



**XVIII CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE INNOVACIONES EN  
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS  
2015**

**LA MOTIVACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
ADMINISTRACION. C.IV. UNACH**

Josefina Martínez Chávez<sup>1</sup>, América Inna Milla Sánchez<sup>2</sup>, Adriana Mazariegos Sánchez<sup>3</sup>

Universidad Autónoma de Chiapas  
Facultad de Ciencias de la Administración, Campus IV

Motivación y estímulos para el aprendizaje

Nuevo Vallarta, Nayarit, septiembre 9,10, 11 de septiembre de 2015

**Resumen**

La presente investigación se llevo a cabo en la facultad de Ciencias de la Administración, Campus IV, ubicada en carretera a Pto. Madero Km. 1.5 con los estudiantes de las licenciaturas en Administración, Gestión Turística, Agronegocios y Comercio Internacional. El objetivo central de la investigación fue: identificar los factores motivacionales en los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Administración. La metodología empleada es una investigación cualitativa, de campo explicativa y descriptiva, por que busca identificar el sentir de los estudiantes respecto a si se encuentran en un ambiente agradable en el desarrollo de su formación profesional. Se aplico un cuestionario a los estudiantes que consto de siete preguntas, las cuales arrojaron resultados, sobre los factores que se consideraron para identificar si están apoyados por sus docentes, compañeros de clase, familiares y autoridades de la Facultad.

Palabras clave: Motivación, estudiantes

<sup>1</sup> Docente de tiempo completo. Maestra en Dirección Ejecutiva de Negocios. Aspirante al grado de Doctor en Administración. Integrante del Cuerpo Académico Desarrollo Organizacional y turismo sustentable. Cel 0449621110555 josemartinezdmon@hotmail.com.

<sup>2</sup> Docente de tiempo completo. Dra. En gestión para el Desarrollo. Integrante del Cuerpo Académico Desarrollo Organizacional y turismo sustentable, Cel 9626305318 ameinna@hotmail.com

<sup>3</sup> Docente de tiempo completo. Dra. En estudios organizacionales. Integrante del Cuerpo Académico Desarrollo Organizacional y turismo sustentable, Cel 9621635008,adrianamazariegos@prodigy.net.mx

**LA MOTIVACIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA  
ADMINISTRACION. C.IV. UNACH**

Índice

Resumen	No. De Hoja
<b>Introducción</b>	3
<b>I. Marco teórico</b>	4
<b>II. Metodología</b>	11
1. Objetivo	11
2. Planteamiento del problema	11
<b>III. Resultados</b>	13
<b>IV. Conclusiones</b>	22
<b>Bibliografía</b>	23

## **INTRODUCCIÓN**

Se escucha hablar de motivación en las organizaciones privadas, públicas, que tan importante es que los directivos, jefes de departamento o área, motiven al personal, pero sin embargo la motivación no es una simple palabra que se escribe o se aprende, sino que por el contrario es necesario aplicar y desarrollar en las organizaciones sean ellas del sector de servicios, del sector industrial o en el sector educativo como se aborda en la presente investigación.

Para aprender algo nuevo es preciso disponer de las capacidades, conocimientos, estrategias y destrezas necesarias -poder- y tener la disposición, intención y motivación suficientes -querer- para alcanzar los fines que se pretenden conquistar. Esta idea de que el aprendizaje está determinado por variables motivacionales pero también cognitivas nos introduce de lleno en toda la compleja variedad de procesos y estrategias implicadas en el acto de aprender.

Es difícil encontrarse con un grupo de alumnos predispuestos a trabajar, realizando todas las tareas que se les mande, tanto en el aula como para casa, y que atiendan a las explicaciones y luego repasen éstas en su tiempo libre para consolidarlas.

Por ello en esta investigación se da a conocer el sentir de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Administración, Campus IV, respecto a la motivación se aborda un marco teórico el cual parte del concepto de motivación, se aborda la pirámide Abraham Maslow y la importancia de la motivación en la educación, se da a conocer la metodología empleada, se dan a conocer los resultados obtenidos y conclusiones.

## I. MARCO TEÓRICO

Como primer punto se abordara la definición de motivación de diverso autores:

### 3. 1 DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN (Munch Galindo, 1995)

En su acepción más sencilla, motivar significa “mover, conducir, impulsar a la acción”. La motivación es la labor más importante de la dirección, a la vez que la más compleja, pues a través de ella se logra la ejecución del trabajo tendiente a la obtención de los objetivos, de acuerdo con los estándares o patrones esperados.

**Para Kreitner y Kinicki**, el término “motivación” deriva de la palabra latina “moveré”, que significa “mover”, pero para el caso del comportamiento en las organizaciones, según estos autores, la motivación representa el conjunto de procesos psicológicos que usan la estimulación, la dirección y las persistencia de acciones voluntarias dirigidas a los objetivos organizacionales.

**De igual forma, Robbins**, al considerar la motivación en el contexto de las organizaciones, la define como los procesos que dan cuenta de la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo de una persona para lograr los objetivos organizacionales.

**En tanto para Daft**, la motivación designa las fuerzas internas y externas que causan entusiasmo y perseverancia para emprender cierto tipo de acción, y la obligación de los directivos es canalizarla hacia la consecución de las metas organizacionales. (AUGUSTO, 2008).

Considerando las definiciones autores defino a la Motivación como un factor intrínseco que tiene el ser humano para desempeñar cualquier actividad que se le presente en su vida laboral profesional y cotidiana. Ya que es algo intangible que se va a desarrollar de acuerdo a las vivencias de las personas.

### **3.2 IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN**

La motivación es importante para el desempeño del trabajador ya que es un elemento fundamental para el éxito empresarial de las MiPymes ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Lo cierto es que todavía muchos sectores no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. En ellos, ha empezado a darse un déficit de recursos cualificados y es por eso que las empresas están buscando formas de atraer y retener los recursos humanos.

El mercado de trabajo se ha transformado y en la actualidad la retribución ha dejado de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un puesto dejando paso a otras consideraciones como la flexibilidad, las medidas de conciliación, el desarrollo personal.

La retención del talento y la captación de recursos humanos son dos de los problemas con lo que ha de enfrentar la empresa. En la actualidad las principales razones de permanencia o abandono de la empresa se centran en razones de tipo emocional.

En la actualidad las principales razones de permanencia o abandono de la empresa se centran en razones de tipo emocional. Los y las profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación, las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, el buen ambiente laboral... Muchos son los instrumentos que pueden apoyar a la empresa en su camino hacia la flexibilidad siendo uno de ellos la incorporación de las nuevas tecnologías utilizadas para una mejor organización del trabajo y optimización del tiempo.

Un elemento importante a la hora de motivar es la Comunicación. En numerosas ocasiones la empresa ha incorporado programas de mejora y ventajas para las personas que trabajan en ella, pero no sabe transmitirlos adecuadamente y pierden su eficacia ya que no tienen repercusión. Es importante también por parte de la gerencia el saber transmitir adecuadamente el proyecto empresarial y hacer sentir a los empleados y empleadas su implicación en el mismo.

Una advertencia: en esta cuestión de las medidas para motivar a los trabajadores es fundamental el tener claro que no hay una guía con medidas adecuadas para todos y todas, hay que tener en cuenta la situación personal de cada persona con el fin de que nadie indirectamente se sienta

discriminado. Por ejemplo: guarderías de empresa. Las personas que no tienen hijos/as pueden sentir sus expectativas frustradas en relación con estas medidas.

La motivación se aplica en la teoría administrativa para describir fuerzas internas del individuo que conducen al nivel, rumbo y persistencia del esfuerzo dedicado al trabajo. Una persona sumamente motivada rinde su mayor esfuerzo en su puesto de trabajo; una persona sin motivación no actúa de la misma manera.

#### Motivación y recompensas

En su definición formal, recompensa es un resultado de trabajo con valor positivo para el individuo. Un escenario de trabajo motivante premia de muchas maneras a las personas cuyos logros de desempeño contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales. Las recompensas extrínsecas se administran desde afuera. Son resultados de valor que una persona normalmente un supervisor o un alto ejecutivo le otorga a otra; por ejemplo pago de bonos, ascensos, descansos, asignaciones especiales, equipo de oficina, reconocimientos, elogios verbales, etc. En todos estos casos, el estímulo motivacional de las recompensas extrínsecas se origina fuera del individuo.

Las recompensas intrínsecas se autoadministran. Ocurren de manera “natural” cuando una persona realiza una tarea y, en este sentido, forman parte del trabajo en sí. Las fuentes principales de recompensas intrínsecas son los sentimientos de competencia, el desarrollo personal y el autocontrol que la gente experimenta en su trabajo. A diferencia de las recompensas extrínsecas, el estímulo motivacional de las recompensas intrínsecas es interno a la persona y no depende de las acciones de alguien más. Ofrecen la gran ventaja y poder de la “motivación interna”.

A continuación se da de manera muy resumida las diferentes teorías e diversos autores de la motivación, cada una de ellas explica los niveles de la motivación, si opera de forma intrínseca o extrínseca, claro se aborda desde diferentes perspectivas, dependiendo del enfoque que se le dé.

### **3.3. Teorías de Contenido de la Motivación**

Las necesidades son los deseos fisiológicos o psicológicos insatisfechos de un individuo. Las teorías de contenido de la motivación recurren a las necesidades individuales para explicar las conductas y actitudes de las personas en el trabajo. Aunque cada una de las teorías que a continuación se presentan explica un conjunto ligeramente diferente de necesidades, todas ellas concuerdan en que las necesidades provocan una tensión que influye en las actitudes y en la

conducta. Los gerentes y líderes capaces establecen las condiciones para que las personas puedan satisfacer sus necesidades fundamentales por medio de su trabajo. Además, realizan las acciones necesarias para eliminar los obstáculos que puedan bloquear o interferir con la satisfacción de las mismas.

### **3.4 La jerarquía de necesidades de Maslow**

Las teorías de las necesidades humanas de Abraham Maslow

Entre las ideas del movimiento de las relaciones humanas, el trabajo de Abraham Maslow en el área de las necesidades humanas es un fundamento clave. Una necesidad es una carencia fisiológica o psicológica que una persona siente la compulsión de satisfacer. Este es un concepto importante para los administradores pues las necesidades crean tensiones que pueden influir en las actitudes y conductas de trabajo de una persona.

Maslow identificó los cinco niveles de las necesidades humanas: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima o reconocimiento y de autorrealización.

Su teoría se basa en dos principios fundamentales. El primero es el principio del déficit: una necesidad satisfecha no es un motivador de la conducta. La gente actúa para satisfacer necesidades “insatisfechas”, aquellas para las cuales existe un “déficit” de satisfacción. El segundo es el principio de progresión: las cinco necesidades se ordenan en una jerarquía de “preponderancia”. Una necesidad en cualquier nivel solamente se activa una vez que haya sido satisfecha la necesidad del nivel inferior inmediato.

Maslow sugirió que la gente trata de satisfacer las cinco necesidades en secuencia. Avanza paso por paso desde el nivel más bajo hasta el nivel más alto de la jerarquía. A lo largo del camino, una necesidad insatisfecha domina la atención del individuo y determina su conducta hasta que la satisface. Entonces, la necesidad del siguiente nivel superior se activa y avanza hacia arriba en la jerarquía. En el nivel de autorrealización, los principios de déficit y progresión dejan de operar. Mientras más se satisfaga esta necesidad, crecerá con mayor fuerza.

Congruente con el enfoque de las relaciones humanas, la teoría de Maslow implica que los administradores que pueden ayudar a la gente a satisfacer sus necesidades importantes en el trabajo conseguirán una mayor productividad.

Aunque la investigación no ha verificado los principios estrictos de déficit y progresión que se acaban de presentar, las ideas de Maslow son muy útiles para comprender las necesidades de la

gente en el trabajo y para determinar lo que se puede hacer para satisfacerlas. Su teoría aconseja a los gerentes que reconozcan que las necesidades insatisfechas pueden influir negativamente en las actitudes y conductas. Por la misma razón, proporcionar oportunidades para la satisfacción de necesidades puede tener consecuencias motivacionales positivas.

Aunque de manera muy general la pirámide de Maslow es la que más se aplica de manera primordial para la satisfacción que el ser humano pueda tener, porque en ella se entiende que el ser humano nunca está satisfecho con las acciones que en un momento elige, porque siempre está exigiéndose así mismo nuevos objetivos.

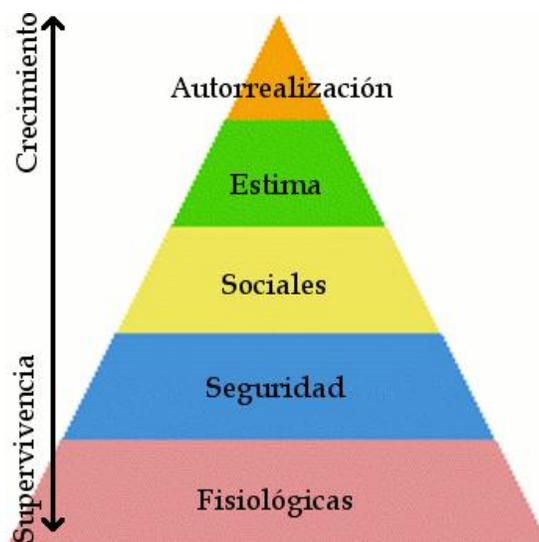


Fig. 4

### 3.5 Motivación y estímulos para el aprendizaje

Al hablar de motivación se refiere al interés que tiene el aprendiz; el interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos (interés por el estudio o el trabajo, personalidad en consecuencia de sus fines, sus aspiraciones y sus metas) y extrínsecos. (Dinero, bienes materiales, tiempo de trabajo, y viajes).

Otro concepto de motivación se refiere al proceso que provoca cierto comportamiento, modifica o mantiene la actividad (Andrews). Motivar es conducir al individuo a que se empeñe en aprender, sea por ensayo o error, por imitación o por reflexión. Para las IES la motivación consiste en el intento de proporcionar a los empleados una situación que los induzca a un esfuerzo intencional, a una orientada hacia determinados resultados queridos y comprendidos.

<sup>4</sup> <https://www.google.com.mx/search?q=piramide+de+maslow&espv=2&biw=1366&bih=663&tbm=isch&>

Así, motivar es predisponer a las personas a que aprendan y, consecuentemente, realicen un esfuerzo para alcanzar objetivos previamente establecidos.

La motivación tiene como objeto establecer una relación entre lo que pretende el líder con los subordinados para despertar el interés de éste, motivar es la última instancia de llevar al educando a que se aplique a lo que él necesita aprender. El fracaso del líder, estriba en que no motivan subordinados, quedando un estancamiento dado que el líder desea dirigir el aprendizaje y los empleados. El empleado está motivado cuando tiene la necesidad de aprender lo que está siendo tratado. Esta necesidad lo lleva aplicarse, a esforzarse y perseverar el trabajo hasta sentirse satisfecho.

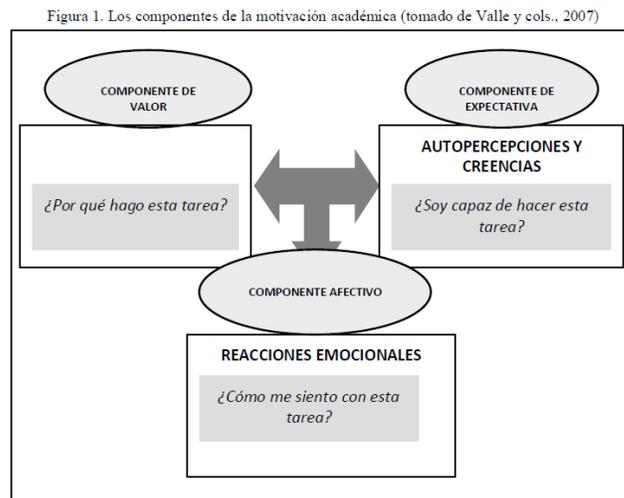
Para que se comprenda mejor la motivación, es necesario que se aclare, se trata de una condición interna, mezcla de impulsos, propósitos, necesidades e intereses, que muevan al individuo a actuar. La motivación resulta de un complejo de necesidades de carácter biológico, psicológico y social. Todo aprendizaje es impulsado por motivos, por necesidades, por ello ocurre el aprendizaje. Esto a su vez, crea nuevos motivos, nuevas necesidades. La necesidad se traduce como interés. Todo interés es síntoma de necesidad; el interés es un motivo. De esta manera, la motivación consiste en el hecho de poner en actividad un interés o un motivo. El motivo es lo que induce, dirige y mantiene la acción. Cuando el motivo se hace consciente, con previsión del objetivo que debe ser alcanzado, puede ser denominado propósito, esto es más definido y preciso que el motivo. Hay dos tipos de motivos los innatos y los adquiridos. Los innatos son de naturaleza biológica y los adquiridos, los de índole social.

Motivar es suscitar un motivo; incentivar es reforzarlo. Motivar es querer aprender; e incentivar es hacer que esta motivación no caiga. El individuo está motivado cuando siente la necesidad de aprender y que lo mueva a interesarse por algo que pueda satisfacerlo. Por lo tanto, toda motivación debe basarse en necesidades del individuo.

### 3.6 Componentes básicos de la motivación académica

Partiendo de una definición clásica de la motivación, podemos considerarla como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. Por tanto, el nivel de activación, la elección entre un conjunto de posibilidades de acción y el concentrar la atención y perseverar ante una tarea o actividad son los principales indicadores motivacionales. Sin embargo, la complejidad conceptual del término no está tanto en estos aspectos descriptivos como en delimitar y concretar precisamente ese conjunto de procesos que logran activar, dirigir y hacer persistir una conducta.

Tomando como referencia el trabajo de Pintrich y De Groot (1990), se pueden distinguir tres componentes o dimensiones básicas de la motivación académica (ver figura 2):



a) El primero tiene que ver con los motivos, propósitos o razones para implicarse en la realización de una actividad. Estos aspectos están englobados dentro de lo que es el componente motivacional de valor, ya que la mayor o menor importancia y relevancia que una persona le asigna a la realización de una actividad es lo que determina, en este caso, que la lleve a cabo o no.

b) Una segunda dimensión de la motivación académica, denominada componente de expectativa, engloba las percepciones y creencias individuales sobre la capacidad para realizar una tarea. En este caso, tanto las autopercepciones y creencias sobre uno mismo (generales y específicas) como

las referidas a la propia capacidad y competencia se convierten en pilares fundamentales de la motivación académica.

c) La dimensión afectiva y emocional que engloba los sentimientos, emociones y, en general, las reacciones afectivas que produce la realización de una actividad constituye otro de los pilares fundamentales de la motivación que da sentido y significado a nuestras acciones y moviliza nuestra conducta hacia la consecución de metas emocionalmente deseables y adaptativas.

Asumiendo esta diferenciación de los tres componentes motivacionales mencionados, será sumamente difícil que los estudiantes se muestren motivados con los trabajos o tareas académicas cuando se consideran incapaces de abordarlos, o si creen que no está en su mano hacer gran cosa (componente de expectativa), si esa actividad no tiene ningún atractivo para él (componente de valor) o si le provoca ansiedad o aburrimiento (componente afectivo). Además, la implicación en una actividad dependerá de modo interactivo de estos tres componentes, requiere de un cierto equilibrio entre sus creencias de autoeficacia y sus expectativas de resultado, el interés personal y el valor asignado a la tarea, y las reacciones emocionales que nos provoca abordarla. Veamos estos tres componentes algo más detenidamente.

## **II. METODOLOGÍA**

### **Planteamiento del problema**

La educación superior es importante en la formación de todo profesionalista, ya que a través de ella se adquiere una posición social, económica y sobre todo el estudiante contribuye al desarrollo económico de su sociedad. Los estudiantes que están motivados tendrán siempre mejores resultados. Por lo cual en alumno una vez egresado del bachillerato, aspira a seguirse preparando en una institución de nivel superior, para ello es importante contar con el apoyo familiar, sentirse a gusto en su salón de clases, contar con el respaldo de sus docentes y compañeros de clases y sobre todo estar en un ambiente de cordialidad.

Por ello surge la presente investigación en identificar si los estudiantes de la Facultad de ciencias de la Administración, Campus IV se sienten motivados.

**Objetivo General:** Identificar si los estudiantes se sienten motivados en la Facultad de Ciencias de la Administración. Campus IV

**Población**

La población objeto de estudio fue un total de 231 en la que se fundamentó la investigación los cuales corresponden a los primeros, quinto y noveno semestre que quedaron fueron establecios como a continuación se describe : Administración 95 estudiantes, Gestión Turística 69, Comercio Internacional 39 y Agronegocios 28 con la aplicación de un cuestionario de siete preguntas las cuales se dividieron en tres respuestas. Es una investigación de enfoque cualitativo descriptiva y explicativa.

Las preguntas que se realizaron fueron:

Escala de Valoración: 1= Nada. 2= Poco. 3= Bastante. 4= Mucho

<b>1. Cuando estás aprendiendo, lo que realmente te importa es:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• Conseguir que los profesores, mis compañeros y mis padres, valoren lo que hago.				
• Comprender lo que estoy estudiando. Darme cuenta de que estoy progresando y aprendiendo cosas nuevas.				
• Terminar cuanto antes para poder hacer lo que me gusta.				
• Poner en práctica lo aprendido.				

<b>2. Cuando algo te sale bien y tienes éxito. ¿Cuál crees que es la causa?</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• A que he tenido suerte.				
• A que las tareas son muy fáciles.				
• A mi inteligencia.				
• A mi esfuerzo y trabajo.				

<b>3. En los momentos en que las cosas te salen mal. ¿Cuál crees que es la causa?</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• A que los profesores/as me tienen manía y les caigo un poco mal.				
• A la mala suerte.				
• A que he actuado mal.				
• A que no me he esforzado lo suficiente.				

<b>4. Cuando solicitas apoyo a los directivos de la Facultad cuentan con el respaldo de ellos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• Facilidad de permisos				
• Existe la burocracia				
• Obstaculo en el permiso				
• Por parte de los administrativos existe la disponibilidad				

<b>4. Existe la motivación por parte de tus padres para la culminación de tus estudios</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• Si me dan consejos				
• Existe el apoyo económico				
• Si le dan importancia que a mis estudios				
• Existe el apoyo por los familiares externos (tíos, primos, etc)				

<b>6. Existe el compañerismo en tu salón de clases</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• Son comprensibles cuando falto aun trabajo en equipo				
• Nos respetamos los unos a los otros ante cualquier situación				
• Mis compañeros son empaticos				
• Actuán en unidad para resolver problemas de clases				

<b>7. A cerca de tu coordinador de Carrera</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
• Existe un acercamiento de él hacia el grupo				
• La información que te brinda es de retroalimentación para tu formación				
• Te ha ayudado a solucionar problemas con algún docente				

### III. Resultados

A continuación se dan a conocer los resultados obtenidos en el cuestionario que se aplico a los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Administración. Campus IV

1. ¿Cuando estas aprendiendo, lo que realmente te importa es?								
- Conseguir que los profesores, mis compañeros y mis padres, valoren lo que hago.	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	22	23%	21	30%	10	36%	6	15%
bastante	35	37%	20	25%	7	25%	18	46%
poco	29	3%	18	21%	6	21%	12	31%
Nada	9	9%	10	18%	5	18%	3	8%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Para los estudiantes es importante que sus profesores, compañeros y padres valoren lo que hacen respecto a sus estudios.

- comprender lo que estoy estudiando, darme cuenta de que estoy progresando y aprendiendo cosas nuevas	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	58	61 %	37	54 %	14	50 %	14	36 %
bastante	26	28 %	26	38 %	11	39 %	19	49 %
poco	7	7%	5	7%	1	4%	4	10 %
nada	4	4%	1	1%	2	7%	2	5%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Para los estudiantes es importante que darse cuenta que los que están aprendiendo es importante para su desarrollo académico.

- terminar cuanto antes para poder hacer lo que me gusta	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	28	30 %	15	22 %	13	47 %	8	21 %
bastante	28	29 %	17	24 %	6	21 %	12	31 %
poco	24	25 %	22	32 %	6	21 %	13	33 %
nada	15	16 %	15	22 %	3	11 %	6	15 %
total de estudiantes	95		69		28		39	

Es relevante terminar de hacer sus tareas para iniciar otras actividades.

- poner en práctica lo aprendido	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	46	48 %	40	58 %	12	43 %	14	36 %
bastante	36	38 %	23	33 %	11	39 %	15	38 %
poco	9	10 %	5	7%	3	11 %	7	18 %
nada	4	4%	1	2%	2	7%	3	8%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Consideran que si es importante poner en práctica lo aprendido en clases.

2. ¿Cuando algo te sale bien y tienes éxito. ¿cual crees que es la causa?								
- a que he tenido suerte	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	6	6%	1	2%	4	14%	1	2%
bastante	19	20%	7	10%	3	11%	5	13%
poco	26	28%	18	26%	6	21%	12	31%
nada	44	46%	43	62%	15	54%	21	54%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Ellos consideran que la suerte es parte del éxito que obtienen cuando realizan actividades y obtienen buenos resultados

- a que las tareas son muy fáciles	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	8	8%	3	4%	4	14%	6	15%
bastante	15	16%	13	19%	6	21%	1	3%
poco	49	52%	39	57%	13	47%	19	49%
nada	23	24%	14	20%	5	18%	13	33%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes consideran que las tareas son muy fáciles de realizar.

- a mi inteligencia	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	30	31%	25	36%	12	43%	10	26%
bastante	49	52%	32	46%	10	36%	20	51%
poco	13	14%	10	15%	3	10%	7	18%
nada	3	3%	2	3%	3	11%	2	5%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Consideran que la inteligencia esta relaciona con el éxito que obtienen.

- a mi esfuerzo y trabajo	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	73	77 %	57	83 %	21	75 %	27	69 %
bastante	16	17 %	10	15 %	5	18 %	8	20 %
poco	2	2%	1	1%	2	7%	1	3%
nada	4	4%	1	1%	0	0%	3	8%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Debido al esfuerzo demostrado en una tarea obtienen el éxito logrado.

3. ¿En los momentos en que las cosas te salen mal. ¿Cuál crees que es la causa?								
- A que los profesores /as me tienen manía y les caigo un poco mal	LA		LGT		LAN		LCI	
Mucho	5	5%	0	0%	4	14 %	1	3%
Bastante	5	5%	6	9%	2	7%	2	5%
Poco	25	27 %	13	19 %	5	18 %	6	15 %
Nada	60	63 %	50	72 %	17	61 %	30	77 %
Total de estudiantes	95		69		28		39	

Consideran que los profesores les tienen poca fe, cuando algo les sale mal.

- a la mala suerte	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	4	4%	2	3%	3	11 %	0	0%
bastante	5	5%	5	7%	7	25 %	3	8%
poco	25	27 %	16	23 %	5	18 %	8	20 %
nada	61	64 %	46	67 %	13	46 %	28	72 %
total de estudiantes	95		69		28		39	

Cuando les salen mal las cosas, se lo dejan a la mala suerte

- a que he actuado mal	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	9	9%	7	10%	9	32%	3	8%
bastante	37	39%	30	44%	2	32%	15	38%
poco	37	39%	20	29%	6	22%	14	36%
nada	12	13%	12	17%	4	12%	7	18%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Si no obtienen buenos resultados consideran que es debido a que han actuado mal

- a que no me eh esforzado lo suficiente	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	44	46%	34	49%	13	47%	11	28%
bastante	27	29%	23	33%	6	21%	12	31%
poco	22	23%	8	12%	7	25%	11	28%
nada	2	2%	4	6%	2	7%	5	13%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Consideran que no se han esforzado lo necesario, para obtener éxito en lo que hacen.

4. ¿Cuándo solicitas apoyo a los directivos de la facultad, cuentan con el respaldo de ellos?								
- facilidad de permisos	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	16	17%	7	10%	6	21%	2	5%
bastante	19	20%	15	22%	4	14%	9	23%
poco	45	47%	24	35%	10	36%	10	26%
nada	15	16%	23	33%	8	29%	18	46%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes encuestados consideran que no obtienen apoyo por los directivos de la facultad.

- existe la burocracia	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	9	10 %	6	9%	4	14 %	4	10 %
bastante	19	20 %	17	24 %	8	29 %	7	18 %
poco	46	48 %	33	48 %	7	25 %	4	26 %
nada	21	22 %	13	19 %	9	32 %	18	46 %
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes consideran que existe poca burocracia cuando solicitan la intervención de los directivos de la Facultad.

- obstáculo en el permiso	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	8	21 %	8	12 %	7	25 %	8	21 %
bastante	7	18 %	19	27 %	4	14 %	7	18 %
poco	11	28 %	27	39 %	10	36 %	11	28 %
nada	13	33 %	15	22 %	7	25 %	13	33 %
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes consideran que cuando solicitan un permiso se encuentran con pocos obstáculos para proporcionárselos.

- por parte de los administrativos existe la disponibilidad	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	30	31 %	14	20 %	7	25 %	6	15 %
bastante	31	33 %	25	36 %	7	25 %	9	23 %
poco	23	24 %	19	28 %	9	32 %	12	31 %
nada	11	12 %	11	16 %	5	18 %	12	31 %
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes afirman que si obtienen apoyo por parte de los administrativos para la ayuda de un trámite administrativo.

5. ¿Existe la motivación por parte de tus padres para la culminación de tus estudios?								
- sí, me dan consejos	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	53	56 %	38	55 %	17	61 %	23	59 %
bastante	32	34 %	21	30 %	5	18 %	13	33 %
poco	2	2%	8	12 %	3	10 %	1	3%
nada	8	8%	2	3%	3	11 %	2	5%
total de estudiantes	95		69		28		39	

El porcentaje más alto señala que si, los estudiantes obtienen motivación por parte de sus padres.

- existe el apoyo económico	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	53	56 %	38	55 %	11	39 %	26	67 %
bastante	25	26 %	20	29 %	8	29 %	11	28 %
poco	15	16 %	7	10 %	3	11 %	1	2%
nada	2	2%	4	6%	6	21 %	1	3%
total de estudiantes	95		69		28		39	

La población encuestada señala que si los apoyan sus padres económicamente.

- sí, le dan importancia a mis estudios	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	55	58%	39	57%	13	47%	28	72%
bastante	30	32%	16	23%	9	32%	10	26%
poco	6	6%	11	16%	4	14%	1	2%
nada	4	4%	3	4%	2	7%	0	0%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes afirman que si, le dan importancia sus padres a sus estudios

- existe el apoyo por los familiares externos (tíos, primos, etc.)	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	32	34%	18	26%	8	29%	17	44%
bastante	24	25%	16	23%	2	7%	10	26%
poco	11	12%	13	19%	10	36%	6	15%
nada	28	29%	22	32%	8	29%	6	15%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes si obtienen apoyo por parte de sus familiares

6.¿Existe el compañerismo en tu salon de clases:								
- son comprensibles cuando falto a un trabajo en equipo	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	15	16%	8	12%	8	29%	3	8%
bastante	27	28%	22	32%	4	14%	15	38%
poco	38	40%	28	40%	11	39%	12	31%
NADA	15	16%	11	16%	5	18%	9	23%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes consideran que si los comprenden sus compañeros.

- nos respetamos los uno a los otros ante cualquier situación	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	29	31%	11	16%	9	32%	17	44%
bastante	28	29%	26	38%	6	21%	10	26%
poco	28	29%	27	39%	8	29%	6	15%
nada	10	11%	5	7%	5	18%	6	15%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes afirman que si existe un respeto con sus compañeros

- mis compañeros son empáticos	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	12	13%	11	16%	7	25%	3	8%
bastante	32	34%	22	23%	6	21%	17	44%
poco	25	26%	20	29%	8	28%	13	33%
nada	26	27%	16	23%	7	25%	6	15%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes si se aceptan y comprenden entre sí

- Actúan con unidad para resolver problemas de clases	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	26	27%	19	27%	8	28%	10	26%
bastante	31	33%	24	35%	2	7%	14	36%
poco	31	33%	20	29%	10	36%	6	15%
nada	7	7%	6	9%	8	29%	9	23%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes si trabajan en unidad para resolver los problemas en clase

7. acerca de tu coordinador de la carrera								
- existe un acercamiento de el hacia el grupo	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	8	9%	5	7%	5	18%	5	13%
bastante	22	23%	14	20%	4	14%	4	10%
poco	39	41%	20	29%	7	25%	13	33%
nada	26	27%	30	44%	12	43%	17	44%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes de las cuatro licenciaturas señalan que no existe un acercamiento de sus coordinadores, hacia ellos

- la información que te brinda es de retroalimentación para tu formación	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	10	11%	9	13%	4	14%	4	10%
bastante	26	27%	16	23%	6	22%	8	21%
poco	40	42%	22	32%	12	43%	16	41%
nada	19	20%	22	32%	6	21%	11	28%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Por lo mismo que no existe un acercamiento de los coordinadores, no existe una comunicación.

- Te ha ayudado a solucionar problemas con algún docente	LA		LGT		LAN		LCI	
mucho	9	9%	5	7%	7	25%	6	15%
bastante	21	22%	16	23%	1	4%	5	13%
poco	33	35%	16	23%	7	25%	9	23%
nada	32	34%	32	47%	13	46%	19	49%
total de estudiantes	95		69		28		39	

Los estudiantes señalan que los coordinadores no los han ayudado para solucionar problemas con algún docente

## **1. Conclusiones**

Para el estudiante sentirse motivado es fundamental ya que de ello depende si llega con entusiasmo a aprender nuevos conocimientos o no bien y sobre todo sentirse a gusto en su aula laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación hay que destacar que una población determinada de los estudiantes encuestados en la Facultad de ciencias de la administración es importante para ellos aprender lo que realmente les importa, así como también que señalan que cuando tienen éxito es a causa de la suerte, señalan que no se sienten respaldados por los directivos de la Facultad, si se sienten apoyados por sus padres, manifiestan que si existe el compañerismo entre sus compañeros y no cuentan con todo el respaldo de su coordinador (a) de carrera.

Así como también se distinguen en la investigación los tres componentes de la motivación académica los cuales son: componente de valor que da respuesta la pregunta no, componente de expectativa, que esperan aprender los estudiantes.

Componente de la expectativa que va relacionado con las autopercepciones y creencias sobre uno mismo (generales y específicas) como las referidas a la propia capacidad y competencia se convierten en pilares fundamentales de la motivación académica.

Y el componente efectivo que engloba los sentimientos, emociones y, en general, las reacciones afectivas que produce la realización de una actividad constituye otro de los pilares fundamentales de la motivación que da sentido y significado a nuestras acciones y moviliza nuestra conducta hacia la consecución de metas emocionalmente deseables y adaptativas.

## BIBLIOGRAFÍA

1. AUGUSTO, B. T. (2008). PROCESO ADMINISTRATIVO. En B. T. AUGUSTO, PROCESO ADMINISTRATIVO (pág. 153). MÉXICO: PEARSON, PRENTICE HALL.

2. Carlos, N. J. (s.f.).

<http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/Xcongreso/pdfs/cc/cc3.pdf>. Recuperado el 31 de mayo de 2015

3. Munch Galindo, L. (1995). Motivación. En Fundamentos de Administración (pág. 240). México: Trillas.

4.

<https://www.google.com.mx/search?q=piramide+de+maslow&espv=2&biw=1366&bih=663&tbm=isch&>