

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA CIENCIAS DEL DEPORTE**

**DETERMINACIÓN DE LOS NIVELES DE MOTIVACIÓN  
EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA DE PROFESORES,  
PROFESORAS Y ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN FÍSICA  
EN COSTA RICA**

Tesis sometida a la consideración del Tribunal Examinador de Trabajos de Graduación para  
optar por el título de Licenciatura en Ciencias del Deporte con énfasis en Salud

**Marianela Delgado Durán**

Campus Presbítero Benjamín Núñez. Heredia, Costa Rica

2007



DETERMINACIÓN DE LOS NIVELES DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E  
INTRÍNSECA DE PROFESORES, PROFESORAS Y ESTUDIANTES DE  
EDUCACIÓN FÍSICA EN COSTA RICA

MARIANELA DELGADO DURÁN

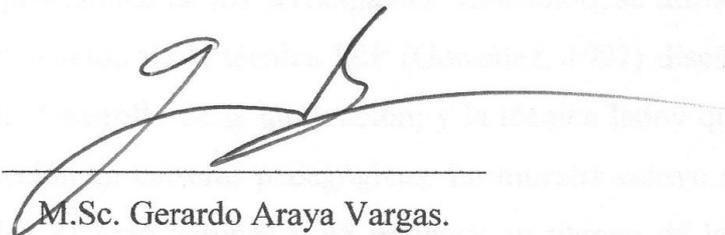
Tesis sometida a la consideración del Tribunal Examinador de Trabajos de Graduación para optar por el título de Licenciatura en Ciencias del Deporte con énfasis en Salud. Cumple con los requisitos establecidos por la Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.

## Miembros del Tribunal Examinador



---

M.S.c. María Antonieta Corrales Araya  
Vicedecana de la Facultad de Ciencias de la Salud.



---

M.Sc. Gerardo Araya Vargas.

Tutor



---

M.Sc. Mónica Mora Mora.

Lectora

Marianela Delgado Durán

Marianela Delgado Durán.

Sustentante

Tesis sometida a la consideración del Tribunal Examinador de Trabajos de Graduación para optar por el título de Licenciatura en Ciencias del Deporte con énfasis en Salud. Cumple con los requisitos establecidos por la Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.

## Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de una muestra de profesores, profesoras y estudiantes de educación física costarricenses. González y López (2002) mencionan que el estar motivado hacia el trabajo, trae consecuencias psicológicas positivas como la autorrealización, el sentimiento de competencia y utilidad, además de mantener la autoestima. Para el diagnóstico del nivel de desarrollo de la motivación profesional de los participantes del estudio, se utilizó la técnica DIP – EF, la cual es una adaptación de la técnica DIP (González, 1997) diseñada para el diagnóstico de los niveles de desarrollo de la motivación; y la técnica Iadov que se utiliza para el estudio de la satisfacción en carreras pedagógicas. La muestra estuvo conformada por 126 sujetos de los cuales 81 eran varones y 45 mujeres; su tiempo de laborar en el campo de la educación física fue en general de  $4,36 \pm 6,5$  años, dándose gran variabilidad, ya que la mayoría de los sujetos tenían menos de un año de experiencia y unos cuantos tenían muchos años laborando. De la muestra 57 eran profesionales y 69 estudiantes practicantes, la elección se hizo por conveniencia. Los principales resultados mostraron que la persistencia en la actuación laboral, es un componente clave de la motivación de estos sujetos y esta variable, disminuye con la edad y con el tiempo de laborar. Además, se encontró que las variables, elaboración personal, posición activa, persistencia y grado de satisfacción, difieren según el estado profesional (trabaja actualmente, estudia o no trabaja). Las diferencias estaban principalmente en la persistencia, en la actuación profesional (los que trabajan actualmente tienen un puntaje significativamente más bajo que los que son estudiantes o practicantes y que aún no trabajan formalmente) y también en el grado de satisfacción (los que trabajan actualmente tienen un puntaje más bajo de satisfacción que los que aún no trabajan formalmente o son practicantes). En cuanto a la satisfacción grupal se da una contradicción, dado que el grupo expresó tanto vivencia de agrado como de desagrado en el desarrollo de su actividad profesional. Este fenómeno debería profundizarse más en futuros trabajos de investigación, para aproximarse a sus causas y se debería atender por parte de las autoridades respectivas, para elevar la motivación laboral de este gremio.

A Dios principalmente que me dio las fuerzas para poder terminar este trabajo, a mi familia y a mi esposo que me apoyaron siempre, a Gerardo Araya mi tutor y a Mónica Mora que me tuvieron mucha paciencia y la disposición para ayudarme.

A todos los compañeros educadores físicos que aceptaron ser parte del estudio.

Yo te amo, Señor, mi fuerza,  
El Señor es mi roca y mi fortaleza,  
mi libertador y es mi Dios,  
mi roca que me da seguridad,  
mi rocudo y me da la victoria.

Salmo 18

## Dedicatoria

A Dios, Pablo, Francisco, María, Gerardo y Mónica, que cada vez que me sentía sin fuerzas para continuar me ayudaron a seguir adelante y terminar con mi trabajo; que Dios los bendiga siempre.

A mi hija Daniela, que me da fuerzas para continuar y mejorar a cada instante.

Yo te amo, Señor, mi fuerza.

El Señor es mi roca y mi fortaleza;

es mi libertador y es mi Dios,

es la roca que me da seguridad;

es mi escudo y me da la victoria.

Salmo18



## ÍNDICE

	Página
<b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN</b>	1
Planteamiento y delimitación del problema	1
Justificación	2
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Definición de términos	8
<b>CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL</b>	10
El Trabajo	10
Motivación	11
Motivación Intrínseca	12
Motivadores Intrínsecos	12
Motivación Extrínseca	12
Motivadores Extrínsecos	13
Teorías más comunes	13
Conductistas	13
Cognoscitivistas	14
Humanística	14
Psicoanalítica	15
Gestalt	15
Modelos de Motivación	15
Expectativas	15
Porter y Lawler	16
Integrador de Motivación	16
Teorías sobre Motivación Laboral centradas en el contenido	16
Jerarquía de las necesidades de Maslow	16
Necesidades aprendidas de Mc Clelland	17
Motivación de Logro	18
Motivación de Afiliación	18
Motivación por la Competencia	18
Motivación por el Poder	18
Modelo Jerárquico de Alderfer	18
Modelo de los dos Factores de Herzberg	19
Teorías sobre Motivación Laboral centrada en el Proceso	20
Teoría de la Equidad de Adams	20

Teoría de las Expectativas de Vroom	21
Teoría del Esfuerzo de Skinner	22
Teoría del Establecimiento de Metas	22
Satisfacción	22
Satisfacción y Contexto en el Empleo	22
Motivación, desempeño y satisfacción	23
Indicadores de Motivación Laboral	23
Indicadores de Contenido de la Motivación Profesional	23
Indicadores de Contenido	24
Indicadores de Funcionamiento de la motivación Profesional	24
Indicadores de Funcionamiento	24
Perspectiva Temporal de la Motivación Profesional	24
Persistencia en la Actuación Profesional	25
Posición del Sujeto en la Regulación de su Actuación Profesional	25
Reflexión Personalizada acerca de la Profesión	25
Elaboración Personal de los Juicios Relativos a la Profesión	25
No Elaboración Personal de los Juicios Relativos a la Profesión	25
Expresión Vivencial del Sujeto en la Actuación Profesional	26
Satisfacción	26
Contradicción	26
Insatisfacción	26
Niveles de Desarrollo de la Motivación Profesional	26
Nivel Superior	26
Nivel Medio	26
Nivel Inferior	27
Tipo A	27
Tipo B	27
Tipo C	27
Personalidad	28
Calidad de Vida	30
Calidad de Vida en el Trabajo y motivación laboral en el campo de la educación física	30
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	32
Sujetos	32
Instrumentos	32

Procedimientos	35
Análisis Estadístico	35
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>36</b>
Resultados	36
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	<b>57</b>
Discusión	57
<b>CAPÍTULO VI: CONSIDERACIONES FINALES</b>	<b>62</b>
Conclusiones	62
<b>CAPÍTULO V: CONSIDERACIONES FINALES</b>	<b>66</b>
Recomendaciones	66
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>67</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>73</b>
Anexo 1: Cuestionario aplicado a los sujetos	75
Anexo 2: Técnica de Iadov	82

## ÍNDICE DE TABLAS

	Página
<b>Tabla 1.</b> Promedios y desviación estándar de la edad y de las variables dependientes principales, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en educación física en Costa Rica	36
<b>Tabla 2.</b> Resumen de correlaciones de Pearson de la edad, tiempo de laborar (años), elaboración personal en torno a la profesión, posición activa del sujeto en la actuación profesional y persistencia en la actuación profesional medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en educación física en Costa Rica	37
<b>Tabla 3.</b> Resumen de correlaciones de Pearson de la edad, tiempo de laborar (años), elaboración personal en torno a la profesión posición activa del sujeto en la actuación profesional y persistencia en la actuación profesional, medidas en hombres que laboran en educación física en Costa Rica	38
<b>Tabla 4.</b> Resumen de correlaciones de Pearson de la edad, tiempo de laborar (años), elaboración personal en torno a la profesión Posición activa del sujeto en la actuación profesional y persistencia en la actuación profesional, medidas en mujeres que laboran en educación física en Costa Rica	39
<b>Tabla 5.</b> Resumen de promedios y desviaciones estándar de las variables dependientes elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral, según sexo y estado profesional	40
<b>Tabla 6.</b> Resumen de MANOVA, aplicado a las variables dependientes elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral, medidas en hombres y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica, en función de su estado profesional	41
<b>Tabla 7.</b> Resumen de ANOVA, de cada una de las variables dependientes procesadas en el MANOVA elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral, según sexo y estado profesional	41
<b>Tabla 8.</b> Resumen de promedios y desviaciones estándar de las variables dependientes elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral según sexo y lugar de trabajo	42
<b>Tabla 9.</b> Resumen de MANOVA, aplicado a las variables dependientes elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral, medidas en hombres y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica, según su lugar de trabajo	43
<b>Tabla 10.</b> Resumen de ANOVA, de cada una de las variables dependientes procesadas en el MANOVA, elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral, según sexo y lugar de trabajo	43
<b>Tabla 11.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables contenido de la profesión y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	44
<b>Tabla 12.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional) y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	44
<b>Tabla 13.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como educador-a- físico-a-) y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	45

<b>Tabla 14.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (planes dentro de cinco años) y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	45
<b>Tabla 15.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (cambiar de profesión) y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	46
<b>Tabla 16.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (estado profesional) y contenido de la profesión, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	46
<b>Tabla 17.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables estado profesional y perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional) medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	47
<b>Tabla 18.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables estado profesional y perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como educador-a- físico-a-), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	48
<b>Tabla 19.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables estado profesional y perspectiva temporal (planes dentro de cinco años), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	48
<b>Tabla 20.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables estado profesional y perspectiva temporal (cambiar de profesión), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	49
<b>Tabla 21.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y contenido de la profesión, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	49
<b>Tabla 22.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	50
<b>Tabla 23.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como educador-a- físico-a-), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	51
<b>Tabla 24.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y perspectiva temporal (planes dentro de cinco años), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	52
<b>Tabla 25.</b> Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y perspectiva temporal (cambiar de profesión), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	53
<b>Tabla 26.</b> Síntesis de interpretación de los indicadores de motivación profesional medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica	55

## Capítulo I

### INTRODUCCIÓN

#### **Planteamiento y delimitación del problema:**

En la actualidad los estudios acerca de la motivación, su naturaleza y funcionamiento, cobran importancia en la medida en que las investigaciones psicológicas han demostrado la influencia determinante de la misma en la calidad del desempeño profesional.

La motivación es importante, en el quehacer de educadores y educadoras, en el desarrollo de sus clases, y constituye un factor importante a tener en cuenta en la elaboración de las estrategias educativas, dirigidas al mejoramiento de la calidad de la enseñanza (González y López, 2002).

Según González y López (2002), la motivación como fuerza impulsora, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo donde logra la mayor preponderancia; al ser dicha actividad la labor que ocupa la mayor parte de nuestras vidas, es necesario que estemos motivados por ella, de modo tal que no se convierta en una actividad alienada y opresora; el estar motivado hacia el trabajo, trae varias consecuencias psicológicas positivas, como la autorrealización, el sentimiento de competencia y utilidad, además de mantener la autoestima.

La labor docente, es una de las actividades profesionales más importantes para el desarrollo de un país, por tanto, es relevante conocer las características de la motivación profesional de este gremio, debido a que ésta influye en el desempeño laboral. Entre estos profesionales, destacan los y las educadores físicos, de quienes no se dispone de evidencia previa de estudios con respecto a su motivación laboral. Estos profesionales tienen particularidades o diferencias muy marcadas, en comparación con educadores de otras áreas, por ejemplo en el ambiente en que se debe desarrollar su clase, las exigencias a nivel físico para el docente, entre otras cosas. Por esto, cabe plantearse como problema de

estudio, a nivel exploratorio y descriptivo para iniciar esta línea de investigación, el conocer ¿cuáles son los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de los profesores, profesoras y estudiantes de la carrera de Educación Física en Costa Rica?

### **Justificación:**

El trabajo constituye un rasgo específico de la actividad humana: es un común denominador y una condición imprescindible para la existencia de la vida social. Por ello el proceso histórico de desarrollo de la humanidad se fundamenta en el trabajo, que es el proceso de transformación que hace el ser humano de la naturaleza, y esta a su vez reacciona sobre la humanidad modificándola (Zornoza, 2000).

Sin embargo, desde el punto de vista económico, lo que interesa es el hecho de que el trabajo en sí es el elemento esencial del proceso de producción, y a su vez éste, consiste en aplicar un determinado esfuerzo, físico o psíquico, sobre un objetivo con la finalidad de transformarlo (Zornoza, 2000).

Aún cuando unas cuantas actividades humanas se llevan a cabo sin motivación, casi todo el comportamiento consciente es motivado o producido por alguna causa; por lo tanto es necesario que se identifiquen los motivos de los empleados para que el desempeño de la tarea sea el mejor (Davis, 1988).

Arteaga (2003), citado en López y Villalobos (2004), menciona que el estudio de la motivación, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas las necesidades, deseos y actividades, es decir, investiga la explicación de las propias acciones humanas.

González (1989), en una investigación constató la importancia de lograr en el estudiante universitario, un nivel superior de desarrollo de la motivación profesional, expresado a través de un interés profesional desarrollado, como factor que garantiza la estabilidad y calidad del desempeño profesional.

En el estudio realizado por González (1994), se exploró el nivel de desarrollo de la motivación profesional en profesores de diferentes niveles de enseñanza, permitiéndole verificar la efectividad del interés profesional en la calidad del desempeño, demostrando que cuando los profesores logran desarrollar una motivación sustentada en intereses profesionales resultan mejores docentes, en tanto puedan desempeñar sus funciones con autonomía, perseverancia, implicación personal, iniciativa y compromiso de cambio hacia el mejoramiento de la calidad de su enseñanza.

Ardila (1986), menciona que los factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica; ya que las personas trabajan aunque tengan sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al ser humano a trabajar, abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad.

Stonner (1997), explica que la motivación es un elemento importante que permitirá canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta general del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.

Davis (1991), menciona que cada persona tiende a desarrollar ciertos impulsos motivacionales como un producto del medio cultural en el que vive, y estos impulsos afectan la manera en que los individuos ven sus trabajos y manejan sus vidas.

McClelland (citado en Davis, 1991), desarrolló un esquema de clasificación que destaca cuatro de los impulsos más dominantes y subrayó su importancia para la motivación. Sus estudios revelan que los impulsos motivacionales reflejan elementos de la cultura en que crecieron: familia, escuela, iglesia y libros. En la mayoría de los países, uno o dos de los esquemas motivacionales tienden a ser preponderantes entre los trabajadores debido a que crecieron en ambientes similares.

Los cuatro impulsos que McClelland estudió son: el **de logro** que es un impulso para superar retos, progresar y crecer; el **de afiliación**, que es un impulso con el que se

busca relacionarse positivamente con la gente; el impulso **de competencia**, que es para hacer trabajos de alta calidad y el **de poder**, que es un impulso para influir en las personas y situaciones (Davis, 1988).

Según Ardila (1986), las satisfacciones proporcionadas por el trabajo, contribuyen al bienestar general del individuo y a su sentimiento de valor personal. El ser humano, tiene muchas necesidades fisiológicas, psicológicas y otras propias de la cultura. El trabajo proporciona una manera de satisfacer tales necesidades y de adquirir un sentido de importancia ante sus propios ojos y ante los ojos de los demás

La satisfacción, se plantea como el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo; los factores que inciden directamente sobre la satisfacción son las recompensas intrínsecas (relaciones interpersonales, autorrealización), y el nivel de recompensa que el individuo cree que debe recibir. Estos factores son el resultado del desempeño o realización en el trabajo (Ardila, 1986).

Actualmente en las sociedades complejas que han alcanzado un alto nivel de bienestar, satisfechas las necesidades básicas, los individuos dirigen sus progresos hacia la satisfacción de necesidades de otro orden, denominadas terciarias, fundamentalmente plasmadas en los servicios sociales, sean éstos en comunicación, sanidad y educación (Lagardera, 1992, citado en Monge y Mosquera, 1999).

En la medida en que estos importantes servicios sociales (comunicación, sanidad y educación) tienden a generalizarse al conjunto de la sociedad, surge en los individuos la necesidad de satisfacer necesidades de otra naturaleza, no estrictamente de orden material. De manera que la calidad de vida viene a estar determinada por una variedad de necesidades en el ámbito de demandas y de estilos de vida; que se reflejan en los diferentes niveles de la calidad de vida (Saeki, 1992, citado en Monge y Mosquera, 1999).

Monge y Mosquera (1999), mencionan que los cambios en los hábitos de vida de las personas benefician de forma positiva su estado de salud general y la apariencia física.

Además, sumado el elemento de actividad física, éste contribuye notablemente con un buen estado de bienestar general. Se puede asegurar que la actividad física, el deporte, la recreación, y los hábitos favorables de la salud, constituyen un factor importante que condiciona la calidad de vida; entendiéndose como una mayor esperanza de vida y, sobre todo, vivir en mejores condiciones físicas y mentales. Por tanto, dado que el quehacer del profesional en educación física se basa en el manejo cotidiano de estos conceptos, ello de alguna forma, debería tener un impacto sobre su calidad de vida, no obstante de acuerdo con los resultados del estudio de Monge y Mosquera (1999), sobre la calidad de vida del educador físico costarricense del área metropolitana, este gremio presenta deficiencias, que afectan su salud.

Esta problemática puede perjudicar su motivación laboral y de hecho, está ligada con diversos factores que cabe la pena analizar en una línea específica de estudio. Esto se vincula con los resultados del estudio de Salazar y Salas (1999), quienes analizaron algunos factores motivacionales que intervienen en el clima organizacional de los instructores de planta del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Otro antecedente que cabe mencionar es el estudio de Delgado y Chaves (1995), sobre la motivación y satisfacción en el desempeño laboral docente de educadores en el circuito 02 de la región educativa de San José.

Los factores motivacionales en el contexto del deporte y el ejercicio en Costa Rica, han sido analizados en estudiantes universitarios (Ureña, 1985) o deportistas (Villegas, 2003; López y Villalobos, 2004), a un nivel descriptivo principalmente, pero se ha dejado un tanto de lado, los factores motivacionales a nivel de entrenadores, árbitros y de los mismos educadores físicos, que son actores importantes del proceso deportivo y recreativo de un país.

Por lo revisado se ha visto evidencia de que la práctica profesional de los y las profesionales en educación física en Costa Rica, no se realiza en un ambiente físico y motivacional que permita un rendimiento óptimo. De hecho como lo apuntan Monge y Mosquera (1999), la calidad de vida de los educadores físicos de Costa Rica, al menos en el

área metropolitana de San José, presentaba serias deficiencias en el momento de su estudio, las que afectaban la salud de esos sujetos y por ende la calidad de su ejercicio profesional, lo que a su vez va en detrimento de la formación en aspectos de ejercicio, salud y deporte que debería aportarse a la comunidad. La temática de la motivación laboral en el ámbito de la Educación Física es novedosa en Costa Rica, por lo que además de lo acotado se justifica la presente investigación.

Dicho estudio es de relevancia para los educadores físicos que ya ejercen su profesión, por que les va a ayudar a conocer más sobre la motivación que poseen hacia su trabajo; a los estudiantes de esta carrera y a las universidades que la brindan, para que analicen el currículo de la misma y para que se practique una verdadera educación integral en la formación de los y las profesionales en educación física del futuro.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

Determinar los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de profesores, profesoras y estudiantes de educación física, relativos al ejercicio de su profesión.

### **Objetivos específicos:**

- Correlacionar el tiempo de laborar, la edad y las variables de interés profesional en educadores físicos (elaboración personal en el entorno profesional, posición activa, actuación profesional, persistencia en la actuación profesional, grado de satisfacción), según sexo.
- Establecer diferencias en el vector promedio de puntajes de las variables de interés profesional en educadores físicos (trabaja actualmente, es estudiante o no trabaja).
- Comparar los vectores promedio de las variables de interés profesional en educadores físicos, según sexo y lugar de trabajo o de práctica profesional.

- Establecer relación entre el contenido de la profesión y el sexo.
- Relacionar la perspectiva temporal (propósitos de vida profesional) y sexo.
- Conocer la relación entre la perspectiva temporal (tiempo que espera laborar en educación física) y sexo.
- Analizar la relación entre perspectiva temporal (planes dentro de cinco años) y sexo.
- Relacionar la perspectiva temporal (cambiar de profesión) y el sexo.
- Definir la relación entre el contenido de la profesión y el estado profesional.
- Conocer la relación perspectiva temporal (propósitos en la vida profesional) y el estado profesional.
- Relacionar la perspectiva temporal (tiempo que espera laborar como educador físico) con el estado profesional.
- Analizar la relación entre perspectiva temporal (planes dentro de cinco años) y estado profesional.
- Establecer la relación entre perspectiva temporal (cambiar de profesión) y estado profesional.
- Definir la relación entre experiencia laboral, contenido de la profesión y perspectiva temporal.
- Conocer el grado de satisfacción grupal con el ejercicio de la profesión de la educación física.

## **DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **Motivos**

McClelland (1989), define como motivo al interés recurrente por un estado objetivo basado en un incentivo natural, un interés que vigoriza, orienta y selecciona la conducta. Según Davis (1988), los motivos se perciben como expresiones de las necesidades de una persona; por tanto, éstos son personales e internos.

### **Motivadores**

Son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un alto desempeño, es algo que influye en la conducta de un individuo (Koontz, 1998).

### **Motivaciones**

Son reflejo de deseos, son la recompensa o incentivo ya identificado que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otras (Koontz, 1998).

### **Incentivos**

Según Davis (1988), son refuerzos externos a la persona, como premios o reconocimientos. Éstos forman parte del ambiente laboral que propicia la gerencia para alentar a los trabajadores a desempeñar sus tareas.

### **Motivación profesional**

Proceso de orientación del a personalidad hacia la profesión que se expresa a través de motivos intrínsecos y extrínsecos que se integran en formaciones psicológicas reguladoras de la actuación del sujeto, se distinguen por su contenido (intrínsecos o extrínseco) y se manifiestan en niveles de desarrollo (González y López, 2002).

## **Satisfacción Laboral**

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo (Márquez, 2006).

## **Interés profesional**

Es una formación motivacional predominantemente intrínseca que expresa como tendencia una orientación de la personalidad hacia el contenido esencial de la profesión (González y López, 2002).

## **Indicadores de la motivación profesional**

Existen dos tipos de indicadores; los de contenido que relacionan las preferencias del profesional con actividades ya sea esenciales o no esenciales a su profesión y los de funcionamiento que responden al cómo los motivos regulan la actuación del sujeto en su profesión (González y López, 2002).

## **Persistencia**

Es la cantidad de tiempo que una persona dedica a la ejecución de una actividad cualquiera pero orientada a obtener un resultado deseado (Toro Álvarez, 1983 citado en Parra 2000).

## Capítulo II

### MARCO CONCEPTUAL

#### CONDICIÓN LABORAL EN COSTA RICA: GENERALIDADES

##### El trabajo

La observación de la realidad indica una gran variedad de tipos de trabajo. Así, desde el punto de vista del producto obtenido, existen casi tantos tipos de trabajos como bienes y servicios. Sin embargo todo trabajo por distinto que sea, supone un esfuerzo humano y como tal un gasto de las potencias de la persona. Desde el punto de vista del individuo, el trabajo puede considerarse como una categoría abstracta (Zornoza, 2000).

El trabajo puede tomar aspectos muy diferentes según sean los medios de producción a su disposición y según sean los tipos de relaciones, que a través del trabajo, se establezcan entre los individuos. Ambas condiciones se interrelacionan mutuamente, y de hecho, caracterizan los distintos modos de producción de la historia de la humanidad (Davis, 1988; Zornoza, 2000).

Desde el punto de vista del trabajo, hay un hecho histórico fundamental: a partir de un determinado momento el ser humano es capaz de producir con su trabajo más de lo que necesita para vivir, es decir, aparece un excedente. La aparición del excedente es un fenómeno que además de permitir un intercambio y favorecer las posibilidades de progreso, es causa necesaria para que surja la explotación. A lo largo de la historia la explotación ha tomado varias formas: esclavitud, servidumbre, asalariados (Zornoza, 2000; Davis, 1991).

La existencia del trabajo asalariado viene condicionada por la generalización de la producción de mercancías, hasta llegar a la situación en que el mismo trabajo es una mercancía, que como tal, se compra y vende en el mercado. Exige la existencia de un trabajador libre (con capacidad jurídica y real) y de una masa de individuos cuya única posesión sea su propia capacidad de trabajar. Estos asalariados, por la venta de su capacidad de trabajo, pueden obtener a cambio, las demás mercancías necesarias para su subsistencia (Ardila, 1986; Zornoza, 2000).

De acuerdo con el contexto costarricense, se puede afirmar que el desempeño educacional es trabajo. Si bien es cierto, que no es un producto tangible, como una fábrica de vestidos, su importancia o impacto social es incuestionable. Por las características mismas del trabajo docente, es importante ubicar el desempeño de la educación como trabajo, a nivel de aula, institución o región. En este sentido, el trabajo se lleva a cabo por el individuo en una organización. Es a partir de este momento que se considera al trabajador de esa organización, con todos sus problemas y necesidades, y como el elemento más importante en cualquier institución (Delgado y Chaves, 1995).

## **Motivación**

La motivación es un término de significado muy amplio que puede englobar numerosos aspectos de la conducta; pero esta se refiere al por qué de la intensidad y la dirección del comportamiento. La intensidad se relaciona con el grado de esfuerzo que se activa para lograr un comportamiento o tarea. La dirección indica si el individuo se aproxima o evita una situación particular. Por eso la motivación puede determinar la intensidad y orientación del comportamiento individual (González, 1997).

Ruano (1986), define la motivación como el estudio de las acciones humanas y de sus determinantes. Alderman (1974), citado en Ruano (1986), define que es la tendencia hacia una dirección y selección de conductas y la tendencia de esta conducta a persistir hasta que se alcance la meta. Koontz (1998), define motivación como un concepto complejo que alude a diversos impulsos, deseos, necesidades, anhelos y otras fuerzas. Sprinthall (1996) menciona que la motivación es un proceso por el que se inician y sostienen las actividades orientadas a las metas.

Para Weinberg y Gould (1979) la motivación es el proceso para despertar la acción y sostener la actividad, aumenta o disminuye según el estímulo. Atkinson (citado en Cofer, 1990), explica que el término motivación se refiere a la activación de una tendencia a actuar para producir uno o más efectos. El término motivación subraya la fuerza final de la tendencia de la acción, que la persona experimenta como un “yo quiero”.

Motivar será estimular, con ayuda de una gran diversidad de medios, uno cualquiera de los elementos de motivación, además se trata siempre de comprender premisas psicológicas, para después estimularlas, de una u otra forma (Mucchielli, 1988).

## **TIPOS DE MOTIVACIÓN**

### **Motivación intrínseca**

Impulso que lleva a ocuparse de una tarea sin ninguna recompensa evidente, salvo la propia actividad, ésta es el medio y el fin; menciona también que ésta es un conflicto entre fuerzas dentro de uno mismo, tales como la necesidad de saber y comprender, como

La motivación extrínseca, es regulada por el ambiente y es, generalmente, una consecuencia artificial de una conducta. Los aumentos de sueldos, las comisiones y los elogios pueden ser ejemplos de este tipo de motivación (Reeve, 1994, citado por Reyes 2002).

Para Deci y Ryan, 1985, (citados por Weinberg y Gould, 1996) la motivación extrínseca se basa en tres conceptos principales: recompensa, castigo e incentivo que son dados desde una posición autorreferencial; se han distinguido cuatro tipos de motivación extrínseca: autodeterminación, regulación externa, la introyección y la identificación.

#### *Motivadores extrínsecos:*

Son recompensas externas que ocurren separadamente del trabajo y no proveen satisfacción directa en el momento en que se está desempeñando el mismo (Davis, 1988).

### **Teorías más comunes sobre motivación**

#### **Conductistas**

Una de las teorías que intentó explicar inicialmente el fenómeno de la motivación fue la teoría conductual o teoría conductista. Los orígenes de esta teoría se remontan a finales del siglo XIX y principios del XX, cuando la aparición del método científico obligó a la psicología como ciencia a cuestionar las teorías psicoanalíticas sobre las motivaciones inconscientes (Andara, 2002).

Esta corriente es encabezada por Watson; según su criterio toda conducta humana es aprendida; las variables determinantes de una conducta cualquiera se localizan en el medio en el que el organismo interactúa (Ureña, 1985).

Otro autor importante es Pavlov (hacia 1909), quien intenta explicar la conducta fundamentado en resultados de experimentos hechos con animales; por otra parte, Thorndike (hacia 1911), sostiene que los actos que conducen a un estado satisfactorio, son



aprendidos, y los actos que conducen a un estado insatisfactorio son eliminados (Ureña, 1985).

Otro conductista, Skinner (hacia 1938) (citado en Ureña, 1985) dice que la conducta es controlada por las consecuencias, las cuales se constituirían en reforzamientos. En 1955, Skinner propone que los seres humanos en su totalidad están controlados por su propia circunstancia y su medio.

### **Teoría cognoscitivista**

Los teóricos cognoscitivistas piensan que la fuente de la motivación humana no se encuentra en los incentivos ambientales que el ser humano recibe como consecuencia de su conducta, sino más bien piensan que el verdadero origen de la motivación se encuentra en sus pensamientos, o actividad cognitiva de todo individuo (Andara, 2002).

Una de las teorías cognoscitivas más interesantes es la teoría de la Motivación al Logro expuesta por McClelland, Atkinson, Clark y Lowell en el año de 1953; aquí mencionan que las personas con necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso, son realistas frente al riesgo, asumen la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener retroalimentación (Koontz, 1998). Sprinthall (1996), dice que la motivación de logro es el empeño por realizar tareas difíciles lo mejor que sea posible.

### **Teoría humanística**

La psicología humanística nace al rededor de la década de los cuarenta, producto de la necesidad de darle una explicación alternativa al fenómeno de las motivaciones humanas, diferentes a las que hasta entonces se manejaban dentro de la psicología como ciencia como lo eran: la teoría psicoanalítica y las teorías conductuales o del aprendizaje (Andara, 2002).

Los teóricos de la "tercera fuerza", como también son llamados, opinan que la motivación, lejos de ser algo externo al ser humano o algo provocado por fuerzas ambientales, obedece a factores intrínsecos como la necesidad que tiene el hombre de

"autorrealización" (Maslow), la "tendencia de actualización" innata (Rogers y Freinberg) o la necesidad de "autodeterminación" (Deci, Vallerand, Pelletier y Rayan). (Andara, 2002).

Una de las teorías motivacionales de corte humanístico más renombradas es la teoría motivacional de Abraham Maslow. La teoría de Maslow, es una teoría orgánica debido a que no quiso desligarse completamente de un fundamento neurofisiológico, pero al mismo tiempo le parece que la perspectiva holística o de índole gestáltica es el único marco de referencia aceptable para explicar sus ideas sobre la personalidad humana (Andara, 2002).

### **Teoría Psicoanalítica**

Es en 1910 cuando Sigmund Freud plantea la teoría, en que se intenta trazar en forma comprensiva una explicación de la conducta del ser humano; este menciona que existen dos tendencias que rigen la conducta, una es los instintos y la otra las tendencias, que se presentan en dos formas la tendencia libidinosa y la tendencia agresiva (Fadiman, 1979).

### **Teoría Gestalt**

Alrededor del año 1800, surge en Alemania y Austria dicha teoría. La posición de los gestaltistas presenta una perspectiva de análisis en términos de configuración, organización de partes que conforman un todo. La consideración de totalidad planteada por esta teoría abarca en forma conjunta: sujetos y medio; y constituyen ambos algo así como el universo de interés en un contexto dado (Ureña, 1985).

Esta tendencia es influenciada por Kohler, Wertheiner, Lewin, Goldstein y otros, se localiza a Perls, quien fundamenta sus planteamientos teóricos asumiendo una perspectiva holística del funcionamiento humano, en el que tanto medio como sujeto son partes de un campo único, en el que ambos interactúan constantemente (Ureña, 1985).

### **Modelos de motivación.**

*Modelo de Expectativas:* Sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus

vidas. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo (Zornoza, 2000).

*Modelo de Porter y Lawler:* Menciona que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa (Zornoza, 2000).

*Modelo integrador de Motivación:* Combina todo lo que se conoce sobre el importante y complejo fenómeno de la motivación: necesidades, impulso de realización, factores de higiene, expectativa, motivación, desempeño y satisfacción (Zornoza, 2000).

## **Teorías sobre motivación laboral centradas en el contenido**

### **Jerarquía de las necesidades de Maslow según Andara (2002)**

Según Maslow 1970, la primera prioridad, en cuanto a la satisfacción de las necesidades, está dada por las necesidades fisiológicas, como lo son la de alimentarse y de mantener la temperatura corporal apropiada. Cuando estas necesidades no son satisfechas por un tiempo largo, la satisfacción de las otras necesidades pierde su importancia, por lo que éstas dejan de existir.

Las necesidades de seguridad incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de; sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia.

Dentro de las necesidades de amor y de pertenencia se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; la necesidad de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad

de un ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros.

Para Maslow (1970) la necesidad de estima es aquella que se encuentra asociada a la constitución psicológica de las personas. Éste agrupa dichas necesidades en dos clases: las que se refieren al amor propio, al respeto a sí mismo, a la estimación propia y la Autoevaluación; y las que se refieren a los otros, las necesidades de reputación, condición, éxito social, fama y gloria.

Las necesidades de autoestima son generalmente desarrolladas por las personas que poseen una situación económica cómoda, por lo que han podido satisfacer plenamente sus necesidades inferiores. En cuanto a las necesidades de estimación del otro, estas se alcanzan primero que las de estimación propia, pues generalmente la estimación propia depende de la influencia del medio.

Las necesidades de autoactualización son únicas y cambiantes, dependiendo del individuo, están ligadas con la necesidad de satisfacer la naturaleza individual y con el cumplimiento del potencial de crecimiento. Uno de los medios para satisfacer la necesidad de autoactualización es el realizar la actividad laboral o vocacional que uno desea realizar y, además de realizarla, hacerlo del modo deseado. Para poder satisfacer la necesidad de autoactualización, es necesario tener la libertad de hacer lo que uno quiera hacer. No pueden haber restricciones puestas por uno mismo ni tampoco puestas por el medio; "desear ser libres para ser ellas mismas"(DiCaprio, 1989, citado por Andara 2002).

### **Necesidades aprendidas de McClelland según Davis (1988)**

Éste menciona que cada persona tiende a desarrollar ciertos patrones de motivación como un producto del ambiente cultural en que vive. Estos patrones son las actitudes que afectan la manera que la gente percibe su trabajo y enfrenta su vida. Cuatro patrones de motivación especialmente importantes son el logro, la afiliación, la competencia y el poder.

### *Motivación de logro*

Es el impulso que tienen algunas personas para superar retos y obstáculos que se presentan al tratar de alcanzar sus metas, estas personas son trabajadoras cuando tienen la percepción de que serán reconocidas por su esfuerzo, cuando existe solamente un riesgo moderado de fracaso.

### *Motivación de afiliación*

Es el impulso de relacionarse socialmente con la gente. Si se compara a los trabajadores motivados por el logro con los motivados por la afiliación, se observará como ambos patrones influyen el comportamiento; las personas motivadas por afiliación trabajan mejor cuando se les reconoce sus actitudes positivas y su colaboración, estos suelen seleccionar amigos para que trabajen con ellos.

### *Motivación por la competencia*

Es el impulso de realizar un trabajo de alta calidad, buscan la excelencia y desarrollan habilidades para la solución de los problemas y luchan por ser creativos; en general tienden a desempeñar un buen trabajo por su propia satisfacción interna y el reconocimiento de los demás.

### *Motivación por el poder*

Es un impulso por influir en los demás y modificar situaciones; las personas motivadas por el poder desean causar un impacto en su organización y están dispuestas a correr riesgos para lograrlo. Una vez que obtienen el poder podrán usarlo constructiva o destructivamente.

### **Modelo Jerárquico de Alderfer**

Éste, basa sus investigaciones en el modelo de Maslow. Las necesidades básicas están englobadas en tres niveles; de existencia, de relación, de crecimiento o desarrollo personal (Zornoza 2000).

Alderfer sugirió que los empleados inicialmente estén interesados en satisfacer sus necesidades de existencia, que combinan los factores fisiológicos y de seguridad. La paga,

las condiciones físicas de trabajo, la seguridad en el puesto y los beneficios pueden apuntar a esta necesidad. Las necesidades de relación se encuentran en el siguiente nivel y comprenden el ser entendido y aceptado por personas que se encuentran arriba, debajo y entorno al empleado en el trabajo y fuera de él. Las necesidades de crecimiento están en la tercera categoría y se refieren al deseo de autoestima y autorrealización (Davis, 1991).

### **Modelo de dos factores de Herzberg según Davis (1988)**

Dicho modelo fue creado en 1950, lo que hizo Herzberg fue pedir a un grupo de sujetos que pensarán en un tiempo en el que se hubieran sentido especialmente bien en su trabajo, y con un tiempo en que se hubieran sentido mal en ellos; éste encontró que los empleados expresaban diferentes condiciones para los sentimientos positivos y para los negativos; concluyó que los dos factores influían separadamente en la motivación. Dichos factores se clasificaron en higiénicos o de mantenimiento y en los de motivación.

Este modelo propone solo una tendencia general. Los factores de mantenimiento pueden ser motivadores para la gente que desea esa clase de retribuciones. Por el contrario, algunos motivadores pueden ser solo factores de mantenimiento para otras personas. Como sucede en la mayoría de las situaciones humanas, existe sólo una tendencia hacia una sola dirección o la otra. No existe una distinción absoluta; ningún factor es completamente unidimensional en su influencia.

Los factores higiénicos son clasificados como insatisfactores, factores de mantenimiento, contexto del trabajo, factores extrínsecos; algunos ejemplos son la política administrativa de la compañía, calidad de la supervisión, relación con los supervisores, compañeros o subordinados, pago, seguridad en el empleo condiciones en el trabajo y la posición social.

Los factores motivacionales se clasifican como satisfactores, motivadores contenido del trabajo, factores intrínsecos, por ejemplo: logro, reconocimiento, progreso, trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

## Teorías sobre motivación laboral centradas en el proceso

### Teoría de la equidad de Adams

Sostiene que en el entorno laboral, los individuos establecen unas comparaciones entre las contribuciones que realizan a la empresa (entradas) y las retribuciones que reciben de la empresa (salidas) (Zornoza, 2000).

Un factor importante en la motivación es si los individuos perciben como justa o no la estructura de recompensas, ésta teoría se refiere a los juicios subjetivos de los individuos acerca de lo justo de la recompensa obtenida en relación con los insumos y en comparación con las recompensas obtenidas por los demás (Koontz, 1998).

Según Adams (1963), los aspectos esenciales de esta teoría pueden describirse de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Resultados de una persona}}{\text{Insumos de una persona}} = \frac{\text{Resultados de otra persona}}{\text{Insumos de otra persona}}$$

Si la persona considera que se le ha recompensado inequitativamente, puede sentirse insatisfecha, reducir la cantidad o calidad de su producción o abandonar la organización. Si en cambio, percibe que las recompensas son justas, es probable que conserve el mismo nivel de producción. Si piensa que las recompensas exceden lo que se le considera equitativo, quizá trabaje más arduamente, aunque también es posible que las desestime (Adams, 1963).

Uno de los problemas que pueden surgir en estas circunstancias es que los individuos sobreestimen sus contribuciones y las recompensas que reciben los demás. Los empleados pueden tolerar por un tiempo ciertas inequidades. Pero la persistencia de la sensación de inequidad puede resultar en reacciones desmedidas a sucesos evidentemente menores (Adams, 1963).

## Teoría de las expectativas de Vroom según Zornoza (2000)

Se basa en dos premisas; 1-Las personas saben lo que quieren de su trabajo, y comprenden que depende de su desempeño el conseguir o no las recompensas deseadas. 2- Existe una relación entre el esfuerzo que se realiza y la ejecución o el rendimiento de trabajo.

La motivación es producto de 3 factores: valencia, expectativa e instrumentalidad. La **valencia** es el nivel de deseo que una persona tiene para alcanzar una meta. Es única para cada empleado, esta condicionada por la experiencia y puede variar con el tiempo en la medida que las necesidades antiguas queden satisfechas y aparezcan otras nuevas. La valencia puede ser negativa o positiva, con un rango entre  $-1$  y  $+1$ .

**Expectativa**, es el grado de convicción de que el esfuerzo relacionado con el trabajo producirá la realización de una tarea. Se presenta en forma de probabilidades (Valor entre 0 y 1). Aumenta la evaluación de la expectativa la auto eficacia del individuo (la creencia de que se cuenta con las capacidades necesarias para realizar el trabajo) y la disminuye el fenómeno de impostor (considerar que no se es tan capaz como se hace ver a otros).

**Instrumentalidad** (Medios y Herramientas); aquí el empleado realiza una evaluación de la probabilidad de que la empresa valore su desempeño y le otorgue recompensas (Valor entre 0 y 1). Si evalúa que las promociones son en base al desempeño, la instrumentalidad tendrá una calificación alta.

La combinación de estos 3 elementos produce la motivación, en distintos grados de acuerdo a la intensidad de los factores. Cuando la valencia es negativa, se habla de evitación, el empleado quiere evitar conseguir algo. Y la fuerza del comportamiento para evitar algo depende de los otros factores.

## **Teoría del esfuerzo de Skinner**

Se fundamenta en tres variables centrales; estímulo, respuesta, recompensa (Zornoza, 2000). Este enfoque sostiene que los individuos pueden ser motivados mediante el adecuado diseño de sus condiciones de trabajo y el elogio por su desempeño, mientras el castigo al desempeño deficiente produce resultados negativos (Koontz, 1998).

Se analiza la situación de trabajo para determinar las causas de las acciones de los empleados y después emprenden cambios para eliminar áreas problemáticas y obstáculos al buen desempeño. Posteriormente se fijan metas específicas con la participación y ayuda de los trabajadores, se ofrece pronta y regular retroalimentación sobre resultados y se compensan con reconocimiento y elogios las mejoras de desempeño. Pero aun si el desempeño no responde por completo a las metas, se buscan medios para ayudar a la gente y elogiarla por lo que hace bien (Koontz, 1998).

## **Teoría del establecimiento de metas**

El sujeto debe ser consciente de la meta, y debe aceptar que la meta es algo por lo que desea trabajar (Zornoza, 2000).

## **Satisfacción**

Se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo; es el resultado ya experimentado (Koontz, 1998).

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos (Andara, 2002).

## **Satisfacción y contexto en el empleo**

De acuerdo con la teoría de los factores de Herzberg; los factores motivacionales como el logro y la responsabilidad, en su mayoría se relacionan directamente con el trabajo propiamente dicho, el desempeño del empleado y el reconocimiento y crecimiento que se

asegura a través de él. Los motivadores en su mayoría están centrados en el trabajo; es decir, se relacionan con el contenido del trabajo. Por otra parte, los factores de mantenimiento están relacionados con el contexto del empleo, porque se relacionan con el ambiente que rodea el trabajo. Esta diferencia entre el contenido y el contexto del empleo es importante, ya que muestra que los empleados principalmente se sienten motivados más por lo que hacen para sí mismos (Davis, 1988).

### **Motivación, desempeño y satisfacción**

Porter y Lawler, plantean que la satisfacción es el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo (grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales) y de la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa (Andara, 2002).

El modelo plantea que los factores que inciden directamente sobre la satisfacción son las recompensas intrínsecas (relaciones interpersonales, autorrealización, etc.); y el nivel de recompensa que el individuo cree que debe recibir. Los tres factores antes mencionados son resultado del desempeño o realización en el trabajo. Los determinantes del desempeño y la realización en el trabajo, no se reducen sólo a la motivación del individuo hacia éste, sino que incluyen las habilidades y rasgos del individuo y el tipo de esfuerzo que la persona cree esencial para realizar un trabajo eficaz (Andara, 2002).

### **Indicadores de motivación profesional**

Estos indicadores se dividen en los de contenido y en los de funcionamiento de la motivación profesional; a partir de la integración de los mismos se puede ubicar a la persona en un nivel de desarrollo de la motivación profesional que permita discriminar si manifiesta o no interés por la profesión elegida.

### **Indicadores de contenido de la motivación profesional**

Se refieren a qué tipo de motivos están orientando predominantemente al sujeto en la profesión, si son motivos intrínsecos o extrínsecos, por tanto se refieren a dos tipos de motivación la intrínseca y extrínseca (González y López, 2002).

González (1989), citada en González y López (2002), menciona que el interés profesional constituye una formación motivacional predominantemente intrínseca que ha demostrado ser más efectiva en la regulación de la actuación profesional del sujeto que otras formaciones motivacionales predominantemente extrínsecas.

### **Indicadores de contenido según González y López (2002)**

Indicador que manifiesta una orientación al contenido esencial de la profesión (motivación intrínseca), aquí se da la preferencia de realizar actividades que se relacionan directamente con contenidos esenciales de la profesión.

Indicador que manifiesta una orientación a contenidos no esenciales de la profesión (motivación extrínseca), hay preferencia por realizar actividades que no se relacionen directamente con los contenidos esenciales de la profesión.

### **Indicadores de funcionamiento de la motivación profesional según González y López (2002)**

Estos responden al cómo los motivos regulan la actuación del sujeto, con qué intensidad, perseverancia, iniciativa, proyección temporal, de modo que expresan en su integración con los indicadores de contenido, diferentes niveles de desarrollo de la motivación profesional.

### **Indicadores de funcionamiento según González y López (2002)**

#### *Perspectiva Temporal de la motivación profesional*

Se refiere a la temporalidad con que se expresan los objetivos profesionales que se plantea el sujeto. En este sentido la motivación puede ser mediata o inmediata. Perspectiva temporal mediata: se expresa cuando los objetivos profesionales se proyectan a largo plazo, al futuro. Perspectiva temporal inmediata: se expresa cuando los objetivos profesionales se proyectan a corto plazo.

### *Persistencia en la actuación profesional*

Se refiere a la posibilidad del sujeto de enfrentar obstáculos que impiden la realización de sus objetivos profesionales y luchar por su consecución. La actuación profesional puede ser persistente o inconstante. Actuación persistente o volitiva: se expresa cuando el sujeto lucha por lograr los objetivos profesionales que se plantea independientemente de los obstáculos que se presenten. Actuación inconstante, no volitiva: se expresa cuando el sujeto no es capaz de luchar por los objetivos profesionales que se propone siempre que se presenten obstáculos para su consecución.

### *Posición del sujeto en la regulación de su actuación profesional*

Este indicador se refiere a la disposición manifestada por el sujeto en el desarrollo de su actuación profesional. Posición activa, se manifiesta cuando el sujeto expresa iniciativas, independencia en su actuación profesional. Posición reactiva, se manifiesta cuando el sujeto asume una actitud dependiente en su actuación profesional.

### *Reflexión personalizada acerca de la profesión*

Se refiere a la posibilidad del sujeto de decidir y actuar en relación con la profesión a partir de sus propios criterios y puntos de vista, se manifiesta a través de la elaboración personal del sujeto respecto a los juicios relativos a la profesión. En este sentido encontramos dos posiciones, sujetos que manifiestan elaboración personal de los juicios relativos a la profesión y sujetos que no manifiestan elaboración personal.

### *Elaboración personal de los juicios relativos a la profesión*

Se manifiesta cuando el sujeto es capaz de argumentar con criterios propios sus decisiones profesionales, sus valoraciones y vivencias afectivas que expresa en su actuación profesional.

### *No elaboración personal de los juicios relativos a la profesión*

Se manifiesta cuando el sujeto no es capaz de argumentar o argumenta a partir de criterios ajenos sus decisiones profesionales, sus valoraciones, expectativas y vivencias afectivas que se expresan en su actuación profesional.

### *Expresión vivencial del sujeto en la actuación profesional*

Se refiere a la manifestación de vivencias afectivas que el sujeto experimenta en el desarrollo de su actuación profesional. Estas pueden expresarse como: satisfacción, contradicción o insatisfacción.

**Satisfacción:** se manifiesta cuando el sujeto se siente a gusto con el desarrollo de su actividad profesional, independientemente de los obstáculos que tenga que vencer.

**Contradicción:** se manifiesta cuando el sujeto expresa vivencias contradictorias de agrado y desagrado en el desarrollo de su actividad profesional. **Insatisfacción:** se manifiesta cuando el sujeto expresa vivencias de disgusto en el desarrollo de su actividad profesional.

### *Los niveles de desarrollo de la motivación profesional*

La integración de indicadores de contenido y funcionamiento permiten el establecimiento de diferentes niveles en la regulación de la motivación profesional (González 1989, citado en González y López, 2002).

El **nivel superior** se caracteriza por la existencia de una motivación predominantemente intrínseca (Interés profesional) expresada en una tendencia a un alto grado de desarrollo funcional. Las personas que se ubican en este nivel tienden a caracterizarse por una orientación al contenido esencial de la profesión, satisfacción en la actuación profesional, perspectiva mediata de su motivación profesional, posición activa en la actuación profesional, actuación profesional persistente, volitiva y elaboración personal de los juicios profesionales.

El **nivel medio** se caracteriza por la existencia de una motivación predominantemente intrínseca (interés profesional) que en el orden funcional oscila entre un nivel medio y bajo de desarrollo. Los que se ubican en este nivel tienden a caracterizarse por una orientación al contenido esencial de la profesión, satisfacción contradictoria en la actuación profesional, perspectiva inmediata de la motivación profesional, posición reactiva en la actuación profesional, actuación profesional inconstante y no elaboración personal de los juicios profesionales.

El **nivel inferior** se caracteriza por el predominio de la motivación extrínseca, por tanto, los sujetos de este nivel carecen de intereses profesionales, pero en el orden funcional su motivación profesional puede expresarse con una tendencia a un grado de desarrollo alto, medio o bajo. De esta forma podemos encontrar en el nivel inferior tres tipos de profesionales.

**Tipo A:** Este tiende a caracterizarse por una orientación al contenido no esencial de la profesión, satisfacción en la actuación profesional, perspectiva mediata de su motivación profesional, posición activa en la actuación profesional, actuación profesional persistente, volitiva, y elaboración personal de los juicios profesionales. En este caso se manifiesta una motivación extrínseca que funciona como tendencia en un nivel alto de desarrollo.

**Tipo B:** Este se caracteriza por una orientación al contenido no esencial de la profesión, los indicadores funcionales tienden a manifestarse en un nivel medio de desarrollo funcional.

**Tipo C:** Este tiende a caracterizarse por una orientación al contenido no esencial de la profesión, insatisfacción en la actuación profesional, perspectiva inmediata de su motivación profesional, posición reactiva en la actuación profesional, actuación profesional inconstante, no elaboración personal de los juicios profesionales.

Las investigaciones han demostrado que los profesionales Tipo A y B tienen mayores potencialidades para la formación del interés profesional durante el desempeño de la profesión y por tanto tienen más potencialidades para llegar a ser buenos en su trabajo, mientras que los de Tipo C, manifiestan una mayor tendencia al abandono de la profesión o a un desempeño profesional mediocre (González, 1989, 1994, citada en González y López, 2002).

## Personalidad

La temática de motivación para el ejercicio profesional, no puede desligarse del tema de las características de la personalidad. Pues, cada individuo es un ser diferente, no solo por sus características físicas, sino, sobre todo, por sus rasgos, es decir, sus características internas, determinadas genéticamente y por los procesos de formación (educación en la familia, a nivel formal, experiencias cotidianas, etc.). Por supuesto que esto tiene implicaciones en la vivencia del quehacer profesional y de los factores motivacionales implicados en ella.

A través de la historia la palabra "persona" ha tenido diferentes significados, primero se le llamó así a una máscara teatral griega, después la adoptan los romanos; más adelante adquiere nuevos significados pasando de lo concreto a lo abstracto. Actualmente se entiende por persona no solamente el ser humano, sino el hombre en su modo de ser específico, el ser que tiene un yo consciente, unitario. Del uso del término persona se pasó al de personalidad (Arauz, 1991).

Según Morton Prince (1924), personalidad es la suma total de todas las disposiciones biológicas, impulsos, tendencias e instintos hereditarios del individuo y de las disposiciones y tendencias adquiridas (Ross, 1974).

Para Erich Fromm (1965), personalidad es la totalidad de las cualidades psíquicas heredadas y adquiridas que son características de un individuo y que lo hacen único.

Allport (1973), define personalidad como la organización dinámica en el individuo de aquellos sistemas psicofísicos que determinan su comportamiento y su pensamiento característicos. Se dice que es una organización dinámica porque la personalidad está en constante estado de cambio y de desarrollo, dentro de una organización e integración única; es un sistema psicofísico porque no exige una dicotomía clara entre la mente y el cuerpo cuando se trata de analizar el comportamiento humano. Estas frases implican que la personalidad es consistente en las tendencias decisivas, que actúan con el propósito definido para que la persona influya sobre el medio ambiente en algunas medidas.

Allport (1973), identifica tres tipos generales de determinantes de la personalidad; constitucionales o hereditarios, sociales y psicológicos. En toda persona existe una base constitucional para todos sus actos, un ambiente social o ambiental que configura su personalidad desde que nace y lo psicológico (el pensamiento, la inteligencia, las emociones).

La personalidad o conjunto de características que diferencian a un individuo de otro en relación a su conducta o comportamiento ante la sociedad, está integrada por factores internos como el temperamento y el carácter y factores externos como el grupo social y la cultura en la que vive el individuo (Arauz, 1991).

El temperamento para Allport 1973, es la cualidad del estado de ánimo dominante, con los cambios del mismo y todos los fenómenos de naturaleza emocional característicos de un individuo. Este es considerado como una estructura física especial, una predisposición fisiológica y nuestra individualidad psicosomática.

Se puede considerar el temperamento como el modo especial y espontáneo de reaccionar en un individuo, frente al ambiente causado por la especial combinación de elementos que fundamentalmente predominan en su constitución psicofisiológica (De Guzmán, 1970).

De Guzmán 1970, menciona algunas diferencias que hay entre carácter y temperamento que son las siguientes: El carácter es de estructura predominantemente psicológica, mientras que el temperamento es algo puramente fisiológico. El carácter se adquiere y se va perfilando a lo largo de la vida, mientras que el temperamento se tiene ya al nacer y generalmente por herencia de los padres. El carácter se refiere al resultado de la interacción social y, en cambio, el temperamento a constitución física. El temperamento es manera de ser, pero el carácter es manera de obrar.

Existe una relación entre personalidad, temperamento y carácter; se puede decir que la personalidad nos viene dada por una interacción del medio ambiente con nuestro temperamento y carácter, condicionado todo ello por el grupo social y cultural al que

pertenece. La estructura total de la personalidad está integrada por factores biológicos como el temperamento y factores sociales como el carácter (De Guzmán, 1970).

### **Calidad de vida**

La manifestación final de la personalidad, así como el punto de partida para su desarrollo, es el estilo de vida, que entendemos como la suma total de las múltiples actividades mediante las cuales se mantiene y restaura el individuo y la sociedad en su conjunto, según apuntan Monge y Mosquera (1999). El estilo de vida no es una simple suma de actividades que emprenden las diferentes personas, sino una estructura unificada de necesidades conectadas con valores y actividades, en las que los factores materiales y espirituales se interrelacionan, y que regulan la forma y el contenido de cada vida (Monge y Mosquera, 1999).

La elección que las personas hacen de sus estilos de vida representa un elemento fundamental y determinante en su propia calidad de vida; de ahí que, el conocimiento y el valor que el individuo posee en cuanto a la recreación, tiempo libre, actividad física, permitiría pensar que se puede tener en menor o mayor grado una calidad de vida (Monge y Mosquera, 1999).

Los cambios en los hábitos de vida de las personas benefician de forma positiva su estado de salud general y la apariencia física. Además, sumado el elemento de actividad física, éste contribuye notablemente con un buen estado de bienestar general; el ejercicio físico, el movimiento y la recreación son parte fundamental de un estilo de vida saludable (Monge y Mosquera, 1999).

### **Calidad de vida en el trabajo y motivación laboral en el campo de la educación física**

Según Davis (1990) El término calidad de vida en el trabajo se refiere a los aspectos favorables y desfavorables de un ambiente laboral humano. Es desarrollar ambientes laborales excelentes tanto para las personas como para la producción. El interés que existe en la actualidad sobre la calidad de vida en el trabajo se desarrolló por la importancia dada el enriquecimiento del trabajo. Lo cual significa que se agregan motivadores adicionales a

un empleo para hacerlo más gratificante. Por otro lado, los efectos negativos tienden también a reducirse, tales como la rotación, el ausentismo, las quejas y el tiempo de ocio. Así, el trabajador desempeña mejor su tarea, se siente más satisfecho y está más autorrealizado, por lo que está capacitado para participar en todos los roles vitales más efectivamente.

Monge y Mosquera (1999), se refieren concretamente al estilo de vida del educador (a) físico (a), mencionan que este está marcado principalmente por una gran variedad de factores que condicionan su calidad de vida.

La mayoría de los educadores (as) físicos (as) trabajan principalmente en instituciones de carácter público, en donde se deben impartir hasta 46 lecciones semanales, con grupos numerosos e infraestructura insuficiente (MEP, 1996)

Otra característica importante, en relación con su rol, es que su trabajo está más expuesto a condiciones de tipo ambiental, como trabajar al aire libre, por lo que afecta el sol, el calor, el frío, el viento, la humedad, el ruido, entre otros. Así como permanecer de pie durante casi toda la lección, la cantidad de tareas que desempeña en el lugar donde trabaja, y otros factores que influyen negativamente en su calidad de vida (MEP, 1996)

Los primeros estudios sobre motivación en el deporte comenzaron en los años 70, según Escartí y Cervelló 1994 (citado en Sáenz, Ibaneñez y Jiménez 2000). Estos autores citan a Adelman y Wood (quienes publicaron un estudio en 1976) en una investigación sobre las razones para hacer deporte, destacando la competencia, estar en forma y la afiliación. En relación con las razones sobre el abandono de la práctica deportiva, citan a Orlick (que publicó en 1973) quien diferencia entre sujetos mayores y menores de 10 años. En los menores de 10 años los motivos son la falta de juegos o el aburrimiento, mientras que en los mayores son el conflicto de intereses (otras actividades extracurriculares) o la falta de tiempo (Saénz, Ibáñez y Jiménez, 2000). Cabe acotar que no se encontró evidencia de investigaciones de factores motivacionales en profesionales de la educación física.

### Capítulo III

## METODOLOGÍA

#### **Sujetos:**

En total fueron evaluados 126 sujetos, de los cuales 81 eran varones y 45 mujeres. El promedio de edad de la muestra fue de  $27,51 \pm 7,72$  años. La edad promedio de los varones fue de 27,85 años con una  $DS \pm 7,84$  años y en las mujeres fue de 26,9 años,  $DS \pm 7,54$  años.

Los sujetos fueron elegidos por conveniencia, durante la realización de un evento académico de la Asociación Costarricense de Profesores de Educación Física (ACOPEFI). En la muestra había 57 docentes graduados que estaban trabajando en el momento del estudio y 69 que eran estudiantes practicantes, que estaban teniendo sus primeras experiencias como docentes de Educación Física.

Todos los entrevistados, eran residentes y laboraban principalmente en el gran área metropolitana, pero también había casos que vivían y laboraban fuera del área metropolitana, en las siete provincias del país.

El tiempo promedio de laborar en el campo de la Educación Física, ya sea como profesional o practicante fue en general de  $4,36 \pm 6,5$  años, en los varones fue de  $4,27 \pm 6,59$  años, y en las mujeres de  $4,52 \pm 6,4$  años, reflejándose gran variabilidad en este aspecto, dado a un pequeño grupo de sujetos que tenía muchos años de experiencia, mientras que una gran parte de la muestra tenía menos de un año de experiencia.

#### **Instrumentos:**

Para el diagnóstico del nivel de desarrollo de la motivación profesional de los profesores de educación física se utilizó la técnica DIP-EF la cual constituye una adaptación de la técnica DIP (realizada por González, 1997, citado en González y López,

2002), diseñada para el diagnóstico de los niveles de desarrollo de la motivación profesional en los estudiantes universitarios (Ver anexo 1).

El Instrumento cuenta con fuerte respaldo teórico, además de que es un instrumento específico para medir la motivación laboral en docentes; estas razones tuvieron un peso importante para elegirlo. Sin embargo no se reporta cuantitativamente la validez o confiabilidad del mismo

La técnica DIP-EF se sustenta en una concepción personológica de la motivación profesional, que significa entender la motivación como una expresión de la personalidad del profesor (González y López, 2002).

Según López y González (2002), la técnica de V.A. Iadov en su versión original fue creada por su autor para el estudio de la satisfacción por la profesión en carreras pedagógicas. Esta técnica fue utilizada por González (1989), para evaluar la satisfacción por la profesión en la formación profesional pedagógica. Los ítems que sirven para aplicar esta técnica, se incluyen dentro de la DIP-EF (ítems 2, 5 y 8 del anexo 1).

La técnica de V.A. Iadov está conformada por cinco preguntas: tres cerradas y 2 abiertas, las cuales son reformuladas por López (1993) para evaluar la satisfacción por la clase de educación física (López y González, 2002). Para efectos de esta investigación, solo se aplicaron los tres ítems de respuesta cerrada (ver anexos 1 y 2).

La técnica de Iadov constituye una vía indirecta para el estudio de la satisfacción, ya que los criterios que se utilizan se fundamentan en las relaciones que se establecen entre las tres preguntas cerradas que se intercalan dentro de un cuestionario y cuya relación el sujeto desconoce. Estas tres preguntas se relacionan a través de lo que se denomina el "Cuadro Lógico de Iadov" (López y González, 2002, Ver anexo 2).

El análisis de las respuestas del sujeto, a cada una de las preguntas de la técnica, permitió identificar la expresión de los diferentes indicadores de contenido y

funcionamiento de su motivación profesional y posibilitó en una integración posterior, la ubicación del sujeto en un nivel de desarrollo de la motivación profesional.

La pregunta 1 permite explorar el indicador relativo al contenido de la profesión, en este caso se trata de explorar las preferencias del profesor hacia aspectos esenciales de la profesión (motivación intrínseca) o hacia aspectos no esenciales del contenido de la profesión (motivación extrínseca).

Las preguntas 2, 5 y 8 pertenecen a la Técnica de Iadov y permiten evaluar la expresión vivencial del sujeto en la profesión a través del indicador relativo a la satisfacción por la profesión pudiendo ubicar al sujeto en una escala de satisfacción que transita desde la máxima insatisfacción hasta la máxima satisfacción (ver anexo 2 para ver cómo se calcula).

Las preguntas 3, 4, 9, 10 permiten explorar el indicador perspectiva temporal de la motivación profesional. La pregunta 11 permite evaluar los indicadores relativos a: la posición del sujeto en la actuación profesional, la perseverancia en la actuación profesional y la reflexión personalizada en torno a la profesión.

La elaboración personal en torno a la profesión se evalúa a través de las situaciones 1, 4, 7, 10, 13. La posición activa del sujeto en la actuación profesional se evalúa a través de las situaciones 2, 5, 8, 11 y 14.

La persistencia en la actuación profesional se evalúa a través de las situaciones 3, 6, 9, 12 y 15. Una vez registrado en cada profesor (a) el comportamiento de los indicadores de contenido y funcionamiento de la motivación profesional se procedió a su ubicación en los niveles de desarrollo.

En cada situación se marca (en una escala numérica) según el caso de cada persona, el valor en que se ubica entre los extremos muy fácil (9) y muy difícil (1). Por ejemplo: si

considera la solución muy fácil, marcaría el 9. Si la considera muy difícil marcaría el 1. Los valores del 2 al 8 indican la medida en que se acerca o se aleja de los extremos.

### **Procedimiento:**

Se le explicó a un grupo de profesionales, que formaban parte de la Asociación Costarricense de Profesores de Educación Física y a estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de educación física de la Escuela Ciencias del Deporte de la Universidad Nacional, y de la Escuela de Educación Física de la Universidad de Costa Rica en qué consistía la investigación, además se les pidió el consentimiento a los interesados, para formar parte de la misma, se les explicó que el instrumento se aplicaba individualmente, y se explicó la forma como se debía llenar.

El formulario de la técnica se aplicó en presencia de la investigadora para así controlar la veracidad e individualidad de las respuestas; además para responder a cualquier interrogante o inquietud que presentaran los sujetos, siempre respondiendo de forma general, tratando de no afectar las respuestas de los sujetos. Con relación al tiempo de aplicación de la técnica, se dispuso de una hora para que los sujetos pudieran responder a las preguntas sin prisa.

### **Análisis Estadístico**

Se aplicó como estadística descriptiva los promedios y desviaciones estándar, frecuencias absolutas y porcentajes, según fuese necesario por el nivel de medición de las variables. Como estadística correlacional se aplicó el análisis de correlación de Pearson. Como estadística inferencial se aplicó el análisis multivariado de varianza (MANOVA), para definir diferencias en los vectores promedio de los puntajes de las variables dependientes, en función del género y estado profesional. Otro MANOVA en función de sexo y lugar de trabajo y también un análisis Chi <sup>2</sup>, para determinar si existía relación entre las variables de género, estado profesional y los años de experiencia, con el contenido esencial de la profesión y con las variables de perspectiva temporal, en la muestra estudiada.

## Capítulo IV

### RESULTADOS

En este capítulo se resumen los resultados más importantes y se interpreta la información más relevante. A continuación se presenta la estadística descriptiva, y posteriormente el resumen de correlaciones de Pearson aplicadas a las variables dependientes principales.

**Tabla 1. Promedios y desviaciones estándar de la edad y de las variables dependientes principales, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en educación física en Costa Rica**

TOTALES	n		
Edad (años)	27,5161	±7,7212	124
Tiempo de laborar (años)	4,3628	±6,5028	124
Elaboración personal en torno a la profesión	35,2177	±6,2905	124
Posición activa del sujeto en la actuación profesional	31,7742	±6,7629	124
Persistencia en la actuación profesional	31,4516	±7,7127	124
Grado de satisfacción	4,3629	±2,0888	124
<b>VARONES</b>			
Edad (años)	27,8500	±7,8436	80
tiempo de laborar (años)	4,2749	±6,5952	80
Elaboración personal en torno a la profesión	35,1250	±6,3592	80
Posición activa del sujeto en la actuación profesional	32,1000	±6,7141	80
Persistencia en la actuación profesional	31,1625	±7,6530	80
Grado de satisfacción	4,4500	±2,1162	80
<b>MUJERES</b>			
Edad (años)	26,9091	±7,5447	44
Tiempo de laborar (años)	4,5227	±6,4035	44
Elaboración personal en torno a la profesión	35,3864	±6,2328	44
Posición activa del sujeto en la actuación profesional	31,1818	±6,8887	44
Persistencia en la actuación profesional	31,9773	±7,8814	44
Grado de satisfacción	4,2045	±2,0526	44

**Tabla 2. Resumen de correlaciones de Pearson de la edad, tiempo de laborar (años), elaboración personal en torno a la profesión posición activa del sujeto en la actuación profesional y persistencia en la actuación profesional, medidas en hombres y mujeres que laboran en educación física en Costa Rica**

	Tiempo de laborar (años)	Elaboración personal en torno a la profesión	Posición activa del sujeto en la actuación profesional	Persistencia en la actuación profesional	Grado de satisfacción
Edad (años)	0,901**	-0,068	-0,144	-0,203*	-0,132
Tiempo de laborar (años)	----	-0,082	-0,156	-0,216*	-0,138
Elaboración personal en torno a la profesión		----	0,677**	0,597**	-0,174
Posición activa del sujeto en la actuación profesional			----	0,725**	-0,083
Persistencia en la actuación profesional				----	0,026

\*\* p<0.01 \* p<0.05

Se encontró relación significativa según se aprecia en la tabla anterior, entre edad y persistencia en la actuación profesional; esta correlación es negativa lo que indica que a mayor edad, menor persistencia. Así mismo el tiempo de laborar presenta correlación negativa con la persistencia, lo que indica que entre más tiempo de laborar como educadores físicos tienen los sujetos, menor tiende a ser su persistencia. La persistencia en la actuación profesional se relacionó positivamente con la elaboración personal y la posición activa, es decir que entre más persistencia, mayor puntaje en estas dos variables las cuales también están correlacionadas positivamente entre sí. Es decir que la persistencia en la actuación profesional es una variable clave en relación a otros componentes de la motivación para el ejercicio de la profesión, y es importante tomar en cuenta que la persistencia va perdiendo fuerza en esta muestra conforme transcurre el tiempo en el ejercicio de la profesión, lo cual podría ser un fenómeno común a otras profesiones, pero que también podría estar ligado a algunos aspectos del contexto laboral que pueden estar perjudicando este componente de la motivación para el ejercicio de la profesión.

**Tabla 3. Resumen de correlaciones de Pearson de la edad, tiempo de laborar (años), elaboración personal en torno a la profesión posición activa del sujeto en la actuación profesional y persistencia en la actuación profesional, medidas en hombres que laboran en educación física en Costa Rica**

	Tiempo de laborar (años)	Elaboración personal en torno a la profesión	Posición activa del sujeto en la actuación profesional	Persistencia en la actuación profesional	Grado de satisfacción
Edad (años)	0,888**	-0,067	-0,118	-0,118	-0,157
Tiempo de laborar (años)	-----	-0,069	-0,136	-0,130	-0,143
Elaboración personal en torno a la profesión		-----	0,647**	0,615**	-0,291**
Posición activa del sujeto en la actuación profesional			-----	0,747**	-0,096
Persistencia en la actuación profesional				-----	-0,102

\*\* p<0.01

En la tabla anterior se observa que para el caso de los varones sólo se confirman las relaciones positivas entre persistencia, elaboración personal, persistencia y posición activa hacia la profesión, es decir, que para el caso de los varones no existe relación significativa, ni de la edad o del tiempo de laborar con respecto a la persistencia.

**Tabla 4. Resumen de correlaciones de Pearson de la edad, tiempo de laborar (años), elaboración personal en torno a la profesión Posición activa del sujeto en la actuación profesional y persistencia en la actuación profesional, medidas en mujeres que laboran en educación física en Costa Rica**

	tiempo de laborar (años)	elaboración personal en torno a la profesión	posición activa del sujeto en la actuación profesional	persistencia en la actuación profesional	grado de satisfacción
EDAD	,934**	-,066	-,206	-,355*	-,093
tiempo de laborar (años)	----	-,107	-,191	-,376*	-,126
elaboración personal en torno a la profesión		----	,740**	,564**	,054
posición activa del sujeto en la actuación profesional			----	,702**	-,072
persistencia en la actuación profesional				----	,269

\*\* p<0.01 \* p<0.05

En la tabla anterior se observa que para el caso de las mujeres, sí se confirman las relaciones encontradas en la tabla 2, lo cual indica que a diferencia de los varones, la edad y el tiempo de laborar, sí juegan un papel importante para explicar la persistencia en la actuación profesional pero solo de las mujeres. Considerando los resultados de la tabla 3, se observa que hay diferencias ligadas al sexo, con respecto a ciertos factores que afectan la persistencia en la actuación profesional, destacando el papel de la edad y el tiempo de laborar, los cuales deberán profundizarse más adelante.

El grado de satisfacción sólo se relacionó significativamente y en forma negativa con la elaboración personal, pero solo para el caso de los varones, lo que indica que este componente si puede tener alguna importancia para éste género, pero no tiene una relación muy estrecha con los otros componentes. En las siguientes tablas (5, 6 y 7) se presenta la estadística descriptiva y los datos principales del análisis multivariado de varianza, aplicado para determinar si existen diferencias en el vector promedio de puntajes de la elaboración

personal, persistencia, posición activa, satisfacción laboral en función del sexo, el estado profesional y su interacción.

**Tabla 5. Resumen de promedios y desviaciones estándar de las variables dependientes elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral, según sexo y estado profesional**

	Sexo	Estado profesional			n
Elaboración personal en torno a la profesión	Masculino	Trabaja actualmente	34,9697	±6,8579	33
		Estudiante o no trabaja	35,1429	±5,6808	42
		Total	35,0667	±6,1827	75
	Femenino	trabaja actualmente	35,3043	±7,0546	23
		estudiante o no trabaja	36,0000	±5,2345	21
		Total	35,6364	±6,1911	44
	Total	trabaja actualmente	35,1071	±6,8773	56
		estudiante o no trabaja	35,4286	±5,5087	63
		Total	35,2773	±6,1657	119
Posición activa del sujeto en la actuación profesional	Masculino	trabaja actualmente	30,8485	±7,2720	33
		estudiante o no trabaja	32,5238	±6,2244	42
		Total	31,7867	±6,7108	75
	Femenino	trabaja actualmente	30,1739	±7,5538	23
		estudiante o no trabaja	32,8571	±5,4889	21
		Total	31,4545	±6,7115	44
	Total	trabaja actualmente	30,5714	±7,3283	56
		estudiante o no trabaja	32,6349	±5,9468	63
		Total	31,6639	±6,6845	119
Persistencia en la actuación profesional	Masculino	trabaja actualmente	30,5758	±7,9845	33
		estudiante o no trabaja	31,0476	±7,6060	42
		Total	30,8400	±7,7251	75
	Femenino	trabaja actualmente	29,8261	±8,4620	23
		estudiante o no trabaja	35,6190	±5,1135	21
		Total	32,5909	±7,5739	44
	Total	trabaja actualmente	30,2679	±8,1162	56
		estudiante o no trabaja	32,5714	±7,1701	63
		Total	31,4874	±7,6843	119
Grado de satisfacción	Masculino	Trabaja actualmente	3,6970	±2,4429	33
		Estudiante o no trabaja	5,0238	±1,6746	42
		Total	4,4400	±2,1387	75
	Femenino	Trabaja actualmente	4,1304	±2,2422	23
		Estudiante o no trabaja	4,4286	±1,8860	21
		Total	4,2727	±2,0614	44
	Total	Trabaja actualmente	3,8750	±2,3515	56
		Estudiante o no trabaja	4,8254	±1,7555	63
		Total	4,3782	±2,1032	119

**Tabla 6. Resumen de MANOVA, aplicado a las variables dependientes elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral, medidas en hombres y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica, en función de su estado profesional**

Efecto		Valor	F	gl de hipótesis	gl de error	Sig.	Eta <sup>2</sup>
SEXO	Wilks' Lambda	,962	1,100	4,000	112,000	,360	,038
ESTADO PROFESIONAL	Wilks' Lambda	,915	2,612	4,000	112,000	,039	,085
SEXO * ESTADO PROFESIONAL	Wilks' Lambda	,929	2,156	4,000	112,000	,079	,071

**Tabla 7. Resumen de ANOVA, de cada una de las variables dependientes procesadas en el MANOVA elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral, según sexo y estado profesional**

Fuente	Variable dependiente	F	Sig.	Eta <sup>2</sup>
SEXO	Elaboración personal en torno a la profesión	,252	,617	,002
	Posición activa del sujeto en la actuación profesional	,018	,894	,000
	Persistencia en la actuación profesional	1,777	,185	,015
	Grado de satisfacción	,042	,837	,000
ESTADO PROFESIONAL	Elaboración personal en torno a la profesión	,134	,715	,001
	Posición activa del sujeto en la actuación profesional	2,928	,090	,025
	Persistencia en la actuación profesional	4,774	,031	,040
	Grado de satisfacción	4,288	,041	,036
SEXO * ESTADO PROFESIONAL	Elaboración personal en torno a la profesión	,048	,826	,000
	Posición activa del sujeto en la actuación profesional	,157	,693	,001
	Persistencia en la actuación profesional	3,444	,066	,029
	Grado de satisfacción	1,718	,193	,015

\*  $p < 0,05$ .

Como se aprecia en las tablas anteriores (5, 6 y 7), solo se presentaron diferencias en los vectores promedio de las variables dependientes, según el estado profesional del sujeto. Es decir que no existen diferencias en las variables, elaboración personal, posición activa, persistencia, ni grado de satisfacción, en función del sexo ni de su interacción con el estado profesional para los vectores promedio de esas variables dependientes. Es decir que las variables, elaboración personal, posición activa, persistencia y grado de satisfacción, difieren según el estado profesional (trabaja actualmente, estudia o no trabaja). Al observar los análisis de varianza se concluye que las diferencias según el estado profesional están principalmente en la persistencia, en la actuación profesional (los que trabajan actualmente tienen un puntaje significativamente más bajo que los que son estudiantes o practicantes y que aún no trabajan formalmente) y también en el grado de satisfacción (los que trabajan actualmente tienen un puntaje más bajo de satisfacción que los que aún no trabajan formalmente o son practicantes).

**Tabla 8. Resumen de promedios y desviaciones estándar de las variables dependientes elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral según sexo y lugar de trabajo**

	Sexo	Lugar de trabajo			n
elaboración personal en torno a la profesión	varón	Escuela	35,0769	±7,8152	13
		Colegio	34,0476	±6,0372	21
		escuela y colegio	39,5000	±3,5355	2
		Practica	35,3846	±5,8247	39
		Total	35,0667	±6,1827	75
	mujer	Escuela	37,3333	±4,5461	6
		Colegio	33,8125	±7,6352	16
		escuela y colegio	40,0000	±4,2426	2
		Practica	36,1500	±5,3240	20
		Total	35,6364	±6,1911	44
	Total	Escuela	35,7895	±6,9007	19
		Colegio	33,9459	±6,6748	37
		escuela y colegio	39,7500	±3,2016	4
		Practica	35,6441	±5,6256	59
Total		35,2773	±6,1657	119	
posición activa del sujeto en la actuación profesional	varón	Escuela	31,3846	±6,6274	13
		Colegio	30,4286	±7,2909	21
		escuela y colegio	38,0000	±7,0711	2
		Practica	32,3333	±6,4127	39
		Total	31,7867	±6,7108	75
	mujer	Escuela	31,3333	±7,6333	6
		Colegio	29,8750	±7,8049	16
		escuela y colegio	29,5000	±6,3640	2
		Practica	32,9500	±5,6146	20
		Total	31,4545	±6,7115	44
	Total	Escuela	31,3684	±6,7430	19
		Colegio	30,1892	±7,4156	37
		escuela y colegio	33,7500	±7,3655	4
		Practica	32,5424	±6,1119	59
Total		31,6639	±6,6845	119	
persistencia en la actuación profesional	varón	Escuela	30,9231	±7,8789	13
		Colegio	29,5714	±7,6064	21
		escuela y colegio	38,5000	±6,3640	2
		Practica	31,1026	±7,8129	39
		Total	30,8400	±7,7251	75
	mujer	Escuela	34,6667	±7,7889	6
		Colegio	28,5625	±8,2782	16
		escuela y colegio	24,0000	±4,2426	2
		Practica	36,0500	±4,8393	20
		Total	32,5909	±7,5739	44
	Total	Escuela	32,1053	±7,8379	19
		Colegio	29,1351	±7,8073	37
		escuela y colegio	31,2500	±9,4648	4
		Practica	32,7797	±7,2968	59
Total		31,4874	±7,6843	119	
grado de satisfacción	varón	Escuela	4,0769	±2,5318	13
		Colegio	3,8095	±2,4004	21
		escuela y colegio	3,5000	±3,5355	2
		Practica	4,9487	±1,7160	39
		Total	4,4400	±2,1387	75
	mujer	Escuela	4,6667	±2,0656	6
		Colegio	4,1250	±2,2767	16
		escuela y colegio	3,5000	±3,5355	2
		Practica	4,3500	±1,8994	20
		Total	4,2727	±2,0614	44
	Total	Escuela	4,2632	±2,3533	19
		Colegio	3,9459	±2,3208	37
		escuela y colegio	3,5000	±2,8868	4
		Practica	4,7458	±1,7869	59
Total		4,3782	±2,1032	119	

persistencia, posición activa y satisfacción laboral, medidas en hombres y mujeres que laboran en  
Educación Física en Costa Rica, según su lugar de trabajo

Efecto		Valor	F	gl de hipótesis	gl de error	Sig.	Eta <sup>2</sup>
SEXO	Wilks' Lambda	,966	,959	4,000	108,000	,433	,034
LUGAR	Wilks' Lambda	,870	1,287	12,000	286,033	,225	,045
SEXO * LUGAR	Wilks' Lambda	,859	1,405	12,000	286,033	,163	,049

Tabla 10. Resumen de ANOVA, de cada una de las variables dependientes procesadas en el MANOVA, elaboración personal, persistencia, posición activa y satisfacción laboral, según sexo y lugar de trabajo

Fuente	Variable dependiente	F	Sig.	Eta <sup>2</sup>
SEXO	elaboración personal en torno a la profesión	,195	,659	,002
	posición activa del sujeto en la actuación profesional	1,109	,295	,010
	persistencia en la actuación profesional	,596	,442	,005
	grado de satisfacción	,015	,904	,000
LUGAR	elaboración personal en torno a la profesión	1,479	,224	,038
	posición activa del sujeto en la actuación profesional	1,118	,345	,029
	persistencia en la actuación profesional	2,779	,044	,070
	grado de satisfacción	,964	,412	,025
SEXO * LUGAR	elaboración personal en torno a la profesión	,154	,927	,004
	posición activa del sujeto en la actuación profesional	,579	,630	,015
	persistencia en la actuación profesional	2,942	,036	,074
	grado de satisfacción	,508	,678	,014

Como se aprecia en las tablas anteriores (8, 9 y 10) no existen diferencias significativas en los vectores promedio de las variables dependientes, en función del sexo, ni del lugar de trabajo, ni en función de la interacción de sexo y lugar de trabajo. Es decir que en términos generales, similar que en el análisis multivariado reportado en las tablas 5, 6 y 7, no existen diferencias en estas variables dependientes según sexo. Tampoco se aprecia un efecto significativo del lugar de trabajo, por lo que se podría concluir que no existen diferencias en estas variables dependientes así sea el lugar de trabajo una escuela, colegio, ambos o algún otro sitio de práctica profesional, por lo cual estas variables dependientes podrían ser afectadas por otros factores.

El estado profesional (ver tablas 5, 6 y 7) explica un 4% de la varianza de la persistencia en la actuación profesional; 3,6% del grado de satisfacción con la profesión; 2,5% de la posición activa del sujeto en la actuación profesional y menos de 1% de la varianza verdadera de la elaboración personal en torno a la profesión (vease coeficientes eta tabla 7) y en general el efecto de esta variable sobre los vectores promedio de las variables dependientes mencionadas fue de 8,5% de varianza explicada (ver coeficiente eta tabla 6).

Esto indica que aunque solo existió un efecto significativo del estado profesional (estar trabajando formalmente o estar en condición de estudiante o practicante) sobre las variables dependientes, este efecto explica un porcentaje de varianza pequeño, de las variables dependientes analizadas.

**Tabla 11. Frecuencias absolutas y relativas para las variables contenido de la profesión y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

		Contenido de profesión				Total
		Intrínseco negativo	Intrínseco	Extrínseco	Ambos	
varón	Frecuencia	1	78	0	2	81
	% dentro de sexo	1,2%	96,3%	0%	2,5%	100%
	% dentro de contenido de profesión	100%	63,9%	0%	100%	64,3%
	% del total	0,8%	61,9%	0%	1,6%	64,3%
mujer	Frecuencia	0	44	1	0	45
	% dentro de sexo	0%	97,8%	2,2%	0%	100%
	% dentro de contenido de profesión	0%	36,1%	100%	0%	35,7%
	% del total	0%	34,9%	0,8%	0%	35,7%
Total	Frecuencia	1	122	1	2	126
	% dentro de sexo	0,8%	96,8%	0,8%	1,6%	100%
	% dentro de contenido de profesión	100%	100%	100%	100,0%	100%
	% del total	0,8%	96,8%	0,8%	1,6%	100%

En la tabla anterior, no se encontró relación entre el contenido de la profesión y el sexo ( $\chi^2$ : 3,473;  $p > 0,05$ ); independientemente del sexo, el contenido de la profesión de esta muestra fue principalmente intrínseco (96,8%).

**Tabla 12. Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional) y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

		Perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)			Total
		No sabe no responde	Mediata	Inmediata	
varón	Frecuencia	3	69	9	81
	% dentro de sexo	3,7%	85,2%	11,1%	100%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	42,9%	65,7%	64,3%	64,3%
	% del total	2,4%	54,8%	7,1%	64,3%
mujer	Frecuencia	4	36	5	45
	% dentro de sexo	8,9%	80%	11,1%	100%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	57,1%	34,3%	35,7%	35,7%
	% del total	3,2%	28,6%	4%	35,7%
Total	Frecuencia	7	105	14	126
	% dentro de sexo	5,6%	83,3%	11,1%	100%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	100%	100%	100%	100%
	% del total	5,6%	83,3%	11,1%	100%

En la tabla anterior no se encontró relación significativa ( $\chi^2$ : 1,493;  $p > 0,05$ ) entre el sexo y la perspectiva temporal (propósitos en la vida profesional). Los propósitos en la vida profesional de la muestra entrevistada son principalmente mediatos (83,3%)

**Tabla 13. Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como educador-a- físico-a-) y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

		Perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como E.F.)			Total
		No sabe no responde	Mediato	Inmediato	
varón	Frecuencia	1	45	35	81
	% dentro de sexo	1,2%	55,6%	43,2%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como E.F.)	50,0%	71,4%	57,4%	64,3%
	% del total	,8%	35,7%	27,8%	64,3%
mujer	Frecuencia	1	18	26	45
	% dentro de sexo	2,2%	40,0%	57,8%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como E.F.)	50,0%	28,6%	42,6%	35,7%
	% del total	,8%	14,3%	20,6%	35,7%
Total	Frecuencia	2	63	61	126
	% dentro de sexo	1,6%	50,0%	48,4%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como E.F.)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,6%	50,0%	48,4%	100,0%

En la tabla anterior no se encontró relación significativa ( $\chi^2$ : 2,846  $p > 0,05$ ) entre sexo y perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como educador –a- físico -a). Independientemente del sexo, la muestra entrevistada tiene una perspectiva de tiempo que espera trabajar en Educación Física mediata (50%) e inmediata (48,4%) un poco en menor grado.

**Tabla 14. Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (planes dentro de cinco años) y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

		Perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)			Total
		No sabe no responde	Mediato	Inmediato	
varón	Frecuencia	6	68	7	81
	% dentro del sexo	7,4%	84,0%	8,6%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	60,0%	63,6%	77,8%	64,3%
	% del total	4,8%	54,0%	5,6%	64,3%
mujer	Frecuencia	4	39	2	45
	% dentro del sexo	8,9%	86,7%	4,4%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	40,0%	36,4%	22,2%	35,7%
	% del total	3,2%	31,0%	1,6%	35,7%
Total	Frecuencia	10	107	9	126
	% dentro del sexo	7,9%	84,9%	7,1%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	7,9%	84,9%	7,1%	100,0%

No hay relación significativa entre sexo y perspectiva temporal (planes dentro de 5 años) ( $\text{Chi}^2:0,819$ ;  $p>0,05$ ) independientemente del sexo, la muestra entrevistada tiene planes mediatos (84,9%) dentro de 5 años.

**Tabla 15. Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (cambiar de profesión) y sexo, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

		Perspectiva temporal (cambiar de profesión)		Total
		Mediato	Inmediato	
varón	Frecuencia	24	57	81
	% dentro de género	29,6%	70,4%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	63,2%	64,8%	64,3%
	% del total	19,0%	45,2%	64,3%
mujer	Frecuencia	14	31	45
	% dentro de género	31,1%	68,9%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	36,8%	35,2%	35,7%
	% del total	11,1%	24,6%	35,7%
Total	Frecuencia	38	88	126
	% dentro de género	30,2%	69,8%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	30,2%	69,8%	100,0%

No hay relación significativa ( $\text{Chi}^2:0,03$ ;  $p>0,05$ ); la perspectiva temporal de cambiar de profesión es más inmediata (69,8%) que mediata (30,2%) independientemente del sexo.

**Tabla 16. Frecuencias absolutas y relativas para las variables perspectiva temporal (estado profesional) y contenido de la profesión, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

Estado profesional		Contenido de profesión				Total
		Intrínseco negativo	Intrínseco	Extrínseco	Ambos	
Trabaja	Frecuencia	0	56	0	1	57
	% dentro de estado profesional	,0%	98,2%	,0%	1,8%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	,0%	45,9%	,0%	50,0%	45,2%
	% del total	,0%	44,4%	,0%	,8%	45,2%
Estudiante practicante	Frecuencia	1	66	1	1	69
	% dentro de estado profesional	1,4%	95,7%	1,4%	1,4%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	100,0%	54,1%	100,0%	50,0%	54,8%
	% del total	,8%	52,4%	,8%	,8%	54,8%
Total	Frecuencia	1	122	1	2	126
	% dentro de estado profesional	,8%	96,8%	,8%	1,6%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	,8%	96,8%	,8%	1,6%	100,0%

No hay relación significativa entre estado profesional y contenido esencial de la profesión ( $\chi^2:1,692$ ;  $p>0,05$ ); independientemente del estado profesional, la muestra entrevistada tiene un contenido de la profesión principalmente intrínseco (96,8%).

**Tabla 17. Frecuencias absolutas y relativas para las variables estado profesional y perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

Estado profesional		Perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)			Total
		No sabe no responde	Mediata	Inmediata	
Trabajadora	Frecuencia	4	43	10	57
	% dentro de estado profesional	7,0%	75,4%	17,5%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	57,1%	41,0%	71,4%	45,2%
	% del total	3,2%	34,1%	7,9%	45,2%
Estudiante practicante	Frecuencia	3	62	4	69
	% dentro de estado profesional	4,3%	89,9%	5,8%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	42,9%	59,0%	28,6%	54,8%
	% del total	2,4%	49,2%	3,2%	54,8%
Total	Frecuencia	7	105	14	126
	% dentro de estado profesional	5,6%	83,3%	11,1%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	5,6%	83,3%	11,1%	100,0%

No hay relación significativa ( $\chi^2: 5,055$ ;  $p>0,05$ ); los propósitos en la vida profesional de los entrevistados son principalmente mediatos, independientemente del estado profesional.

**Tabla 18. Frecuencias absolutas y relativas para las variables estado profesional y perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como educador-a- físico-a-), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

		Perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como E.F.)			Total
		No sabe no responde	Mediato	Inmediato	
profesional	Frecuencia	1	33	23	57
	Frecuencia esperada	,9	28,5	27,6	57,0
	% dentro del estado profesional	1,8%	57,9%	40,4%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como E.F.)	50,0%	52,4%	37,7%	45,2%
	% del total	,8%	26,2%	18,3%	45,2%
practicante	Frecuencia	1	30	38	69
	Frecuencia esperada	1,1	34,5	33,4	69,0
	% dentro del estado profesional	1,4%	43,5%	55,1%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como E.F.)	50,0%	47,6%	62,3%	54,8%
	% del total	,8%	23,8%	30,2%	54,8%
	Frecuencia	2	63	61	126
	Frecuencia esperada	2,0	63,0	61,0	126,0
	% dentro del estado profesional	1,6%	50,0%	48,4%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como E.F.)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,6%	50,0%	48,4%	100,0%

No hay relación significativa ( $\chi^2$ : 2,713;  $p > 0,05$ ); la perspectiva de tiempo que se espera trabajar en Educación Física (mediata o inmediata), no difiere según el estado profesional.

**Tabla 19. Frecuencias absolutas y relativas para las variables estado profesional y perspectiva temporal (planes dentro de cinco años), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

Estado profesional		Perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)			Total
		no sabe responde	nomediato	inmediato	
trabaja	Valor	5	47	5	57
	% dentro del estado profesional	8,8%	82,5%	8,8%	100,0%
	% dentro de la perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	50,0%	43,9%	55,6%	45,2%
	% del Total	4,0%	37,3%	4,0%	45,2%
estudiante practicante	Valor	5	60	4	69
	% dentro del estado profesional	7,2%	87,0%	5,8%	100,0%
	% dentro de la perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	50,0%	56,1%	44,4%	54,8%
	% del Total	4,0%	47,6%	3,2%	54,8%
Total	Valor	10	107	9	126
	% dentro del estado profesional	7,9%	84,9%	7,1%	100,0%
	% dentro de la perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del Total	7,9%	84,9%	7,1%	100,0%

No hay relación significativa ( $\chi^2$ : 0,553;  $p > 0,05$ ); la muestra tiene planes dentro de cinco años principalmente mediatos (84,9%), independientemente de su estado profesional.

**Tabla 20. Frecuencias absolutas y relativas para las variables estado profesional y perspectiva temporal (cambiar de profesión), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

Estado profesional		Perspectiva temporal (cambiar de profesión)		Total
		Mediato	Inmediato	
trabaja	Valor	20	37	57
	% dentro del estado profesional	35,1%	64,9%	100,0%
	% dentro de la perspectiva temporal (cambiar de profesión)	52,6%	42,0%	45,2%
	% del Total	15,9%	29,4%	45,2%
estudiante practicante	Valor	18	51	69
	% dentro del estado profesional	26,1%	73,9%	100,0%
	% dentro de la perspectiva temporal (cambiar de profesión)	47,4%	58,0%	54,8%
	% del Total	14,3%	40,5%	54,8%
Total	Valor	38	88	126
	% dentro del estado profesional	30,2%	69,8%	100,0%
	% dentro de la perspectiva temporal (cambiar de profesión)	100,0%	100,0%	100,0%
	% del Total	30,2%	69,8%	100,0%

No hay relación significativa ( $\text{Chi}^2: 1,201; p>0,05$ ); la perspectiva de cambiar de profesión es inmediata (69,8%) independientemente del estado profesional.

**Tabla 21. Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y contenido de la profesión, medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

Experiencia categorías		Contenido de profesión				Total
		intrínseco negativo	intrínseco	extrínseco	ambos	
menos de un año	Valor	0	63	0	0	63
	% dentro de experiencia categorías	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	,0%	51,6%	,0%	,0%	50,0%
	% del Total	,0%	50,0%	,0%	,0%	50,0%
de uno a cinco años	Valor	1	28	1	1	31
	% dentro de experiencia categorías	3,2%	90,3%	3,2%	3,2%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	100,0%	23,0%	100,0%	50,0%	24,6%
	% del Total	,8%	22,2%	,8%	,8%	24,6%
de seis a diez años	Valor	0	14	0	0	14
	% dentro de experiencia categorías	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	,0%	11,5%	,0%	,0%	11,1%
	% del Total	,0%	11,1%	,0%	,0%	11,1%
de once a quince años	Valor	0	6	0	0	6
	% dentro de experiencia categorías	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	,0%	4,9%	,0%	,0%	4,8%
	% del Total	,0%	4,8%	,0%	,0%	4,8%
de dieciséis a veinte años	Valor	0	8	0	0	8
	% dentro de experiencia categorías	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	,0%	6,6%	,0%	,0%	6,3%
	% del Total	,0%	6,3%	,0%	,0%	6,3%
más de 20 años	Valor	0	3	0	1	4
	% dentro de experiencia categorías	,0%	75,0%	,0%	25,0%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	,0%	2,5%	,0%	50,0%	3,2%
	% del Total	,0%	2,4%	,0%	,8%	3,2%
Total	Valor	1	122	1	2	126
	% dentro de experiencia categorías	,8%	96,8%	,8%	1,6%	100,0%
	% dentro de contenido de profesión	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del Total	,8%	96,8%	,8%	1,6%	100,0%

No hay relación significativa ( $\chi^2$ : 22,338;  $p > 0,05$ ); el contenido es principalmente intrínseco independientemente de los años de experiencia.

**Tabla 22. Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en profesión Física en Costa Rica**

Experiencia categorías		Perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)			Total
		no sabe no responde	mediata	inmediata	
Menos de un año	Valor	3	56	4	63
	% dentro de experiencia categorías	4,8%	88,9%	6,3%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	42,9%	53,3%	28,6%	50,0%
	% del Total	2,4%	44,4%	3,2%	50,0%
De uno a cinco años	Valor	3	25	3	31
	% dentro de experiencia categorías	9,7%	80,6%	9,7%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	42,9%	23,8%	21,4%	24,6%
	% del Total	2,4%	19,8%	2,4%	24,6%
De seis a diez años	Valor	0	9	5	14
	% dentro de experiencia categorías	,0%	64,3%	35,7%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	,0%	8,6%	35,7%	11,1%
	% del Total	,0%	7,1%	4,0%	11,1%
De once a quince años	Valor	0	5	1	6
	% dentro de experiencia categorías	,0%	83,3%	16,7%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	,0%	4,8%	7,1%	4,8%
	% del Total	,0%	4,0%	,8%	4,8%
De dieciséis a veinte años	Valor	0	8	0	8
	% dentro de experiencia categorías	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	,0%	7,6%	,0%	6,3%
	% del Total	,0%	6,3%	,0%	6,3%
Más de 20 años	Valor	1	2	1	4
	% dentro de experiencia categorías	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	14,3%	1,9%	7,1%	3,2%
	% del Total	,8%	1,6%	,8%	3,2%
Total	Valor	7	105	14	126
	% dentro de experiencia categorías	5,6%	83,3%	11,1%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (propósitos en su vida profesional)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del Total	5,6%	83,3%	11,1%	100,0%

No hay relación significativa ( $\chi^2$ : 17,687;  $p > 0,05$ ); los propósitos en la vida profesional son principalmente mediatos independientemente de la experiencia.

**Tabla 23. Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como educador-a- físico-a-), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

Experiencia categorías		Perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar en educación física)			Total
		no sabe no responde	mediato	inmediato	
menos de un año	Valor	1	27	35	63
	% dentro de experiencia categorías	1,6%	42,9%	55,6%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como edufo)	50,0%	42,9%	57,4%	50,0%
	% del Total	,8%	21,4%	27,8%	50,0%
de uno a cinco años	Valor	1	16	14	31
	% dentro de experiencia categorías	3,2%	51,6%	45,2%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como edufo)	50,0%	25,4%	23,0%	24,6%
	% del Total	,8%	12,7%	11,1%	24,6%
de seis a diez años	Valor	0	8	6	14
	% dentro de experiencia categorías	,0%	57,1%	42,9%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como edufo)	,0%	12,7%	9,8%	11,1%
	% del Total	,0%	6,3%	4,8%	11,1%
de once a quince años	Valor	0	3	3	6
	% dentro de experiencia categorías	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como edufo)	,0%	4,8%	4,9%	4,8%
	% del Total	,0%	2,4%	2,4%	4,8%
de dieciséis a veinte años	Valor	0	5	3	8
	% dentro de experiencia categorías	,0%	62,5%	37,5%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como edufo)	,0%	7,9%	4,9%	6,3%
	% del Total	,0%	4,0%	2,4%	6,3%
de 20 años	Valor	0	4	0	4
	% dentro de experiencia categorías	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como edufo)	,0%	6,3%	,0%	3,2%
	% del Total	,0%	3,2%	,0%	3,2%
Total	Valor	2	63	61	126
	% dentro de experiencia categorías	1,6%	50,0%	48,4%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como edufo)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del Total	1,6%	50,0%	48,4%	100,0%

No hay relación significativa ( $\chi^2: 7,041; p>0,05$ ); no hay diferencias en el tiempo que se espera trabajar (mediato o inmediato), según los años de experiencia.

**Tabla 24. Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y perspectiva temporal (planes dentro de cinco años), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

Experiencia categorías		Perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)			Total
		no sabe no responde	mediato	inmediato	
menos de un año	Valor	4	56	3	63
	% dentro de experiencia categorías	6,3%	88,9%	4,8%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	40,0%	52,3%	33,3%	50,0%
	% del Total	3,2%	44,4%	2,4%	50,0%
de uno a cinco años	Valor	2	28	1	31
	% dentro de experiencia categorías	6,5%	90,3%	3,2%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	20,0%	26,2%	11,1%	24,6%
	% del Total	1,6%	22,2%	,8%	24,6%
de seis a diez años	Valor	3	11	0	14
	% dentro de experiencia categorías	21,4%	78,6%	,0%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	30,0%	10,3%	,0%	11,1%
	% del Total	2,4%	8,7%	,0%	11,1%
de once a quince años	Valor	1	4	1	6
	% dentro de experiencia categorías	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	10,0%	3,7%	11,1%	4,8%
	% del Total	,8%	3,2%	,8%	4,8%
de dieciséis a veinte años	Valor	0	6	2	8
	% dentro de experiencia categorías	,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	,0%	5,6%	22,2%	6,3%
	% del Total	,0%	4,8%	1,6%	6,3%
más de 20 años	Valor	0	2	2	4
	% dentro de experiencia categorías	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	,0%	1,9%	22,2%	3,2%
	% del Total	,0%	1,6%	1,6%	3,2%
Total	Valor	10	107	9	126
	% dentro de experiencia categorías	7,9%	84,9%	7,1%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (planes dentro de cinco años)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del Total	7,9%	84,9%	7,1%	100,0%

Se encontró relación significativa ( $\chi^2$ : 23,003;  $p < 0,05$ ) entre experiencia y perspectiva temporal de los planes dentro de 5 años; existe la tendencia a que entre más años de experiencia, menor sea el porcentaje de planes mediatos (de largo plazo) y en cuanto a los inmediatos existe una tendencia a que el porcentaje sea un poco más estable conforme aumenta la experiencia.

**Tabla 25. Frecuencias absolutas y relativas para las variables experiencia y perspectiva temporal (cambiar de profesión), medidas con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

Experiencia categorías		Perspectiva temporal (cambiar de profesión)		Total
		mediato	inmediato	
menos de un año	Valor	19	44	63
	% dentro de experiencia categorías	30,2%	69,8%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	50,0%	50,0%	50,0%
	% del Total	15,1%	34,9%	50,0%
de uno a cinco años	Valor	9	22	31
	% dentro de experiencia categorías	29,0%	71,0%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	23,7%	25,0%	24,6%
	% del Total	7,1%	17,5%	24,6%
de seis a diez años	Valor	3	11	14
	% dentro de experiencia categorías	21,4%	78,6%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	7,9%	12,5%	11,1%
	% del Total	2,4%	8,7%	11,1%
de once a quince años	Valor	1	5	6
	% dentro de experiencia categorías	16,7%	83,3%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	2,6%	5,7%	4,8%
	% del Total	,8%	4,0%	4,8%
de dieciséis a veinte años	Valor	5	3	8
	% dentro de experiencia categorías	62,5%	37,5%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	13,2%	3,4%	6,3%
	% del Total	4,0%	2,4%	6,3%
mas de 20 años	Valor	1	3	4
	% dentro de experiencia categorías	25,0%	75,0%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	2,6%	3,4%	3,2%
	% del Total	,8%	2,4%	3,2%
Total	Valor	38	88	126
	% dentro de experiencia categorías	30,2%	69,8%	100,0%
	% dentro de perspectiva temporal (cambiar de profesión)	100,0%	100,0%	100,0%
	% del Total	30,2%	69,8%	100,0%

No hay relación significativa ( $\text{Chi}^2: 5,067; p>0,05$ ) entre la experiencia profesional y la perspectiva temporal de cambiar de profesión; esta perspectiva es principalmente inmediata (de corto plazo), indicando un menor ligamen con la profesión, como opción laboral de largo plazo.

En cuanto al análisis para determinar el grado de satisfacción grupal se utilizó la fórmula de la Técnica Iadov (ver anexo 2) que es la siguiente:

$$A(+1) + B(+0,5) + C(0) + D(-0,5) + E(-1)$$

N

Donde A, indica clara satisfacción, B, más satisfecho que insatisfecho, C, no definido o contradictorio, D, más insatisfecho que satisfecho y E, clara insatisfacción. En esta fórmula A, B, C, D, E, representan el número de sujetos con índice individual 1; 2; 3 ó 6; 4; 5 y donde N representa el número total de sujetos del grupo.

El índice grupal arroja valores entre + 1 y - 1. Los valores que se encuentran comprendidos entre - 1 y - 0,5 indican insatisfacción; los comprendidos entre - 0,49 y + 0,49 evidencian contradicción y los que caen entre 0,5 y 1 indican que existe satisfacción. En el anexo 2 se presenta una tabla numérica, la cual indica el valor para cada letra.

En los resultados A tiene un puntaje de 18, B tiene 20, C tiene 89, D tiene 0 y E tiene 0, obteniéndose un índice de satisfacción de 0,22. Según la escala mostrada en el anexo 2, este índice se entiende como no definido o contradictorio. Es decir que, la satisfacción grupal de la muestra investigada, presenta contradicciones, es decir que algunos sujetos pueden estar satisfechos con su profesión (total o parcialmente) mientras que otros se muestran más insatisfechos.

A continuación, se presenta una síntesis de la interpretación general de los indicadores de motivación profesional estudiados.

**Tabla 26. Síntesis de interpretación de los indicadores de motivación profesional medidos con el instrumento DIP – EF en varones y mujeres que laboran en Educación Física en Costa Rica**

<b>INDICADORES DE MOTIVACIÓN PROFESIONAL ESTUDIADOS</b>			
<b>DE FUNCIONAMIENTO</b>		<b>DE CONTENIDO</b>	
<b>INDICADOR</b>	<b>QUÉ SE ENCONTRÓ</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>QUÉ SE ENCONTRÓ</b>
<b>Elaboración personal en torno a la profesión</b>	Se estableció una relación positiva con la persistencia, demostrando que entre mayor sea la persistencia también será mayor la capacidad de los sujetos de argumentar con criterio propio sus decisiones profesionales. Además se encontró que en cuanto al promedio de esta variable no se muestran diferencias con respecto al género.	<b>Contenido esencial de la profesión (Motivación Intrínseca)</b>	La muestra entrevistada presentó que independientemente de su estado profesional y sus años de experiencia su contenido de la profesión es principalmente intrínseco, lo que indica que realizan su trabajo con agrado; presentándose aquí una contradicción ya que en la perspectiva temporal cambiar de profesión, se indica que es principalmente inmediata; lo que demuestra un menor ligamen con la profesión.
<b>Posición activa del sujeto en la actuación profesional</b>	Esta variable muestra relación positiva con la persistencia y la elaboración personal, determinándose así que los sujetos tienden a expresar iniciativas e independencia en su actuación profesional	<b>Contenido no esencial de la profesión (Motivación Extrínseca)</b>	Para dicha variable no se encontró relación significativa con las variables dependientes.
<b>Persistencia en la actuación profesional</b>	En el caso de las mujeres, va perdiendo fuerza conforme transcurre el tiempo en el ejercicio de la profesión. Mientras que en los varones este fenómeno no se presenta.		

<b>Grado de satisfacción</b>	De acuerdo a la fórmula de la técnica Iadov el resultado que se obtiene para esta variable es que la muestra se encuentra en un grado de satisfacción profesional no definido o contradictorio. El grado de satisfacción es más bajo entre los que trabajan, comparativamente con los que aún no trabajan o son practicantes.		
<b>Perspectiva temporal</b>	Para los propósitos en la vida personal, el tiempo que esperan trabajar como educadores físicos, así como sus planes para los próximos cinco años, el resultado de todos estos componentes es mediato. La única excepción es para el componente “cambiar de profesión” que su resultado es más inmediato que mediato.		

En la tabla anterior se presentó una síntesis de la interpretación de los resultados obtenidos de las variables aplicadas en el estudio. Quedando así, mostrada la contradicción que se da en los resultados, ya que aunque se dan relaciones positivas entre algunas de las variables, la mayoría de los sujetos utilizan la profesión de enseñanza de la educación física, solamente como un medio para obtener dinero y después buscar otro trabajo. Para mayor referencia se pueden consultar las páginas de la 24 a la 28, donde se explica con mayor amplitud el significado de cada variable.

## Capítulo V

### DISCUSIÓN

El tema de la motivación ha sido difícil de definir; ya que varía de acuerdo a la corriente teórica con la que se estudie, ya sea conductista, humanista, cognoscitivista, psicoanalítica, entre otras. Los mayores exponentes de dichas teorías trataron con sus investigaciones de dar respuesta al comportamiento humano, preguntándose el qué, cómo y porqué de ciertas actitudes en diferentes situaciones de la vida. Se han realizado estudios sobre la motivación y sus diferentes ámbitos; pero en esta investigación se dio especial énfasis a la parte laboral; específicamente relacionado con la Educación Física.

Herzberg (1950), Mc Clelland (1953) y Adams (1963) entre otros, son algunos de los investigadores que han estudiado el tema de la motivación en el aspecto laboral. Por ejemplo Herzberg creó el modelo de los dos factores, los que clasificó en higiénicos o de mantenimiento y los de motivación. Por su parte Mc Clelland, con su modelo de necesidades aprendidas, menciona que cada persona desarrolla patrones de motivación de acuerdo al ambiente cultural en el que vive y dichos patrones afectan la manera en que la gente percibe su trabajo. Adams, sostiene en su teoría de la equidad, que los individuos establecen comparaciones entre las contribuciones que realizan a la empresa y las retribuciones que reciben de la misma. Estos enfoques teóricos son ilustrativos para entender por qué se vio disminuida la persistencia en el ejercicio de la profesión, en función del tiempo laboral y de la edad.

Aplicando el modelo de Mc Clelland, el ambiente juega un papel fundamental, sobre todo al considerar el contexto físico en el que los y las profesionales en educación física deben laborar, sin contar, en muchos casos, con instalaciones o materiales suficientes y adecuados para su labor. Al enfrentar día con día, ese ambiente difícil y sumarle la falta de prestigio en la que ha caído la profesión (sobre todo en comparación con materias académicas o tecnológicas), se va generando poco a poco, una percepción de inequidad (aplicando a Adams), entre el aporte realizado como educador o educadora y la retribución (apoyo institucional, reconocimiento público a la labor desempeñada) recibida por la institución educativa (micro) y por el Sistema Educativo Nacional (macro).

La persistencia es un indicador funcional muy importante de la motivación laboral, ya que este determina la fuerza con la que el individuo se adhiere a su actividad laboral. Ahora bien, los resultados de persistencia, son similares a los de satisfacción, en el sentido de que los sujetos con mayor experiencia como profesionales, tuvieron niveles significativamente más bajos, que los sujetos practicantes o con menor experiencia. Monge y Mosquera (1999) en su estudio, ya habían identificado diversos problemas del ambiente laboral, entre los que están: la cantidad de lecciones, la infraestructura, el desgaste físico, la cantidad de estudiantes por grupo, la exposición a factores atmosféricos que podrían afectar la calidad de vida de los y las profesionales de educación física.

Con base en la experiencia como docente de la autora de este estudio, se ha podido constatar que todos estos problemas se continúan dando en la actualidad.

Solana (1993), Stoner y col (1996) y Koontz (1998) coinciden en que la motivación es un proceso o una combinación de procesos, que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas. En los seres humanos la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación establecen un nivel de motivación primario que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales y un nivel secundario referido a las necesidades sociales. Cabe preguntarse a la luz de esta teoría, qué tan bien se han atendido esas necesidades elementales de los profesionales en educación física. El estudio de Moncada, Meneses, Hidalgo y Granados, 2003, demostró que es poco, pues la práctica laboral en este campo educativo, es riesgosa para contraer enfermedades como trastornos en la piel, entre otros, todo debido a las condiciones en las que se debe trabajar en la mayor parte de los centros educativos en donde no se cuenta con instalaciones techadas adecuadas para impartir la clase. Evidentemente, desde la perspectiva humanista, se ve afectada negativamente, la necesidad básica de mantener una adecuada salud para funcionar bien y por ende, la motivación se ve perjudicada. Así mismo, Rodríguez y Rodríguez en el 2000, identificaron una serie de padecimientos (emocionales y físicos) enfermedades relacionadas con las condiciones de trabajo (quemaduras solares, alopecia, resfriados frecuentes, alergias, disfonía o problemas frecuentes a nivel de cuerdas vocales), las cuales deberían atenderse mediante las condiciones de trabajo. Es obvio que éstos factores influyen negativamente en la

motivación laboral, además de que repercuten negativamente a nivel económico, por la incidencia de incapacidades debidas a éstos males.

Un autor central en las teorías humanistas es Maslow (cit. en Solana, 1993) que creó una jerarquía, donde clasifica los distintos tipos de necesidades para así poder lograr satisfacción. Alderfer (citado en Solana, 1993) propone una nueva teoría de necesidades, dividiéndolas en tres categorías: existenciales, de relación y de crecimiento; ya que no estaba de acuerdo con Maslow porque éste opinaba que al satisfacer la necesidad ésta perdía su potencial para motivar una conducta. Además consideraba que las personas ascendían constantemente por la jerarquía de necesidades. En el profesional en educación física es notable la necesidad de ser reconocido con un mayor estatus entre los demás educadores y de tener una mayor identidad, especialmente en el contexto costarricense, en el que no se cuenta con un colegio profesional exclusivo para estos educadores y, si bien es cierto que en 2002 se fundó la Asociación Costarricense de Profesores de Educación Física, esta aún no logra consolidarse como el ente cohesivo principal del gremio. Además, debe reconocerse la forma de evaluar los aprendizajes en esta asignatura, es diferente a la empleada en materias académicas. Estas necesidades de autoafirmación y de identidad, son necesidades existenciales y de relación que deben atenderse, pues de acuerdo con los planteamientos de Maslow y Alderfer, afectan a la motivación laboral. Pero también, hay necesidades de crecimiento, también vinculadas a necesidades básicas, como son la de la revisión de las valoraciones que se realizan a los cursos de capacitación relacionados con el ejercicio de la profesión, así como el reconocimiento en el escalafón profesional de mayor puntaje a los profesores y profesoras que han obtenido un título de posgrado, pues en la actualidad, se califica igual a un doctor que a un licenciado. Este problema es propio de otros educadores también.

Con respecto a la motivación laboral Dunnett y Kirchner (citados en Salazar y Salas, 1999) señalan que antes de la revolución industrial no se ocupaban de la motivación, ya que se consideraba al trabajador como un elemento de la producción. En los años 30, Elton Mayo trató de descubrir otros aspectos que motivaran al trabajador, logró determinar que los trabajadores siendo tratados como seres humanos y permitiendo su socialización,

mejoraban las relaciones humanas y la producción (Salazar y Salas, 1999). En relación con los resultados del presente estudio, se vio que la motivación para el ejercicio de la profesión en Educación Física no es fuerte (en cuanto a que se determinó que la satisfacción por el ejercicio profesional no es clara, se tiende a la contradicción). De acuerdo a lo que plantearon los autores citados, sería necesario profundizar en el estudio de los factores que intervienen en el deterioro de la satisfacción laboral de las y los docentes en Educación Física costarricenses.

Parra (2000), menciona que la relación motivación y rendimiento laboral se ha abarcado en reiteradas oportunidades y en diversos estudios, uno de ellos es el que realizó D'Anello Kock S y Salom Bustamante (1992), en el que evidenciaron que no existe correlación entre la motivación al poder y su rendimiento laboral; pero los que evidenciaron alta motivación al logro tienen mayor rendimiento laboral que los que tienen alta motivación a la afiliación. De acuerdo con esos resultados, cabría suponer que al no ser alta la satisfacción ni la motivación laboral en las y los docentes estudiados, posiblemente su desempeño laboral podría estar viendo perjudicado, lo cual también sería una variable interesante para analizar en futuros estudios.

Otra investigación relacionada con la motivación laboral es la que realizó Homez 1992 (citado en Parra 2000), en la que destaca que el principal factor incidente en la productividad es la motivación, y que esta se dio mayormente en el grupo que predominaba a satisfacer la seguridad y la afiliación; por encima de la estima y la actualización. Estos resultados refuerzan aún más la importancia de profundizar el análisis del impacto de la motivación laboral en la calidad del desempeño de las y los docentes.

Cruz y Romero 1996 (citado en Parra 2000) en su estudio "Motivación y comportamiento laboral" concluyeron que como factores motivacionales están la responsabilidad, el reconocimiento, la realización y el progreso y como factores intrínsecos de mantenimiento de la motivación, el sueldo, la política de la empresa, la supervisión, la seguridad, condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. En el caso de las y los docentes de Educación Física costarricenses estudiados, existen varios factores que limitan

el progreso profesional, aunque existen instituciones con recursos económicos para invertir en capacitaciones y se han creado incentivos como el pago de los 200 días lectivos, pero no existe un sistema nacional o programa interinstitucional que brinde capacitaciones regulares y frecuentes (las que se imparten se hacen de forma esporádica) y con respecto al incentivo de los 200 días lectivos, se eliminó al finalizar el ciclo lectivo 2007.

Herzberg 1950, Adams 1963, Vroom 1964 (citados en Andara 2002) presentaron sus teorías sobre la satisfacción en el trabajo: la teoría de los dos factores, la teoría de la equidad, y el modelo de las expectativas respectivamente. Estos tres enfoques son complementarios y se puede decir que, de acuerdo con estos, la satisfacción en el trabajo muestra las discrepancias entre lo que el individuo espera obtener en su trabajo, las expectativas a los que invierten en él, y las expectativas de los miembros de su grupo de referencia y lo que realmente obtiene el trabajador, en comparación a sus compañeros, siendo diferentes las actitudes si se trata de factores intrínsecos o extrínsecos al trabajo mismo.

Clarck y Oswald (1996) argumentan con respecto a la satisfacción laboral, que la misma se da en forma de U, declinando la satisfacción moderadamente en los primeros años de empleo para luego incrementar hasta el retiro. No obstante, según los resultados, los y las profesionales en educación física costarricenses entrevistados, parecen comportarse más en forma inversa, pues conforme avanza su tiempo laboral (años de experiencia), su persistencia y satisfacción se ven disminuidas.

En cuanto a la motivación en el deporte existen numerosos estudios por ejemplo los realizados por el equipo investigador liderado por Cantón (2003) y también un estudio realizado por (Alderman 1980, citado en González 1997) en los cuales se investiga sobre los motivos que mueven a las personas a iniciarse en la práctica físico-deportiva, a finalizarla o a cambiar la actividad. Como se aprecia, en el ámbito de la psicología de la actividad física, el deporte y el ejercicio, ha existido mayor preocupación por estudiar la motivación, centrándose en el deporte competitivo y de alto rendimiento, individual y por equipos, así como en el deporte infantil y juvenil o en los motivos de participación o de

deserción. Varios estudios costarricenses han seguido esa línea (Viquez, 2004; Zúñiga, 2005). No obstante, se debe profundizar en el estudio de la motivación para el ejercicio profesional de los sujetos cuyo rol es determinante para que se desarrollen los procesos de ejercicio y deporte, como son los entrenadores (as), árbitros (as), instructores (as) y por supuesto, los y las profesionales en educación física.

## Capítulo VI

### CONCLUSIONES

En dicho capítulo se presentarán las conclusiones que se dieron a partir del estudio que se realizó para determinar los niveles de motivación profesional, extrínseca e intrínseca de profesores, profesoras y estudiantes de Educación Física en Costa Rica.

1. En cuanto a la correlación del tiempo de laborar, edad y las variables dependientes según el sexo, se encontró en general (hombres y mujeres juntos), una relación significativa y negativa entre edad y persistencia en la actuación profesional. El tiempo de laborar también presenta correlación negativa con la persistencia. Se relacionó positivamente la persistencia con la elaboración personal y la posición activa, también estas dos últimas se relacionan entre sí. Es importante tomar en cuenta que la persistencia va perdiendo fuerza en esta muestra conforme transcurre el tiempo en el ejercicio de la profesión, lo cual podría ser un fenómeno común a otras profesiones, pero que también podría estar ligado a algunos aspectos del contexto laboral que pueden estar perjudicando este componente de la motivación para el ejercicio de la profesión. Para el caso de los varones no existe relación significativa ni de la edad o el tiempo de laborar con respecto a la persistencia; pero para el caso de las mujeres sí se presenta dicha relación significativa. Esto indica que, la relación de los componentes del interés profesional entre sí, con la edad y el tiempo de laborar, difiere según el sexo.
2. Se presentaron diferencias en los vectores promedio de las variables de interés por la profesión, según el estado profesional del sujeto; las diferencias estaban principalmente en la persistencia en la actuación profesional, donde los que trabajan en la actualidad tienen un puntaje más bajo que los que son estudiantes o no trabajan formalmente, y en cuanto a la satisfacción, los que trabajan tienen un puntaje más bajo que los que no trabajan formalmente o son practicantes.

3. Se determinó que no hay diferencia en los vectores promedio de las variables dependientes en función de la interacción del sexo y el lugar de trabajo.
4. No se encontró relación significativa entre el contenido de la profesión y el sexo; independientemente de su sexo, el contenido de la profesión de esta muestra fue principalmente intrínseco.
5. No hay relación significativa entre el sexo y la perspectiva temporal propósitos en la vida profesional; los propósitos de la muestra son principalmente mediatos independientemente de su sexo.
6. La muestra entrevistada tiene una perspectiva de tiempo que espera trabajar en Educación Física principalmente mediata, esto independientemente del sexo (no hubo relación significativa entre esas variables).
7. No existe relación significativa entre sexo y perspectiva temporal (planes dentro de 5 años); independientemente del sexo, la muestra entrevistada tiene planes mediatos.
8. La perspectiva temporal de cambiar de profesión es más inmediata que mediata independientemente del sexo (no se presenta relación significativa entre ambas variables).
9. No se da relación significativa entre el contenido esencial de la profesión y el estado profesional; independientemente del estado profesional la muestra entrevistada tiene un contenido de la profesión principalmente intrínseco.
10. Los propósitos en la vida profesional de los entrevistados son principalmente mediatos independientemente del estado profesional (no hubo relación significativa).

11. No hay relación significativa entre la perspectiva de tiempo que se espera trabajar en Educación Física y el estado profesional; esta perspectiva es más mediata que inmediata.
12. La muestra tiene planes dentro de cinco años principalmente mediatos independientemente del estado profesional (no hubo relación significativa entre estas variables).
13. La perspectiva temporal cambiar de profesión es inmediata, independientemente del estado profesional (no hubo relación significativa entre estas variables).
14. El contenido de la profesión es principalmente intrínseco independientemente de los años de experiencia, además los propósitos en la vida profesional son principalmente mediatos sin importar la experiencia; para la perspectiva temporal (tiempo que espera trabajar como educador físico) no se encontró relación significativa (perspectiva más mediata que inmediata) con esas variables; para perspectiva temporal (planes dentro de cinco años) y experiencia, se encontró relación significativa existiendo la tendencia a que entre más años de experiencia, menor sea el porcentaje de planes mediatos y para los inmediatos la tendencia es que el porcentaje sea más estable con el aumento de la experiencia. Para la perspectiva temporal (cambiar de profesión) no hay relación significativa con experiencia y contenido de la profesión.
15. El grado de satisfacción grupal que se presenta en la muestra es principalmente contradictorio, lo que indica que los sujetos como grupo no presentan una clara definición en cuanto a su nivel de satisfacción, ya que expresan vivencias contradictorias de agrado y desagrado en el desarrollo de su actividad profesional.

## Capítulo VII

### RECOMENDACIONES

Para las universidades, es de importancia lograr en el estudiante de la carrera de educación física, un nivel superior de desarrollo de la motivación profesional, expresado como factor que garantiza la estabilidad y calidad del desempeño profesional del egresado.

A los profesores y profesoras que ya laboran, que se permitan desarrollar una motivación sustentada en intereses profesionales, ya que resultan mejores profesores cuando se implican en el desempeño de sus funciones con autonomía, perseverancia y compromiso de cambio hacia el mejoramiento de la calidad de su enseñanza.

A los estudiantes de educación física, que tengan siempre presente que la realidad a la hora de salir a trabajar es muy diferente a la que se da en la universidad, donde se cuenta con todas las ventajas y materiales que se necesiten; que eso no sea obstáculo para que su desempeño sea de calidad, más bien para que demuestren la creatividad que poseen.

Al Ministerio de Educación Pública, que invierta más recursos en la construcción y mejora de los lugares de trabajo, ya que la gran mayoría de profesionales labora en condiciones precarias (bajo el sol, por ejemplo), lo que afecta a nivel psicológico y de salud en general, impidiendo por razones obvias que se desarrollen adecuadamente en su quehacer.

## BIBLIOGRAFÍA

- Adams, S. (1963) Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 67.
- Allport, G. (1973). *La personalidad*. Barcelona, España: Editorial Herder.
- Andara, R. (2002). *Motivación como constructo psicológico*. Documento digital. Disponible en: [www.motivacion.com](http://www.motivacion.com). Fecha de visita: 20-02-03
- Arauz, S. (1991). *Psicología actual*. San José: Lehmann Editores.
- Ardila, R. (1986). *Psicología del trabajo*. Santiago, Chile: Editorial Universitaria.
- Cantón, E. (2003). *Motivación en la actividad física y deportiva*. Universidad de Valencia España.
- Clarck, A. y Oswald, A. (1996). *Is job satisfaction U-shaped in age?* *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Cofer, Ch. (1990). *Psicología de la motivación: teoría e investigación*. 2 ed. México, D.F: Trillas.
- Davis, K. (1988). *El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. 7ma edición. México, DF: Editorial McGraw – Hill / interamericana.
- Davis, K. (1990). *El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. México.: McGraw – Hill.
- Davis, K. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. 8va edición. México, DF: Editorial McGraw – Hill / interamericana.

- Deci, E. L. y Ryan, R. M. (1985) *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York: Plenum.
- De Guzmán, M. (1970). *Psicología General y Evolutiva*. Salamanca: Ediciones Anaya.
- Delgado, M. y Chaves, M. (1995). *Motivación y satisfacción en el desempeño laboral docente de educadores en el circuito 02 de la región educativa de San José*. Tesis Licenciatura, Universidad de Costa Rica, San José. Marlene Delgado y María de los Ángeles Chaves.
- Fadiman, J. y Robert, F. (1979) *Teorías de la personalidad*. Mexico: Harla, S.A
- Fromm, E. (1965). *Ética y Psicoanálisis*. México, D.F: Fondo de Cultura Económica.
- González, V. (1989). *Niveles de integración de la motivación profesional*. Tesis Doctoral en Ciencias Psicológicas. Ciudad Habana. Viviana González.
- González, V. (1994). *Caracterización de la motivación profesional en estudiantes de primer y tercer año de la carrera de Ingeniería química del ISPJAE*. Informe de investigación CEPES. Universidad de la Habana.
- González, J. (1997). *La motivación en el deporte*. Madrid. España: Editorial Biblioteca Nueva, S.L.
- González, V. y López, A. (2002). *La técnica DIP-EF una alternativa para el diagnóstico de la motivación profesional en profesores de Educación*. <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital, Buenos Aires Argentina. Año 8, Número 48, Mayo. Fecha de visita: 05-02 2003
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Nueva York, John Wiley & Sons.

Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. 11ª. Edición. México DF: Editorial McGraw-Hill / Interamericana Editores.

López, A. y González, V. (2002). *La técnica Iadov. Una aplicación para el estudio de la satisfacción de los alumnos por las clases de Educación Física*. <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital – Buenos Aires – Año 8 Número 47 – Abril. Fecha de visita: 05-02-03.

López, D. y Villalobos, M. (2004). *Determinación y comparación de los factores motivacionales que inciden en la práctica de la gimnasia artística en atletas que comprenden edades entre los 13 y 18 años de edad, participantes en el Tercer Campeonato Centroamericano de Gimnasia, 2003*. Tesis Licenciatura Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica: Deivy López y María L Villalobos.

Márquez, M. (2006) ¿Qué es la Satisfacción Laboral? Documento digital obtenido en [http://www.wikilearning.com/monografias/satisfacción\\_laboral](http://www.wikilearning.com/monografias/satisfacción_laboral). Fecha de visita: 08-03-08

McClelland, D, (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid España. Narcea S. A. Ediciones.

Ministerio de Educación Pública (1996). Programa de Estudios III ciclo y Educación Diversificada: Educación Física. San José, Costa Rica. : pag 1-2.

Moncada J., J.; Meneses M., M.; Hidalgo M., B y Granados Ch., C. (2003). *Lesiones cutáneas en educadores físicos costarricenses*. Memorias (resúmenes) del X Simposio Internacional en Ciencias del Deporte, el Ejercicio y la Salud. Del 22 al 25 de octubre de 2003. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

- Monge, M. y Mosquera, A. (1999). *Calidad de vida del educador físico costarricense del área metropolitana de San José*. Tesis Licenciatura Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica: Marco Monge y Allan Mosquera.
- Muchielli, A. (1988). *Las motivaciones*. Barcelona, España: Paidotribo.
- Parra, N. (2000). *Motivación, rendimiento académico y laboral*. Documento digital. Disponible en: <http://www.monografias.com>. Fecha de visita 25- 05-05
- Reyes, T. (2002). *La motivación intrínseca*. Documento digital. Disponible en: [www.cmcep.com](http://www.cmcep.com) Fecha de visita 16/11/04
- Rodríguez, M, R. y Rodríguez, M, C. E. (2000) *Ambiente laboral e incidencia de enfermedades en educadores físicos de Escuelas y Colegios en la provincia de Heredia*. Tesis. Licenciatura Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica: Ronald A Rodríguez Mora, Carlos E. Rodríguez Mora.
- Ross, S. (1974). *Psicología de la personalidad*. México D.F: Editorial Trillas.
- Ruano, R. (1986). *Introducción a la psicología del deporte*. San José, Costa Rica. Editorial Colegio Académico.
- Saéñz, P., Ibáñez, S. y Jiménez, F. (2000). La motivación en las clases de Educación Física. Revista digital Efdeportes. Disponible en: [www.efdeportes.com](http://www.efdeportes.com). Fecha de visita 20/02/2003
- Salazar, G. y Salas, C. (1999). *Análisis de algunos factores motivacionales que intervienen en el clima organizacional de los instructores de planta del Instituto Nacional de Aprendizaje*. Tesis Licenciatura en Administración, Universidad de Costa Rica: Salazar Vargas Guillermo y Salas Céspedes Carlos

- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires. Argentina.
- Sprinthall, N. (1996). *Psicología de la educación. Una aproximación desde el desarrollo*. 6 ed. España: Editorial McGraw-Hill/ Interamericana.
- Stonner, J. Freeman, R. y Gilbert, D. (1997). *Administración*. México: Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.
- Ureña, P. (1985). *Determinación de factores motivacionales en tres grupos de estudiantes universitarios del primer año de carrera en matemática, sociología y educación física, Universidad Nacional*. Tesis Licenciatura Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica: Pedro Ureña Bonilla.
- Villegas, C. (2003). *Relación entre la motivación intrínseca para la práctica del fútbol y la orientación subjetiva de los padres y entrenadores, hacia el resultado o la tarea percibida por los niños de 10 – 13 años*. Tesis Licenciatura Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica: Carlos Villegas Lagos.
- Viquez, F. (2004). *Determinación de factores relacionados con el abandono de la práctica deportiva en ex nadadores costarricenses*. Tesis de grado. Licenciatura en Ciencias del Deporte, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica: Fabián Viquez Ulate.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Nueva York, John Wiley & Sons.
- Weinberg, R. y Gould, D. (1979). *Psychological predictors of state anxiety and performance in age-group wrestlers*. *Pediatric Exercise Science*, 3, 198-208.
- Weinberg, R. y Gould, D. (1996). *Fundamentos de psicología del deporte*. Barcelona, España: Editorial Ariel, S.A.

Zornoza, L. (2000). *Motivación Laboral* Documento digital obtenido en:

[www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm](http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm). Fecha de visita: 02 - 06 – 05

Zúñiga, K. (2005). *Fuentes de motivación para la práctica de actividades acuáticas (natación y acuaeróbicos) en mujeres mayores de treinta años de edad de diversas nacionalidades*. Tesis de grado. Licenciatura en Ciencias del Deporte, Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica: Kattia Zúñiga Rivera.

# ANEXOS

# ANEXO 1

Estimado (a) compañero (a), reciba un cordial saludo, la presente es para solicitarle su ayuda, llenando este cuestionario; es para realizar mi tesis, para optar por el grado de Licenciatura con énfasis en salud de la Escuela Ciencias del Deporte de la Universidad Nacional.

La información que usted me brinde será confidencial, aunque, si desea puede escribir su nombre (no obstante éste no se hará público). La investigación es para determinar el grado de motivación intrínseca y extrínseca de los profesores (as) de Educación Física.

Lea cuidadosamente las preguntas, sus criterios y opiniones serán muy valiosos, por favor contéstelas con sinceridad. Le agradezco de antemano su colaboración. Si usted tiene a bien participar en el estudio, proceda a completar el instrumento.

#### **Datos Personales.**

Nombre: \_\_\_\_\_

Género: M ( )            F ( )

Edad: \_\_\_\_\_

Profesional ( )    Máximo grado obtenido \_\_\_\_\_

Trabaja en: Escuela ( )    Colegio ( )    Universidad ( )

¿Durante cuánto tiempo ha laborado? \_\_\_\_\_

Estudiante ( )    Año que está cursando \_\_\_\_\_

¿Ha tenido alguna experiencia dando clases?    Sí ( )    No ( )

Lugar de trabajo \_\_\_\_\_

Urbano ( ) Rural ( ) Urbano marginal ( )

1. A continuación se presentan una serie de alternativas relacionadas con el ejercicio de la profesión, señale con una X todas aquellas que considere correspondan con su situación personal y sus opiniones como profesor de Educación Física:

\_\_\_ Me gusta el deporte.

\_\_\_ Soy profesor de Educación Física porque me garantiza un salario para vivir.

\_\_\_ Me gusta dar clases de Educación Física.

\_\_\_ Ser profesor de Educación Física es una profesión fácil.

\_\_\_ No me gusta el deporte.

\_\_\_ Ser profesor de Educación Física es un medio de vida.

\_\_\_ No me gusta dar clases de Educación Física.

\_\_\_ Me gustaría saber más acerca de la enseñanza de la Educación Física.

\_\_\_ No me interesa continuar estudios relacionados con la enseñanza de la Educación Física.

\_\_\_ Otra(s) ¿Cuál?(es) \_\_\_\_\_

2. ¿Le gustaría ejercer otra profesión?

Si \_\_\_ No \_\_\_ No sé \_\_\_

3. ¿Cuáles son sus propósitos en su vida profesional?

4. Piensa ser profesor de Educación Física:

Siempre \_\_\_ Algún tiempo \_\_\_ Poco tiempo \_\_\_

¿Por qué?

5. ¿Le gusta ser profesor de Educación Física?

\_\_\_ Me gusta mucho.

\_\_\_ Me gusta más de lo que me disgusta (no me gusta tanto).

\_\_\_ Me es indiferente (me da lo mismo).

\_\_\_ Me disgusta más de lo que me gusta.

\_\_\_ No me gusta nada

\_\_\_ No puedo decir.

6. ¿Qué es lo que más le gusta de ser profesor de Educación Física?

7. ¿Qué es lo que más le disgusta de ser profesor de Educación Física?

8. Si tuviera la oportunidad de elegir de nuevo la profesión a estudiar, ¿elegiría la profesión de profesor de Educación Física?

Si \_\_\_ No \_\_\_ No sé \_\_\_

¿Por qué?

9. ¿Cuáles son sus planes para dentro de 5 años?

10. Si en estos momentos le ofrecieran un trabajo mejor remunerado que el de profesor de Educación Física y para ejercerlo tuviera que renunciar a ser profesor, ¿lo aceptaría?

Si \_\_\_ No \_\_\_ No sé \_\_\_

¿Por qué?

11. A continuación le presentamos una serie de situaciones en cada una de las cuales tiene que decidir cuán difícil le sería solucionarlas. En cada situación debe marcar según su caso personal el valor en que se ubica entre los extremos de muy fácil (9) y muy difícil (1). Por ejemplo: si considera la solución muy fácil, marcaría el 9. Si la considera muy difícil marcaría el 1. Los valores del 2 al 8 indican la medida en que se acerca o se aleja de los

extremos. Debe pensar bien en cada situación, según sea su caso, en qué lugar se ubicaría teniendo en cuenta el grado de dificultad que cada una presenta para usted.

1. Si tuviera que explicar los aspectos positivos y negativos que tiene la profesión de profesor de Educación Física y tuviera que hacerlo a partir de su experiencia personal sin consultar con otras personas.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

2. Si tuviera que buscar información acerca de las posibilidades de superación para el profesor de Educación Física y nadie se la ofrece.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

3. Si tuviera que luchar incansablemente por lograr sus aspiraciones profesionales y no tuviera muchas posibilidades para lograrlas.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

4. Si tuviera que defender sus criterios acerca de la importancia de la profesión de profesor de Educación Física ante personas que se oponen a ellos.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

5. Si no le ofrecen información acerca de las posibilidades de trabajo del profesor de Educación Física y tuviera que buscarla personalmente.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

6. Si tuviera que estudiar sin descanso para mejorar la calidad de sus clases y tuviera poco tiempo para ello.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

7. Si tuviera que argumentar cómo concibe su vida profesional en un futuro cercano y tuviera que hacerlo con la información que hasta el momento dispone.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

8. Si tuviera que plantearse la búsqueda de nuevas vías para la solución de problemas relativos al desempeño de la profesión de profesor de Educación Física y tuviera que oponerse a los que plantean que sigan las ya establecidas.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

9. Si tuviera que vencer obstáculos que entorpecen el logro de sus aspiraciones profesionales y para vencerlos tuviera que hacer grandes esfuerzos.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

10. Si tuviera que explicar cómo surgió su vocación profesional y tuviera que hacerlo sin que nadie le ayude.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

11. Si le proponen trabajar en una investigación que le permita profundizar en aspectos que le interesan del desempeño de la profesión de profesor de Educación Física y tuviera que sugerir los temas a investigar.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

12. Si tuviera que cumplir un plan de trabajo intenso para lograr sus propósitos profesionales y tuviera poca ayuda por parte de familiares y colegas.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

13. Si tuviera que explicar las implicaciones que tendría para su vida futura ejercer una profesión que no le gusta y tuviera que defender sus criterios ante personas que se oponen a ellos.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

14. Si tuviera que solucionar un problema que le interesa de su profesión y tuviera poca información.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil  
1 2 3 4 5 6 7 8 9

15. Si tuviera la posibilidad de trabajar en una investigación que le permita profundizar en aspectos de la profesión que ejerce y tuviera que hacerlo utilizando su tiempo libre.

Muy difícil \_\_\_\_\_ Muy fácil

1 2 3 4 5 6 7 8 9

ALEXA

# A NE X O 2

**Cuadro Iadov adaptado.**

	<b>2. Le gustaría ejercer otra profesión?</b>								
	NO			NO SÉ			SI		
<b>5. Le gusta ser profesor de Educación Física?</b>	<b>8. Si tuviera la oportunidad de elegir de nuevo la profesión a estudiar, elegiría la profesión de profesor de educación física?</b>								
	Si	No sé	No	Si	No sé	No	Si	No sé	No
Me gusta mucho	1	2	6	2	2	6	6	6	6
No me gusta tanto	2	2	3	2	3	3	6	3	6
Me da lo mismo	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Me disgusta más de lo que me gusta	6	3	6	3	4	4	3	4	4
No me gusta nada	6	6	6	6	4	4	6	4	5
No se que decir	2	3	6	3	3	3	6	3	4

Los números dentro del cuadro son los índices que se obtienen, para cada sujeto, al cruzar o relacionar sus respuestas a los ítems 2, 5 y 8 (ver anexo 1). Estos se interpretan según la siguiente escala.

*Escala de satisfacción:*

1. Clara satisfacción (A)
2. Más satisfecho que insatisfecho (B)
3. No definida (C)
4. Más insatisfecho que satisfecho (D)
5. Clara insatisfacción (E)
6. Contradictoria (C) Los índices 3 y 6 son equivalentes, por tanto se les pone "C" a ambos.

Una vez que a cada sujeto se le ha asignado el índice correspondiente, se procede a determinar el grado de satisfacción grupal, mediante la fórmula de la Técnica Iadov que es la siguiente:

$$A(+1) + B(+0,5) + C(0) + D(-0,5) + E(-1)$$

---

N

Donde A, indica clara satisfacción, B, más satisfecho que insatisfecho, C, no definido o contradictorio, D, más insatisfecho que satisfecho y E, clara insatisfacción. En esta fórmula A, B, C, D, E, representan el número de sujetos con índice individual 1; 2; 3 ó 6; 4; 5 respectivamente y donde N representa el número total de sujetos del grupo.

Luego, se procede a interpretar el grado o índice de satisfacción grupal (ISG) obtenido, para lo cual se trabaja con los diferentes niveles de satisfacción que se expresan en la escala numérica que oscila entre +1 y - 1 de la siguiente forma:

A	+1	Máximo de satisfacción
B	0,5	Más satisfecho que insatisfecho
C	0	No definido y contradictorio
D	-0,5	Más insatisfecho que satisfecho
E	-1	Máxima insatisfacción

El índice grupal arroja valores entre + 1 y - 1. Los valores que se encuentran comprendidos entre - 1 y - 0,5 indican insatisfacción; los comprendidos entre - 0,49 y + 0,49 evidencian contradicción y los que caen entre 0,5 y 1 indican que existe satisfacción. Estos valores representados gráficamente en un eje, se aprecian de la forma siguiente (Fig. 1).

Fig.1

