio me genera ingresos desde que era estudiante... YRS: “Influye mucho un título universitario para conseguir un buen trabajo... ASO: “...también yo hacia algunos trabajos para pagar mis gastos y ahora yo los ayudo porque ya trabajo bien”.

Como afirma Giddens (2000) para estos egresados hay varias ocasiones en que reciben propuestas de trabajo con la remuneración acorde al título que recibieron, así TRC confirma que “me surgen más oportunidades, y muy buenas oportunidades”.

María Carolina Quintero (sf) afirma que el siglo 20 se ha caracterizado por desarrollar tres olas de pensamiento psicológico sobre la naturaleza humana: el psicodinámico, el conductual y el humanista/existencial; Abraham Maslow, se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. En 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional.

**Apoyo de los compañeros de estudio.** MAS: “...y si faltaba... ya me llamaban o mensajeaban, y eso como que me daba las fuerzas para ir todos los días a la facu”.

TRC: “mis compañeros fueron un pilar muy fuerte, en especial en los últimos años... venían a explicarme las lecciones cuando yo no me iba a la facultad”.

YRS: “...literalmente nos convertimos en una gran familia, en donde todos juntos resolvimos y compartimos problemas de estudio y personales, alegrías y tristezas”.

ASO: “quiero destacar el apoyo de aliento de los compañeros, que en determinadas circunstancias ayuda a que uno siga esforzándose y a minimizar algún paso en falso, algún desacierto”.

En esta categoría, Apoyo del grupo de compañeros, también se podría sustentar con la teoría de la Capacidad de Acción humana de Bandura en la que estudia cuatro elementos básicos de la acción humana: intencionalidad, previsión, autorreacción y autorreflexión.

Donde la intencionalidad implica todas las acciones que realiza una persona con cierta intención. Una intencionalidad implica una planificación pero también la actividad misma. Sherman y Jhonson (en Franzoi, 2003) afirman que los grupos pueden distinguirse mejor por su cohesión social o solidez de grupo y que a medida que se incrementa la cohesión social la gente piensa, siente y actúa cada vez más como los miembros de grupos y menos como individuos aislados y esto permite al grupo ejercer una influencia en sus miembros, la que a menudo permite o propicia una mayor productividad.

**Apoyo familiar.** MAS: “Yo pienso, que no quise defraudarles a ellos y por eso siempre, a pesar de las múltiples dificultades siempre traté de no faltar a la facultad”.

TRC: “y por supuesto que es un orgullo para mis padres.... Era lo que yo quería demostrarles, mi familia no tiene como darme estímulos”.

YRS: “Mi familia fue mi pilar principal a lo largo de mi carrera recibí desde el vamos”.

ASO: “Mi familia me apoyó más que nada moralmente. Mi madre y uno de mis hermanos me apoyaban económicamente, para solventar parte de los gastos”.

Garciarce (en González, sf.) afirma que existen varios puntos que la familia debe considerar a la hora de tener un universitario dentro de ella y estos son: “El soporte familiar es uno de los elementos de mayor importancia, que parece influir sobre las variables del rendimiento académico. Este tipo de soporte contempla una dimensión efectiva, material, de disponibilidad de recursos que la familia brinda al estudiante, y una dimensión afectiva de soporte emocional”.

**Buenos docentes.** MAS: “quizás nuestro Tutor fue quien más apoyo nos dio en la etapa final, pero creo que eso nomás luego tiene que ser su función”.

TRC: “Siiiiii! también incidieron, sobre todo me sirvieron como ejemplo, y yo reseteé todo lo malo”.

YRS: “Los docentes muy buenos profesionales, en las disciplinas recibimos clases teóricas y dinámicas a la vez”.

ASO: “Primero que nada todos los conocimientos trasmitidos, la paciencia, también el apoyo moral y de aliento. La orientación, corrección de mi trabajo de tesis. En parte también a ellos se debe que yo haya cumplido con esa meta”.

Un ambiente de trabajo agradable, afirma M.T. Lepeley (2003), donde existe buena comunicación entre las personas y las divisiones, motiva alta colaboración y permite utilizar el sentido del humor como un instrumento efectivo para mejorar el clima organizacional e, incluso, disminuir conflictos laborales.

La profesión pedagógica por naturaleza genera altos niveles de tensión y comparativamente más tensión que otras profesiones, pues los profesores están expuestos a la preocupación constante de cumplir múltiples roles, donde transmitir conocimientos es sólo uno de ellos.

## Motivación intrínseca

**Meta personal.** MAS: “Me puse a estudiar de grande, muy grande... a pesar de las múltiples dificultades siempre traté de no faltar a la facultad.”

TRC: “Alcanzar un objetivo sin esperar un premio material”.

YRS: “Por otro lado el crecimiento personal es muy notorio”.

ASO: “una meta personal muy importante para mí, una meta que por varios años, por algunas circunstancias quedó postergado”.

Por meta se entiende el fin al que se dirige una acción u operación. Es bueno entender que:

Parte de la premisa de que sentimos conforme pensamos, por lo que las cogniciones son condicionantes suficientes de las emociones, en indica que el comportamiento depende de pensamientos y sentimientos. Concretamente, se ha encontrado que en situaciones de logro, el resultado de la acción, la atribución realizada a dicho caso concreto y la dimensión causal implicada eran los principales determinantes de las emociones (Weiner, 2000).

Se reconoce un papel motivacional central a las intenciones de los sujetos al realizar una tarea. Son los objetivos o metas que los sujetos persiguen con la realización de la tarea los que determinarán el nivel de esfuerzo que emplearán en su ejecución. El modelo trata de explicar los efectos de esos objetivos sobre el rendimiento.

La importancia del establecimiento de metas radica en que es un elemento que se centra en el comportamiento y puede llegar a convertirse en una motivación, la cual se incrementa si además la persona recibe retroalimentación del de cursar de su conducta para alcanzar tales metas. La meta se constituye en un reforzador que mantiene elevada la motivación y si el individuo participa en la

formulación de sus propias metas es probable que su motivación aumente, ya que se siente parte del proceso y las metas las siente alcanzables y no impuestas (cf. Delpino, 2010).

**Sacrificio o esfuerzo personal.** MAS: “Demasiado ya me sacrificué para dejar nomás...”

TRC: “...Gracias a mi empeño, a mi sacrificio personal y a mi dedicación”.

YRS: “Había días buenos y malos... todos juntos resolvimos y compartimos problemas de estudio y personales, alegrías y tristezas”.

ASO: “ayuda a que uno siga esforzándose y a minimizar algún paso en falso, algún desacierto”.

En este punto Weiner (2000) propone tres dimensiones en las que clasifican los factores causales mencionados: las dimensiones son interna – externa, estable – inestable, controlable – incontrolable (Ver Tabla 1).

*Tabla 1: Principales causas de éxito y fracaso según Weiner*

Dimensiones causales	Factores causales			
	Capacidad	Dificultad de la tarea	Esfuerzo	Suerte
Locus de control	Interna	Externa	Interno	Externa
Estabilidad	Estable	Estable	Inestable	Inestable
Controlabilidad	Incontrolable	Incontrolable	Controlable	Controlable

Como se puede percibir en este cuadro existen factores causales internos y externos que constituyen la causa del éxito o fracaso de las principales actividades que realizan las personas. La dimensión interna – externa hace referencia a si el factor causal está dentro o fuera de la persona, considerándose capacidad y esfuerzo factores internos, mientras que suerte y dificultad de la tarea externos.

Así mismo menciona que la capacidad es estable mientras que el esfuerzo es de naturaleza inestable; esto explicaría el hecho de que

las personas se esfuerzan de diversas maneras, hay algunas que se esfuerzan más y otra menos.

En cuanto a la tercera dimensión se nota que el esfuerzo y la dificultad de la tarea se consideran bajo control y esto significa que somos nosotros quienes controlamos el nivel de esfuerzo que haremos ante cualquier actividad que realicemos.

**Satisfacción personal.** MAS: “Y también mi ascenso en mi trabajo me estimuló demasiado”.

TRC: “para mí está el amor propio, el orgullo personal”.

YRS: “fui reafirmando una buena postura hacia la profesión que elegí”.

ASO: “Cuando uno se propones una cosa, y pone todo su esfuerzo en conseguirlo, tarde o temprano lo conseguirá y eso te llena de orgullo”

V.V. Corral (2012) afirma que las satisfacciones intrínsecas incluyen el interés que proporcionan los comportamientos, la curiosidad, la competencia y el gozo. En otras palabras, uno puede sentirse satisfecho por actuar, si la conducta es llamativa, despierta el ánimo por explorar nuevas posibilidades y proporciona sensaciones de autoeficacia, placer o felicidad.

**Autorrealización.** MAS: “...viste que ya me puse a estudiar de grande, muy grande...”.

TRC: “el orgullo personal, alcanzar un objetivo sin esperar un premio material”.

YRS: “...Por otro lado el crecimiento personal es muy notorio...”.

ASO: ...era una meta personal muy importante para mí, una meta que por varios años, por algunas circunstancias quedó postergado”.

J. Feist y G. Feist (2007) afirman que Abraham Maslow desarrolló su teoría de la personalidad apoyado en varios supuestos básicos sobre la motivación. Primeramente adoptó un enfoque holístico de la motivación, es decir que afecta a la persona en su totalidad y no a una sola parte o función de la misma.

Segundo que la motivación suele ser compleja, lo que significa que la conducta de una persona puede proceder de varios motivos distintos. Además, la motivación para una conducta puede ser inconsciente o desconocida para la persona.

Un tercer supuesto es que las personas están continuamente motivadas por una u otra necesidad. Cuando una necesidad queda satisfecha suele perder su poder de motivación y es reemplazada por otra necesidad. Es ahí que propone las famosas jerarquías de las necesidades que supone que es necesario satisfacer, al menos en gran medida, las necesidades de un nivel inferior, antes de que las necesidades de un nivel superior se conviertan en motivaciones.

Charlotte Bühler preocupada por delimitar qué es lo que constituiría una vida culminada o malograda a partir del balance de vida de cada sujeto va realizando a lo largo de su trayectoria vital. Esta vida culminada, ese sentimiento de completitud o consumación, presupone que se han potenciado las tendencias básicas de la vida: tendencia a la satisfacción de necesidades, tendencia a la adaptación autolimitativa, tendencia a la expansión creadora, tendencia a la adaptación al mantenimiento del orden interno.

### **Comentarios**

Al término de este trabajo de investigación en que el objetivo principal era comprender los factores motivacionales (circunstancias) que permitieron la conclusión de la carrera universitaria de

estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UTIC de Fernando de la Mora durante el periodo 2.011, a partir de la experiencia vivida por cuatro estudiantes egresados, se puede afirmar que son varios los factores motivacionales que permitieron a estos estudiantes llegar a obtener el título de la carrera en la que se han matriculado años antes.

En base a la metodología cualitativa utilizada y a la categorización realizada se puede afirmar que existen, según lo mencionado por los entrevistados, factores externos a los que se les denominó elementos que realizaron una motivación extrínseca entre los que se pueden mencionar fundamentalmente:

- **Las oportunidades laborales** que se presentan a los egresados ya con el título profesional pudieron satisfacer sus necesidades básicas, así como otras necesidades de niveles superiores, basadas en la jerarquización de las necesidades propuestas por Abraham Maslow.
- **El apoyo de los compañeros de estudio:** este factor ha sido el decisivo en por lo menos dos de los casos estudiados, ya que el apoyo se evidenció en la provisión de trabajos en casos de ausencia, explicación de tareas, acompañamiento constante, se consideran familiares por el grado de afinidad que se ha desarrollado entre sus miembros y la envidia o la maldad no se ve en ninguna de sus facetas, al contrario solo se ve la cooperación y el aliento muy necesarios para llegar a concluir los estudios universitarios.
- **El apoyo familiar:** este factor se vivenció de manera muy resaltante en cada uno de los entrevistados, ya que el no querer defraudar a la familia fue muy importante y sirvió de estímulo para todos, también que los miembros de la familia hayan aportado económicamente fue un punto muy imprescindible, pues sin los recursos materiales es imposible llegar a la meta
- **Buenos docentes:** que la universidad proporcione buenos docentes a los estudiantes también se evidenció como

otro de los factores motivacionales extrínsecos importantes, pues los mismos sirven de motivación a los estudiantes, permite la transmisión de los conocimientos necesarios para la correcta asunción de los roles en la vida profesional. Entre los docentes mencionados, por este grupo de egresados, está el tutor de tesis porque su apoyo fue sumamente importante en la etapa final del trabajo, se han mencionado la orientación y paciencia que en parte fueron fundamentales para el cumplimiento de la meta.

Así mismo se encontraron factores motivacionales internos vivenciados y que han contribuido en una motivación intrínseca muy importante para la conclusión de una carrera universitaria, más esenciales que las extrínsecas porque están en uno mismo, uno puede desarrollarlo en forma constante, entre los que se han encontrado se puede mencionar:

- **La meta personal:** todos y cada uno sabían lo que querían y se proponían lograrlo a pesar de las dificultades, cada uno de los egresados han manifestado que el éxito de haber llegado a obtener el título de contador fue que ellos sabían que quería serlo.
- **Sacrificio o esfuerzo:** todos los entrevistados fueron conscientes que el haber llegado a concluir su carrera universitaria fue gracias al esfuerzo y sacrificio personal que han realizado y que si no hubieran tenido la postura de “yo puedo” no lo hubiesen logrado.
- **Satisfacción personal:** el orgullo que sienten cada uno de los entrevistados fue más que evidente, se nota esa plenitud al decir ¡Llegué, lo logré! Esa satisfacción es sumamente válida, y debe ir desarrollándose en cada uno de los diversos módulos durante todos los años de estudio.
- **La autorrealización:** al final de una carrera universitaria, es evidente que la persona se sienta plenamente complacida con sus logros y es de esperar que logré

autorrealizarse, atendiendo lo que dice Rogers en cuanto a esto encontrar en el yo real el yo ideal que desea.

Ninguno de estos factores se da en forma independiente o en forma aislada sino que todos se dan de una manera interrelacionada desde el mismo momento en que una persona se incorpora como estudiante en una carrera universitaria y es sumamente valioso conocerlos y hacerlos conocer, de ser posible a todas las Universidades.

A partir de este trabajo de investigación se puede destacar que existen temas muy valiosos e interesantes que deben ser investigados de manera más específica y profunda de tal forma a elaborar nueva pedagogía inclusiva, una didáctica que propicie el trabajo cooperativo donde los estudiantes formen grupos donde el apoyo mutuo sea más importante que el individualismo mezquino y competitivo y así quizás responder las dudas que surgen al término de este trabajo.

- Con relación al Apoyo de los compañeros: ¿cómo se logra esa cohesión entre los pares? ¿Por qué algunos grupos son muy unidos y otros no?
- Estos 8 factores encontrados, ¿se desarrollan en egresados de otras carreras o de otras universidades?
- ¿Qué estrategias puede desarrollar la UTIC, en todas sus sedes para que estos factores puedan darse en todos los egresados de las diversas carreras?

También sería sumamente valioso que todos los factores encontrados en esta investigación sean investigados de manera independiente. Así mismo sería sumamente importante que la universidad tenga una base de datos de los universitarios egresados en la que se conozca el tipo de trabajo que realiza y si su título obtenido lo ha permitido conseguirlo.

## Referencias

- ARVO. COM. (sf). El sacrificio en Educadores católicos. Recuperado de <http://es.catholic.net/educadorescatolicos/757/2416/articulo.php?id=20365>. Consultado el 20 de junio de 2013
- Buitrago Jerez, O. y Amaya, B.L. (sf). Educación personalizada, una modalidad educativa. Recuperado de <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev26/buitrago.htm>.
- Buchter de Rivas, J. (1998). *Hacia una Cultura de Servicio: Las Acciones del Voluntariado Social y sus formas de participación en procesos de Transformación social en México*. Tesis Doctoral presentada en la Universidad Iberoamericana de México. Recuperado de: [http://www.centroscomunitariosdeaprendizaje.org.mx/sites/default/files/cultura\\_servicio.pdf](http://www.centroscomunitariosdeaprendizaje.org.mx/sites/default/files/cultura_servicio.pdf).
- Corral Verdugo, V. (2012). *Sustentabilidad y Psicología Positiva. Una visión optimista de las conductas proambientales y prosociales*. Hermosillo, México: Editorial El Manual Moderno.
- Daco, P. (1980). *Tu Personalidad*. Barcelona, España: Ediciones Daimon.
- Delpino, I. (2010). *Teoría de la Fijación de Metas de Edwin Locke*. Recuperado de <http://lectoescrituragrupo2.blogspot.com/2010/11/teoria-de-la-fijacion-de-metasde-edwin.html>.
- Feist, J. y Feist, G.J. (2007). *Teorías de la personalidad*. 6° edición. Madrid, España: McGraw Hill.
- Franzoi, S.L. (2003). *Psychology: The Discovery Experience*. Mason, Ohio, EE.UU. Atomic Dog Publishing.
- Giddnes, A. (2000). *La tercera vía y sus críticos*. Madrid, España: Taurus.
- González, F. (sf). *La motivación en el estudio*. [http://www.familia.cl/Educacion/motivacion\\_estudio/motivacion\\_estudio.htm](http://www.familia.cl/Educacion/motivacion_estudio/motivacion_estudio.htm).

- Jadue, J.G. (2003). Transformaciones familiares en Chile: riesgo creciente para el desarrollo emocional, psicosocial y la educación de los hijos en *Estudio Pedagógico*. Recuperado de [http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=s0718-07052003000100008&script=sci\\_arttext](http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=s0718-07052003000100008&script=sci_arttext).
- Jhonson. D. et al. (1999). *El aprendizaje Cooperativo en el aula*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Lepeley, M.T. (2003). *Gestión y Calidad en Educación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Maslov, A. (1990). *La personalidad creadora*. Barcelona, España: Kairós.
- Maslov, A. (1993). *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser*. 10ª edición. Barcelona, España: Kairós.
- Quintero Rojas, M.C. (sf). *¿Qué se debe tener en cuenta para escoger la carrera universitaria?* Recuperado de <http://www.caracol.com.co/opinion/bloggers/blogs/en-familia/que-se-debetener-en-cuenta-para-escoger-la-carrerauniversitaria/>.
- Schniedewind, B.N. (1989). *Autorrealizacion y proyecto de vida. La auto orientación de los jóvenes de formación profesional*. Recuperado de <http://www.autorrealizacion.info/documentos/inveseduc.pdf>.
- Torres Zavala, D.D. (sf). *Distintos tipos de motivación*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos71/distintos-tiposmotivacion/distintos-tipos-motivacion.shtml>.
- Weiner, B. (2000). Intrapersonal and interpersonal theories of motivation from an attributional perspective en *Educational Psychology Review*, 12 (1), pp. 1-14.