

RECIBIDO: MAYO 3 DE 2021 REVISADO: MAYO 25 DE 2021 ACEPTADO: AGOSTO 12 DE 2021

LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS ESTUDIANTES DEL GRUPO 4-11 DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

*PROFESSIONAL MOTIVATION IN STUDENTS IN GROUP
4-11 OF THE BUSINESS ADMINISTRATION CAREER AT THE
AUTONOMOUS UNIVERSITY OF SINALOA*

➤ **M.E. Norma Elizabeth Cervantes Ibarra**
Universidad Autónoma de Sinaloa
norelyibarra@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo analiza el concepto y el proceso de motivación profesional en un grupo de estudiantes de la carrera: Administración de Empresas de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Se expone una estrategia didáctica de carácter motivacional que permiten despertar los motivos y el interés por la carrera universitaria en los estudiantes que conforman la muestra de estudio. Se argumenta la necesidad e importancia que posee la motivación profesional en función del contenido de estudio.

Se enunció como hipótesis que los niveles de motivación profesional están directamente relacionados con las dimensiones: intensidad motivacional, el estado de satisfacción y las expectativas profesionales; por tanto, al diseñarse e implementarse una estrategia didáctica - motivacional vinculada con estas dimensiones la carrera universitaria y la futura profesión, se elevarían los niveles de motivación hacia la carrera universitaria objeto de estudio.

La conclusión de esta investigación plantea que es necesario elaborar una estrategia didáctica - motivacional, para incrementar los niveles de motivos, expectativas y estados de satisfacción en los estudiantes del grupo 4-11 de la carrera Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Sinaloa. Esta estrategia se validó mediante el criterio de especialistas.

Palabras claves: motivación, motivación profesional, estrategia didáctica - motivacional.

ABSTRACT

This article analyzes the concept and the process of professional motivation in a group of students of the career: Business Administration of the Autonomous University of Sinaloa.

A motivational didactic strategy is exposed that allows to awaken the motives and interest in the university career in the students that make up the study sample. The need and importance of professional motivation based on the study content is argued.

It was hypothesized that the levels of professional motivation are directly related to the dimensions: motivational intensity, the state of satisfaction and professional expectations; Therefore, by designing and implementing a didactic-motivational strategy linked to these dimensions, the university career and the future profession, the levels of motivation towards the university career under study would rise.

The conclusion of this research suggests that it is necessary to develop a didactic-motivational strategy, to increase the levels of motives, expectations and satisfaction states in the students of group 4-11 of the Business Administration career at the Autonomous University of Sinaloa. This strategy was validated using the criteria of specialists.

Key Words: motivation, professional motivation, didactic - motivational strategy.

INTRODUCCIÓN

La Universidad en el siglo XXI constantemente busca mejorar los procesos educativos que se llevan a cabo en las aulas analizando los diversos factores que influyen en la formación de los estudiantes y mostrándose sensible a su entorno socio-económico, por lo que más allá de su tarea formadora, orientada a brindar competencias laborales y a la generación de conocimientos, es una institución que busca estrechar los lazos entre sus diferentes actores al crear mecanismos oportunos de integración humana y cultural, por medio de los cuales sus educandos adquieren las habilidades necesarias para su desarrollo profesional y personal.

En ese sentido, las aulas universitarias albergan procesos analíticos, críticos, creativos e innovadores, a través de los cuales se ejerce una libertad plena para cultivar un nuevo paradigma social que ratifique y promueva valores esenciales que coadyuvan al desarrollo del bienestar humano. A su vez, teniendo como principios a la pertinencia y responsabilidad social, la Universidad ha sido partícipe de movimientos civiles por medio de los cuales ha reafirmado su papel como protagonista activo en las transformaciones culturales de su contexto.

En el caso específico de la Universidad Autónoma de Sinaloa, ha asumido como filosofía institucional la apropiación de valores, preceptos y principios que son resultado de una reflexión axiológica para coadyuvar a la reconstrucción del fragmentado tejido social de nuestro estado mediante la generación de conocimientos, la aplicación de la tecnología y el desarrollo de procesos creativos e innovadores que favorezcan el desarrollo permanente.

La dignificación del ser humano, así como su importancia para un mejor devenir, forman parte de esta

filosofía universitaria, y es a través de ella que se refrenda la creación de escenarios idóneos para la interacción de ideas, creencias y posturas, convirtiendo a la Universidad Autónoma de Sinaloa en un espacio que favorece el diálogo y los consensos.

Para alcanzar los fines anteriores y que forman parte de la filosofía universitaria, han sido formulados un grupo de líneas generales, a partir de las cuales se han redactado los perfiles de egresos de todas las carreras de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Entre estas líneas se encuentra la: motivación profesional del estudiantado por la carrera que han seleccionado. Esta línea es de vital importancia y significación para incrementar los motivos, intereses, expectativas en función de su futura profesión.

Sin embargo, la autora a partir de los resultados del diagnóstico y seguimiento de los estudiantes del grupo 4-11 en la materia Administración de Operaciones en la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se ha percatado que los estudiantes evidencian bajos niveles de motivación profesional hacia esta carrera de estudios universitarios.

Son diversos los puntos de vista en relación con las posibles causas de estos bajos niveles de motivación profesional. Existen numerosos trabajos de investigación vinculados con esta temática (Beltrán, 1993; Ballester, 2002; Mansilla y Beltrán, 2013). Sin embargo, no todos se plantean la correlación existente entre los motivos, intereses, el estado de satisfacción y las expectativas profesionales como dimensiones de la motivación profesional.

Existen varios factores que pueden estar limitando los niveles de motivación profesional en el estudiantado,

entre ellos, el desconocimiento de las potencialidades de la carrera que se estudia, el poco desarrollo de motivos intrínsecos, el estado de satisfacción durante la carrera, la falta de expectativas profesionales, la insuficiente aplicación de estrategias didácticas actualizadas que motiven hacia la profesión.

El sistema de estrategias motivacionales que se propone como parte de este artículo pretende solucionar un problema de investigación real, actual y significativo, que ha sido diagnosticado directamente por la autora en estudiantes del grupo 4-11 de la

Carrera administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Sinaloa.

A partir de la aplicación de varios instrumentos de investigación entre los que destaca la encuesta, la autora ha logrado diagnosticar que los estudiantes del grupo 4-11 en la materia Administración de Operaciones de la Carrera Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Sinaloa, presentan bajos niveles de motivación hacia la futura profesión en la que se desempeñarán una vez graduado.



Como resultado de esta baja motivación, se determinó que el insuficiente diagnóstico, por parte del personal docente acerca de los motivos por los cuales los estudiantes se habían inscrito y permanecido en la carrera, dificultaba el desarrollo de un efectivo trabajo motivacional. En otras palabras, el personal docente no tiene identificado en el grupo de investigación a los estudiantes que presentan motivación intrínseca y aquellos con motivación extrínseca.

Otra causa que está provocado la baja motivación profesional, lo constituyen aplicación de métodos y técnicas didácticas tradicionales para impartir la clase por el personal docente, la no utilización de material didácticos y medios de enseñanzas de apoyo en clase. Por ende, el proceso de formación profesional en la carrera y la universidad se torna monótono y aburrido para los estudiantes, lo que trae como resultado que el estado de satisfacción por las clases sea bajo. Por ende, más que aprender todo lo necesario acerca de su profesión y esforzarse por desarrollar habilidades teórico-prácticas, solamente se preocupan por aprobar, culminar su carrera para graduarse y obtener su título universitario.

Todo lo anteriormente expresado demuestra que la baja motivación profesional, puede incidir negativamente en el proceso integral de formación profesional universitario. La baja motivación hacia la futura profesión que evidencian los estudiantes del grupo 4-11 en la materia Administración de Operaciones de la Carrera Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Sinaloa, no solamente ha generado bajo niveles de motivación; sino que está provocando la constante deserción estudiantil.

Lo anteriormente planteado y el diagnóstico desarrollado por la autora, sirven de base para reconocer que los estudiantes del grupo 4-11 en la materia Administración de Operaciones de la Carrera Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Sinaloa, demuestran bajo nivel de motivación profesional, sea intrínseca o extrínseca.

Por todo ello, la autora enuncia al siguiente problema de investigación:

¿Cómo gestionar el proceso de motivación profesional en los estudiantes del grupo 4-11 en la materia Administración de Operaciones de la Licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Sinaloa?

Y como objetivo: diseñar una estrategia didáctica para gestionar el proceso de motivación profesional en los estudiantes del grupo 4-11 en la materia Administración de operaciones de la Licenciatura en Administración de

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La motivación profesional es uno de los aspectos esenciales del proceso de formación universitaria. Es por ello, que la universidad debe ayudar a los estudiantes a afrontar las tareas y a cumplir sus retos para lograr una formación integral y de calidad.

La existencia de una alta variabilidad interpersonal es la primera cuestión que hay que tener presente cuando se habla de la motivación profesional en la educación superior. Esto quiere decir que cada alumno tiene tanto unos motivos como un proceso motivacional distinto.

Se puede decir que la motivación tiene efectos diversos tanto en el aprendizaje, como en el comportamiento de los estudiantes. Gracias a la motivación se dirige el comportamiento hacia objetivos particulares y únicos. Los teóricos cognitivos sociales proponen la necesidad de que los estudiantes se pongan metas y que dirijan su comportamiento en consecuencia a lograrlas.

La motivación determina los objetivos específicos hacia los cuales los estudiantes se esfuerzan y, por lo tanto, afecta las elecciones que hacen los estudiantes, por ejemplo, para elegir los estudios que quieren realizar en un futuro y por lo tanto el itinerario que tienen que recorrer, o a corto plazo para elegir entre para pasar una tarde estudiando o realizando tareas desafiantes o para pasarla jugando videojuegos.

La motivación conduce a un mayor esfuerzo y energía. La motivación aumenta la cantidad de neurotransmisores en nuestro cerebro, por lo tanto, el esfuerzo y energía que nuestros estudiantes gastan en actividades directamente relacionadas con sus necesidades y objetivos, no se verán como una carga; sino como una acción placentera que le aportará a su desarrollo profesional y personal. Por lo tanto, la motivación es lo que determina si se enfrentan a una tarea de manera entusiasta o si lo hacen con apatía y desgano.

La motivación profesional aumenta la persistencia en las actividades. Los estudiantes tienen más probabilidades de comenzar una tarea que realmente quieren hacer. También es más probable que sigan trabajando en ella hasta que la hayan completado, incluso si ocasionalmente se ven interrumpidos o frustrados en el proceso. En general, se conoce que la motivación aumenta el tiempo dedicado a la tarea de los estudiantes, siendo este un factor fundamental que afecta a su aprendizaje y a su capacidad de conseguir sus objetivos y metas.

Motivar al estudiante es orientarlo en una dirección y asegurar que se sigan los pasos necesarios para optimizar el vínculo entre la enseñanza y el aprendizaje. Existe coincidencia en definir la motivación como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. La motivación puede darse a partir de aquello que se hace con, o por los estudiantes para incentivarlos, o también, a partir de los factores autogenerados que influyen para determinar un comportamiento determinado (Trimiño, B 2008).

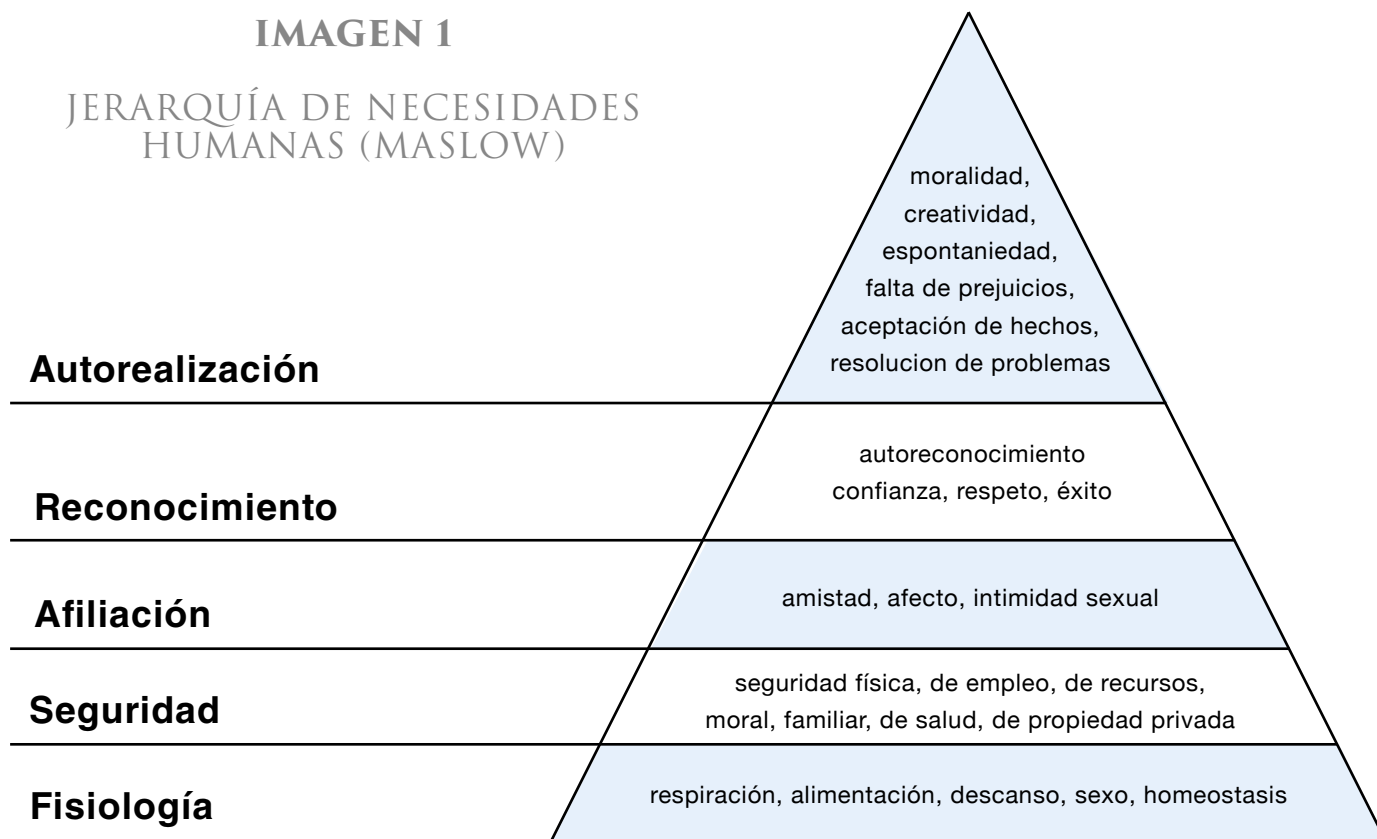


La palabra "motivación", ha sufrido un cambio progresivo, desde el punto de vista conductista, hasta las orientaciones cognitivas actuales. Su polémica gira en torno a los factores que pueden influir y la diferencia entre el interés que se presenta por una tarea. Efectivamente, es obvio que las atribuciones del éxito o fracaso son factores que determinan la motivación de los educandos. Sin embargo, su estudio es complicado, porque tiene a su disposición, muchas teorías para analizar, e investigaciones y tesis controversiales sobre el tema.

Actualmente se reconoce que la motivación profesional es un factor esencial y uno de los principales objetivos de todo plan de estudio universitario. Sin embargo, como ya fue planteado la falta de motivación es una de las causas importantes que se debe valorar en el fracaso estudiantil en cada carrera universitaria; especialmente en la actualidad cuando se están implementando o se implementarán varios modelos formativos de manera simultánea (presencial, virtual o el línea y mixto).

Una de las teorías más conocidas sobre el tema de la motivación es la conocida como la "Jerarquía de Necesidades Humanas" (Maslow, 1956). Esta teoría plantea que las personas poseen necesidades básicas y necesidades fundamentales. Las necesidades básicas, Maslow las consideró como "necesidades de supervivencia"; y las fundamentales lo denominó como de "motivación de crecimiento", o "necesidad de ser". Imagen.1

IMAGEN 1

JERARQUÍA DE NECESIDADES
HUMANAS (MASLOW)

La dignificación del ser humano, así como su importancia para un mejor devenir, forman parte de esta filosofía universitaria, y es a través de ella que se refrenda la creación de escenarios idóneos para la interacción de ideas, creencias y posturas, convirtiéndola en un espacio que favorece el diálogo, los consensos y la motivación por la futura profesión que desempeñaran los estudiantes.

Por otra parte, los psicólogos cognitivos consideran e identifican una serie de procesos entre el estímulo y la respuesta tales como pensamientos, atribuciones, expectativas, etcétera. En tanto, en el enfoque conductista, el estímulo provoca directamente la respuesta, en el enfoque cognitivo

al estudiante en el aula de clases. Sin embargo, en la Universidad Autónoma de Sinaloa, no ha sido desarrollada una investigación que aporte evidencia acerca del vínculo entre la motivación profesional y los niveles de aprendizajes.

De acuerdo con Sole (2001) uno de los aspectos más relevantes para que se dé el aprendizaje es la motivación y no hay duda alguna acerca de que cuando esta no existe, los estudiantes difícilmente aprenden. No siempre hay ausencia de motivación; a veces, lo que se presenta es una inconsistencia entre los motivos del profesor y los del estudiante, o se convierte en un círculo vicioso el hecho de que éstos no estén motivados porque no aprenden.

Al abordar la motivación y su afinidad con el aprendizaje, específicamente lo relacionado con darle a ésta una representación de doble vía, es necesario analizar los aspectos que inciden directamente en dicha relación. La motivación se constituye en el motor del aprendizaje; es esa chispa que permite encenderlo e incentiva el desarrollo del proceso. Según Woolfolk “la motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta”. De esta manera, entra a formar parte activa del accionar del estudiante.

La motivación se constituye en el motor del aprendizaje; es esa chispa que permite encenderlo e incentiva el desarrollo del proceso. Según Woolfolk “la motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta”. De esta manera, entra a formar parte activa del accionar del estudiante.

Pero, su presencia o no, no puede atribuirse únicamente a las características personales del sujeto. Y es así como entran en juego las relaciones entre el alumnado y sus profesores, uno de los aspectos fundamentales que incide directamente sobre la motivación. Estas relaciones deben enmarcarse en el sentido que se le da al aprendizaje. Para ayudar a encontrar ese sentido se debe guiar al alumno respecto “a representarse los objetivos de lo que se propone y los motivos por los cuales debe realizarlo”, según lo plantea Isabel Sole (2001). Pero se puede ir más allá, si además en ese guiar del maestro se establece una clara coherencia entre sus objetivos y motivos, y los del proceso pedagógico en que se está inmerso.

La clave se sitúa, entonces, de acuerdo con Ausubel, en el interés que se cree por dedicarse a un aprendizaje, donde se intenta dar un sentido a lo que se aprende. En la creación de este interés, analizar los tipos de motivación y los estilos motivacionales se constituye como un aporte importante.

Según Mario Carretero existen motivaciones altas y bajas en los estudiantes y diferentes estilos que implican diferentes expectativas y recompensas externas. En

concordancia con esto, han sido definidas motivaciones intrínsecas y extrínsecas, que hacen parte de los enfoques cognitivos de la motivación del ser hacia la comprensión de la realidad que lo rodea y que, a su vez, se relacionan con criterios externos e internos.

En este sentido, la motivación intrínseca tiene su procedencia a partir del propio sujeto, está bajo su dominio y tiene como objetivo la experimentación de la autorrealización, por el logro de la meta, movido especialmente por la curiosidad y el descubrimiento de lo nuevo. Los estudiantes intrínsecamente motivados toman el aprendizaje en sí mismo como una finalidad y los incentivos para aprender se encuentran en la propia tarea, por lo cual persiguen la resolución de ella y “tienden a atribuir los éxitos a causas internas como la competencia y el esfuerzo”.

De manera opuesta, la motivación extrínseca “es el efecto de acción o impulso que producen en las personas determinados hechos, objetos o eventos que las llevan a la realización de actividades”, pero que proceden de fuera. De esta manera, el alumno extrínsecamente motivado asume el aprendizaje como un medio para lograr beneficios o evitar incomodidades.

Por ello, centra la importancia del aprendizaje en los resultados y sus consecuencias. Se hace evidente que la motivación influye sobre el pensamiento del estudiante y, por ende, en el resultado del aprendizaje. En este sentido, y para ampliar lo anterior, es pertinente referirse a las condiciones motivacionales que identifican Díaz y Hernández, relacionadas con la posibilidad real de que el alumno consiga las metas, sepa cómo actuar para afrontar con éxito las tareas y problemas y maneje los conocimientos e ideas previas sobre los contenidos por aprender, su significado y utilidad. Así mismo, mencionan los mensajes que recibe el alumno por parte del profesor y sus compañeros, la organización de la actividad escolar, las formas de evaluación, los comportamientos y valores que el profesor modela en los estudiantes y el empleo de principios motivacionales que éste utilice.

Entonces, cobra importancia también el papel del profesor, para establecer la relación adecuada entre la motivación y el aprendizaje en la construcción del conocimiento, dada su influencia decisiva en el desarrollo curricular; por ejemplo, cuando introduce en éste las acciones pertinentes desde lo metodológico y lo didáctico, en relación con el enfoque de currículo y el modelo pedagógico seleccionados para el programa, de tal forma que favorezcan principalmente la motivación intrínseca en el estudiante.

Cuando la relación está mediada por la no coincidencia entre la motivación del profesor y la del estudiante, éste último se sitúa erróneamente en el grupo de motivación extrínseca, cuyos resultados de aprendizaje son superficiales por cuanto se maneja en la indiferencia y la poca apropiación respecto a lo que va a aprender. Dicha situación se produce cuando el interés se centra únicamente en la recompensa o el incentivo y se desconoce el valor del reconocimiento social, lo que también corresponde a la motivación extrínseca.

Contribuir a que los estudiantes se sientan motivados para aprender implica la existencia en ellos de total claridad y coherencia en cuanto al objetivo del proceso de aprendizaje, que lo encuentren interesante y que se sientan competentes para resolver el reto. Esta es una forma de romper el círculo vicioso mencionado anteriormente.

En este sentido, favorecer la motivación requiere que el profesor destaque el posible interés de un aprendizaje, establezca razonables expectativas de éxito y desarrolle una ayuda adicional, como lo plantea Sole: creando “un ambiente de aprendizaje en que prime la cooperación por encima de la competición, en el que sea normal pedir y ofrecer ayuda y en el que quepa la posibilidad de equivocarse y aprender de los propios errores.

La comunicación fluida y respetuosa, el trato justo y personalizado son perfectamente compatibles con una moderada exigencia que traduzca confianza del

profesor en las posibilidades de sus estudiantes”. Estudiar y profundizar sobre cómo desarrollar el interés, una relación alumno-profesor productiva y una motivación intrínseca es responsabilidad de la educación y sus actores para lograr construir una relación de interacción, que los constituya como un solo equipo, donde cada uno asuma su responsabilidad y se potencialice el proceso de aprendizaje.

HACIA UNA ACTUALIZACIÓN DE LA DEFINICIÓN DEL CONCEPTO MOTIVACIÓN.

El término motivación proviene de la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo *-ción* ('acción', 'efecto'). Es decir, es la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.

La motivación es activada generalmente por una necesidad que tiene carácter significativo para la persona; por ende, estimula a esa persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico. Cada vez que aparece una necesidad significativa, que puede ser de origen fisiológico o psicológico ésta rompe el estado de equilibrio y produce un estado de tensión, insatisfacción e inconformismo que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción en función de satisfacer la necesidad. Una vez satisfecha la necesidad, la persona retorna a su estado de equilibrio anterior.

Por ello, seguidamente se presentará las definiciones de motivación planteadas por diferentes autores.

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originariamente determina que

la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento). De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.

De acuerdo con Santrock (2002), existen tres perspectivas fundamentales respecto de la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva. La conductista subraya el papel de las recompensas en la motivación, la humanista en las capacidades del ser humano para desarrollarse y la cognitiva enfatiza en el poder del pensamiento.

Según Bisquerra (2000): La motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En la motivación intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas (p. 165).

Por su parte, Arends (1994), le da un enfoque ambientalista a la motivación escolar, el plantea que existen muchos factores que están estrechamente ligados al ambiente de aprendizaje en el aula, y los factores a los que se refiere son: involucrarse al alumno en las actividades, el nivel afectivo en que se encuentra, los sentimientos de éxito e interés, el nivel de aceptación o rechazo de sus compañeros de clase como grupo.

Haciendo referencia a Arends, puede decirse que esos factores son de gran valor, el docente tiene que tratar de buscar los medios necesarios para aumentar la autoestima del niño, utilizando la observación continua de sus actividades y reforzando cada uno de sus logros, para despertar en él el interés por aprender, ya que los niños requieren la aprobación de los adultos y evitar el rechazo de sus compañeros en el aula de clase.

Alonso Tapia (1991) afirma que querer aprender y saber son las condiciones personales básicas que permiten la adquisición de nuevos conocimientos y la aplicación de lo aprendido de forma efectiva cuando se necesita. Según lo expuesto por Tapia, se necesita la disposición y el interés del alumno para obtener el aprendizaje, pero a nivel de Educación Básica primera etapa se requiere la colaboración del representante, a través de la estimulación y gratificación en las acciones logradas por el niño, para que después en él se siembre el interés y sea efectiva la motivación del docente en el alumno.



Este propio autor, Tapia (1991), presenta dos problemas motivacionales afectivos que presentan los estudiantes en sus experiencias de aprendizaje. Estas son; las condiciones poco favorables en el aula y al uso incorrecto de la dimensión afectiva por parte del docente y la institución. El primer problema plantea que el alumno atribuye el logro de sus actividades a causas externas como la suerte, y el fracaso se lo atribuye a causas internas, como el esfuerzo, la habilidad para el estudio; y en el segundo problema plantea que los niños tratan de evitar el fracaso.

Según Tapia el docente debe activar la curiosidad, el interés del alumno y mostrar la relevancia de los contenidos muy bien. Sin embargo, hay días en que el alumno viene predispuesto a no realizar ninguna producción escrita, y participa en la producción oral, pero se requiere que el niño escriba para que lleve soporte al hogar y pueda repasar los contenidos dados. Por ello el docente debe estar atento a buscar fuentes de motivación incluyendo la posibilidad de la recompensa.

También, Dweck y Elliot (1983), “consideran que los estudiantes que afrontan la realización de una tarea teniendo como meta central el aprendizaje, son diferentes de los sujetos a quienes preocupa de

manera fundamental quedar bien y / o evitar el fracaso”. Respecto a esta consideración, significa que el alumno que se interesa por aprender tiene mayor capacidad de conocimiento, se crea un reto hacia una meta a través del esfuerzo y el cambio, y el alumno que se preocupa por quedar bien siente una amenaza en la obtención de conocimientos, tiene miedo al fracaso de sus actividades.

Para operacionalizar la variable motivación profesional, se tendrán en cuenta tres dimensiones:

- La intensidad movilizativa o motivacional: la cual se relaciona con la función movilizativa de la personalidad, permite explicar por qué el docente o el estudiante actúan y movilizan su actuación atendiendo a sus motivos, intereses e intenciones.
- La expectativa motivacional: sintetiza toda la orientación del docente y del estudiante hacia el futuro, configurada en tareas, objetivos e ideales y se vincula con la función direccional de la personalidad.
- El estado de satisfacción: que expresa el sostenimiento del docente o el estudiante en su actuación, expresándose en emociones, sentimientos y pasiones, esta unidad psíquica se asocia con la función sostenedora de la personalidad.

Las dimensiones destacadas y los indicadores señalados han sido reconocidos (Rodríguez - Bermúdez. 1996), como componentes esenciales para los alumnos que cursan el nivel universitario, ya que reflejan el grado de motivación personal, y sus niveles de satisfacción hacia la carrera universitaria.



LA ESTRATEGIA PROPUESTA

ACCIÓN 1. DIAGNÓSTICO, DISEÑO DEL PROYECTO DE LA ESTRATEGIA DIDÁCTICA.

ACCIÓN 1				
RESPONSABLE (S)	Docentes			
ACTIVIDADES	PARTICIPAN	TIEMPO	RECURSOS	META / INDICADORES DE LOGRO
1.- Diagnosticar los niveles de motivación y aprendizaje de los estudiantes.	Docentes y estudiantes	1ra semana de febrero de 2022	Computadora Impresora Hojas Información impresa (artículos, libros)	Realización de todos los pasos de la metodología del estudio de caso en la fecha prevista. Indicadores: Estudio de caso: 70% Tiempo: 30%
2.- Elaborar la estrategia didáctica para para gestionar el proceso de motivación profesional y de aprendizaje en los estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Sinaloa	Docentes y estudiantes	2da semana de febrero de 2022	Computadora Impresora Hojas Información impresa (artículos, libros)	Diseño de la estrategia didáctica en el tiempo previsto, en función del diagnóstico desarrollado y del objetivo propuesto. Indicadores: Tiempo: 30% Diagnóstico: 35 Objetivo: 35%

ACCIÓN 2. CAPACITACIÓN DE LOS DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD ACERCA DE LOS OBJETIVOS, IMPORTANCIA Y CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRATEGIA DIDÁCTICA ELABORADA, PARA GESTIONAR LA APROBACIÓN DE SU IMPLEMENTACIÓN PRÁCTICA.

ACCIÓN 2				
RESPONSABLE (S)	Docentes			
ACTIVIDADES	PARTICIPAN	TIEMPO	RECURSOS	META / INDICADORES DE LOGRO
1.- Diseñar una presentación electrónica para presentar a la dirección escolar los objetivos, importancia y características de la estrategia didáctica elaborada.	Docentes	2da semana de febrero de 2022	computadora impresora, hojas información impresa (presentación electrónica, artículos, libros)	Diseño de la presentación electrónica con la calidad y en el tiempo previsto. Indicadores: Tiempo: 40% Calidad: (contenido, ortografía, diseño): 60%
2.- Desarrollar un taller metodológico para presentar a la dirección escolar la estrategia didáctica elaborada, para la gestión de su aprobación, con vistas a su puesta en práctica	Docentes y Dirección de la universidad	2da semana de febrero de 2022	computadora impresora, hojas información impresa (presentación electrónica, artículos, libros)	Realización del taller metodológico. Tiempo: 40% Calidad del taller: (objetivo, contenido, propuestas): 60%

ACCIÓN 3. DESARROLLO DE LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS ALUMNOS DEL GRUPO OBJETO DE ESTUDIO. SEGÚN LAS TRES (3) VARIABLES DETERMINADAS.

INTENSIDAD MOTIVACIONAL

I)- TÍTULO: ENCUADRE		
Objetivo: Conocer a los alumnos, hacer un diagnóstico del grupo		
Contenido con el que se vincula: Introducción a la administración de operaciones		
Tiempo: 45 Min 3 clases		
Descripción	Participantes	Materiales
Inicio: El docente se presentará y pedirá a los alumnos que se presenten abordando los siguientes elementos: -Nombre -Motivo por el cual decidieron estudiar la carrera de administración de empresas. -Causa de selección de la universidad autónoma de Sinaloa. -Identifica una característica que debe de tener todo administrador.	Docente Alumnos	Ninguno.
Desarrollo: Cada uno de los alumnos se presentará, de forma ordenada, al azar el docente durante el proceso ira indicando quién seguirá en la participación. -El docente mediante la observación ira identificando los siguientes elementos: -Tono de voz -Seguridad que demuestra		
-Facilidad de expresión -Los motivos que expresa.		
Cierre: El docente agradecerá la participación de los alumnos y los invitará al desarrollo de las restantes actividades		

II)- TÍTULO: REALIZACIÓN DE PROYECTO (TRABAJO EN EQUIPO)		
Objetivo: Realizar un plan en donde cree un programa de planeación total para una planta		
Contenido con el que se vincula: Planeación Total		
Tiempo: 45 Min 5 clases		
Descripción	Participantes	Materiales
Inicio: Los alumnos realizaran un proyecto de planeación total de una empresa local, el plan total precede el programa maestro. El principal propósito del plan total es especificar la combinación óptima de la tasa de producción, del nivel de la fuerza laboral y del inventario disponible.	Docente Alumnos Personal empresa.	Cuaderno de apuntes Computadora.
Desarrollo: Los alumnos en base a investigaciones realizaran un análisis FODA sobre el proceso, de planeación total buscando optimizar las actividades básicas de la empresa. Con el objetivo de hacer más, y mejor optimizando los recursos.		
Cierre: Cada equipo expondrá el resultado a través de una presentación power point sobre sus investigaciones y resultados y procesos de mejora creados.		

III)- TÍTULO: OBSERVANDO MI ENTORNO PROFESIONAL		
Objetivo: Conocer el desempeño de cada alumno		
Contenido con el que se vincula: Tecnología de proceso y ubicación de las instalaciones		
Tiempo: 45 Min 1 clases		
Descripción	Participantes	Materiales
Inicio: Los alumnos realizaran un proyecto acerca de las posibilidades de empleo futuro que tienen en la ciudad de Mazatlán y en el Estado de Sinaloa. Designarán dónde preferirían laboral profesionalmente y por qué.	Docente Alumnos	Cuaderno de apuntes
Desarrollo: Cada alumno observara a su compañero, analizando su comportamiento, participación en clase, entrega de actividades, puntualidad, atención etc. Evidentemente cada alumno conoce el desempeño de sus compañeros, el cual completara con la observación directa.		
Cierre: Al final del periodo de observación los alumnos realizaran un reporte de lo observado con copia para el alumno observado.		

ESTADO DE SATISFACCIÓN

I)- TÍTULO: ENCUESTA		
Objetivo: Conocer la forma en como los alumnos se sienten identificados con su carrera profesional		
Contenido con el que se vincula: Sistemas de producción justo a tiempo		
Tiempo: 45 Min 1 clases		
Descripción	Participantes	Materiales
Inicio: Los alumnos de forma anónima llenaran una encuesta en donde revisaran el estado de satisfacción que presentan. El docente pedirá a los alumnos que respondan de forma honesta y constructiva.	Docente Alumnos	Encuesta
Desarrollo: La encuesta abordara aspectos sobre su persona, escuela y docente que imparte la materia. Como medida para identificar los aspectos que de acuerdo con su perspectiva se pueden mejorar.		
Cierre: El docente analizara las situaciones que se proponen mejorar para buscar la influir de forma positiva.		

II)- TÍTULO: ESTUDIO DE CASO		
Objetivo: Aplicar el conocimiento adquirido, analizando la situación del caso proponiendo una solución viable para la empresa o involucrados.		
Contenido con el que se vincula: Tecnología de proceso y ubicación de las instalaciones		
Tiempo: 45 Min 1 clases		
Descripción	Participantes	Materiales
Inicio: El docente Explicara proyectara un estudio de caso sobre una empresa en la cual se describe el desarrollo de la empresa y la situación actual en la que se encuentra.	Docente Alumnos	Encuesta
Desarrollo: Cada alumno analizara de forma individual la situación y redactara en una cuartilla la solución propuesta para el caso, justificando su respuesta basándose en la importancia de la tecnología de procesos y la ubicación de las instalaciones.		
Cierre: El docente pedirá a los alumnos que expresen sus participaciones.		

III)- TÍTULO: PIRÁMIDE DE SATISFACCIÓN PROFESIONAL		
Objetivo: Medir el interés de los alumnos		
Contenido con el que se vincula: Diseño y medición del trabajo		
Tiempo: 45 Min 1 clases		
Descripción	Participantes	Materiales
Inicio: El docente les explicara a los alumnos que en una pirámide los alumnos deben establecer de acuerdo con el orden de importancia lo que más les motiva.	Docente Alumnos	Hojas blancas
Desarrollo: En el pizarrón el docente establecerá 10 situaciones de interés (Escuela, Familia, Trabajo, Amigos, Economía, Casa, etc.) y los alumnos en una pirámide de 5 establecerán los que le parecen más importantes y justificarán que situación les motiva más e impulsa sus expectativas.		
Cierre: El docente analizara las respuestas de los alumnos valorando sus justificaciones.		

EXPECTATIVAS PROFESIONALES

I)- TÍTULO: VISITA GUIADA		
Objetivo: Conocer la practica en la realidad de la empresa, comparando la teoría.		
Contenido con el que se vincula: Control de calidad		
Tiempo: 4 HRS		
Descripción	Participantes	Materiales
Inicio: El docente gestionara una visita guiada a la cervecera el pacífico, industria líder a nivel mundial en la elaboración de cerveza.	Docente Alumnos	Ambientación Guion de preguntas Vestimenta formal
Desarrollo: El recorrido será acompañado y analizaremos cada una de las áreas y el proceso que se lleva a cabo en el control de calidad.		
Cierre: El docente pedirá a los alumnos que realicen un informe formal de su visita guiada en donde comparen sus experiencias durante el recorrido.		

II)- TÍTULO: ENTREVISTA PROFESIONAL		
Objetivo: Conocer la seguridad del alumno y sus capacidades		
Contenido con el que se vincula: Sistema de inventarios		
Tiempo: 45 Min 5 clases		
Descripción	Participantes	Materiales
Inicio: Los alumnos se dividirán entre entrevistadores y entrevistados, figuraran como si fueran a una entrevista de trabajo en donde ellos se tienen que postular y describir con sus capacidades y cualidades.	Docente Alumnos	Ambientación Guion de preguntas Vestimenta formal
Desarrollo: Los alumnos entrevistadores tendrán que llevar un guion de preguntas como si fueran los reclutadores de personal, y los entrevistados deberán hacer su CV con sus datos reales, incluyendo capacidades, cualidades, habilidades, cursos, etc. Ambos deberán vestirse de acuerdo con la ocasión y se ambientara el lugar de la misma forma.		
Cierre: El docente realizara una retroalimentación de la forma en cómo ambas partes actuaron.		

III)- TÍTULO: DEBATE ONLINE		
Objetivo: Conocer el conocimiento adquirido durante el semestre		
Contenido con el que se vincula: Tecnología de proceso y ubicación de las instalaciones		
Tiempo: 45 Min 1 clases		
Descripción	Participantes	Materiales
Inicio: El docente dará la introducción al debate los alumnos deberán de hacer un comentario justificando su pensar.	Docente Alumnos	Computadora Zoom
Desarrollo: Cada alumno dará su comentario justificando su aportación. El debate se realizará en Zoom.		
Cierre: El docente dará el cierre de la participación.		

EXPECTATIVAS PROFESIONALES

ACCIÓN 6				
RESPONSABLE (S)	Docentes			
ACTIVIDADES	PARTICIPAN	TIEMPO	RECURSOS	META / INDICADORES DE LOGRO
Elaboración del informe final acerca de la validación desarrollada luego de la instrumentación de la estrategia implementada y presentación de los resultados	Directivos y estudiantes	Al finalizar el ciclo escolar	Hojas y computadoras	Redacción y presentación del informe de validación en tiempo y forma.

CONCLUSIÓN

En la revisión bibliográfica realizada se demostró que, aunque han sido planteadas y aplicadas diferentes estrategias de motivación profesional en los diferentes contextos universitarios; en el caso de la Carrera Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Sinaloa, no se contaba con una estrategia didáctica – motivacional para los estudiantes del grupo 4-11, quienes mostraban bajos índices de motivación profesional, de acuerdo con los resultados del diagnóstico aplicado.

La investigación desarrollada muestra el proceso de construcción y validación de una estrategia didáctica – motivacional para los estudiantes del grupo 4-11 desde la materia Administración de Operaciones de la Licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad Autónoma de Sinaloa. Para el diseño de esta estrategia se parte del reconocimiento de tres dimensiones, donde se vinculan los aspectos didácticos y psicológicos vinculados con la motivación.

Las dimensiones que fueron identificadas para el desarrollo de esta investigación fueron:

- ▶ Intensidad motivacional
- ▶ Estado de satisfacción
- ▶ Expectativas profesionales

Para validar la estrategia diseñada se empleó el criterio de especialista, metodología que ha sido reconocida científicamente en el área de la Sociología, la Pedagogía y la Didáctica.

El evaluar esta estrategia es de vital importancia para determinar si contiene validez, en este caso pertinencia y redacción. Para llevarla a la práctica docente se demanda contar con el criterio de los especialistas consultados, A partir de esta validación se mejoró la estrategia diseñada.

BIBLIOGRAFÍA

- Ausubel, David, Novak, Joseph y Hanesian, Helen. (1997).** Psicología Educativa, un punto de vista cognoscitivo. México: Editorial Trillas.
- Ballester, Rafael. (2002).** Habilidades sociales: evaluación y tratamiento. Madrid: Síntesis.
- Barriga, F. y G. rojas. (2002).** Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Tomado desde <http://es.scribd.com/doc/97693895/Frida-Diaz-Barriga-Arceo-1999-Estrategias-Docentes-para-un-Aprendizaje-Significativo>
- Beltrán, J. (1993a).** Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje. Madrid: Síntesis.
- Bermúdez Sarguera Rogelio y Marisela Rodríguez Rebustillo (1996).** La personalidad del adolescente. Teoría y metodología para su estudio. La Habana. Pueblo y Educación.
- Bruner, Jerome. (2004).** Desarrollo Cognitivo y Educación. Madrid: Morata.
- Carrasco, J, B (2004).** Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor. Madrid: Ediciones. Rialp. S.A.
- Chevallard, Y. (2005).** La transposición didáctica: del saber sabio al saber enseñado. Argentina: Aique Grupo Editor.
- Colectivo de autores. (2012).** Programa director de la Lengua Materna. MINED, La Habana.
- Díaz, F. (1999).** Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México. Mc Graw Hill.
- Ferreiro, R. (2005).** Estrategias didácticas del aprendizaje cooperativo: el constructivismo social; una nueva forma de enseñar y aprender. México: Trillas.
- Gómez Barrera, Rodolfo Valentino (2015):** Maslow, teoría de las necesidades básicas: https://www.academia.edu/7473176/MASLOW_TEORIA_DE_LAS_NECESIDADEES_B%C3%81SICAS
- González Cabanach, Ramón (1997).** Concepciones y enfoques de aprendizaje. Revista de Psicodidáctica, (4),5-39. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=175/17517797002>
- Hamlyn D. (1977).** "El aprendizaje humano". En Filosofía de la educación (324-352). México: Fondo de Cultura Económica.
- Mansilla, J., y Beltrán J. (2013).** Coherencia entre las estrategias didácticas y las creencias curriculares de los docentes de segundo ciclo, a partir de las actividades didácticas. Perfiles educativos, 139(35).
- Ogalde, I. (2003).** Los Materiales Didácticos Medios y Recursos de apoyo a la docencia. México: Trillas.
- Panza, M. (1990).** Fundamentación de la didáctica. México: Gernika.
- Trimiño Quiala, B. (2008).** La Reafirmación profesional pedagógica en el primer año de la carrera "Profesor General Integral de Secundaria Básica": una estrategia didáctica, desde las asignaturas de Ciencias Naturales (Tesis inédita de doctorado). Instituto Superior Pedagógico, Enrique José Varona, La Habana, Cuba.
- Universidad Autónoma de Sinaloa (2016)** Programa de estudio de la materia Administración de Operaciones de la Carrera Administración de Empresas. Documento digital. UAS.
- Universidad Autónoma de Sinaloa, (2018).** Estatutos de trabajo. Documento digital. UAS.



REVISTA ELECTRÓNICA

DESAFÍOS

EDUCATIVOS

ReDeCi