



**TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO
SOCIAL**

**“LA MOTIVACIÓN EN LA ELECCIÓN DE LA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL”**

Autora:

D^a. Patricia Ramos Ruiz

Tutor:

D. Raúl de Diego Vallejo

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO 2015-2016

FECHA DE ENTREGA: 14 de Julio de 2016

ÍNDICE

PARTE I	3
1. RESUMEN	3
2. INTRODUCCIÓN	5
3. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN	7
4. TIPOS DE MOTIVACIÓN: EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA	11
5. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN	14
5.1 Antecedentes históricos	14
5.2 Teorías primitivas	15
5.3 Teorías contemporáneas	17
5.4 Teorías más importantes de la motivación	19
6. MODELOS MOTIVACIONALES DE LA TOMA DE DECISIONES	28
6.1 Modelos de conflicto	28
7. LA MOTIVACIÓN HACIA LA ELECCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LOS ESTUDIANTES	32
7.1 La elección de la carrera	32
7.2 Factores que favorecen la motivación para el Trabajo Social	35
PARTE II	38
8. ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL	38
8.1 Planteamiento del problema	38
8.2 Método	40
9. CONCLUSIONES	48
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
11. ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

GRÁFICO 1 Análisis descriptivo de la muestra (por género)

GRÁFICO 2 Análisis descriptivo de la muestra (por rango de edad)

GRÁFICO 3 Análisis sobre la atracción de la carrera

GRÁFICO 4 Análisis sobre lo que a los estudiantes de Trabajo Social les gusta hacer

GRÁFICO 5 Análisis de la satisfacción personal

GRÁFICO 6 Análisis del contacto o relación con la profesión de Trabajo Social

GRÁFICO 7 Análisis del efecto que producen elementos y factores de la sociedad

GRÁFICO 8 Análisis del poder o dominio que han tenido otras personas sobre el/la estudiante de Trabajo Social

PARTE I

1. RESUMEN

La motivación en la elección de la carrera universitaria juega un papel relevante y conlleva una función importante en el desempeño de los estudios académicos. Es necesario conocer cuáles son los motivos que llevan a los/as estudiantes a escoger la carrera de Trabajo Social, así como comprenderlos para poder potenciar dichos motivos en futuras generaciones de estudiantes de Trabajo Social.

Conocer los motivos que impulsan a los/as alumnos/as a la elección de esta carrera brindará la oportunidad de descubrir sus intereses más ligados a la profesión de Trabajo Social, permitirá estimular a los estudiantes durante la vida académica universitaria y, de este modo, convertirlos en profesionales motivados en su futura labor profesional con perspectivas transformadoras en la sociedad.

Este trabajo pone énfasis en la motivación y pretende dar a conocer los motivos de los/as estudiantes en la toma de decisión en el momento de elección de la carrera de Trabajo Social.

Palabras clave: motivación, estudiante, Trabajo Social, elección, carrera, universidad.

Abstract

Motivation in the choice of a university degree plays an important role on the development of the future academic studies. It is important to know which are the reasons that lead the students to choose the social work degree, and to understand those reasons intending to enhance them in future generations of Social Work students.

Knowing the reasons that took the students to choose this degree will provide us an opportunity to discover their interests linked to the social work profession, it will also allow us to encourage students during the university academic life and to turn them into motivated professionals with transformative perspectives.

This work emphasizes on the aspects of the motivation, and aims to show the reasons of students at the time of choosing the social work degree.

Keywords: motivation, student, social work, choice, career, college.

2. INTRODUCCIÓN

La motivación tiene una función determinante en la elección de la carrera universitaria, tiene un peso importante en la realización exitosa de los/as estudiantes durante su periodo académico, formando no solo a los/as alumnos/as en conocimientos sino también en intereses y valores. La elección de la carrera conlleva analizar todas sus implicaciones porque de ella dependerá el futuro de los/as estudiantes y de cómo desempeñarán su labor profesional.

El presente trabajo pretende ofrecer una visión de los motivos que aparecen en la toma de decisión de la carrera y de cómo estos pueden estar influenciados. Se trata de poder llegar a un entendimiento más completo de cuáles son los motivos que impulsan a los/as estudiantes a realizar esta carrera, con el fin de que el descubrimiento de estos motivos sirvan para que tanto docentes de la universidad como profesionales del Trabajo Social puedan potenciar estas mismas motivaciones en generaciones futuras de estudiantes de esta carrera y así conseguir en la sociedad profesionales del Trabajo Social verdaderamente motivados y comprometidos con su labor profesional, pues sin motivación y empeño en lo que se lleva a cabo no existirá una actitud transformadora ni habrá ese cambio de la realidad que tanto persigue el Trabajo Social.

Este trabajo hace un recorrido teórico del concepto de motivación y sus teorías, pero el objeto central es el estudio llevado a cabo para descubrir cuáles fueron las motivaciones de los/as estudiantes de Trabajo Social que les empujaron a elegir esta carrera y, si dichas motivaciones, se deben a intereses propios de la persona o por el contrario estas estuvieron influenciadas por factores externos al estudiante.

Con el estudio que se ha llevado a cabo se persigue determinar los motivos por los cuales los/las estudiantes de Trabajo Social de la facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid eligieron estudiar dicha carrera y, además, establecer si la elección de la carrera de Trabajo Social es por vocación o por influencia de factores externos al estudiante, es decir, si dicha elección se debe más a motivos intrínsecos o a motivos extrínsecos de la persona.

El cuerpo del trabajo está dividido en dos partes con sus respectivos apartados, una primera parte que se trata de una revisión bibliográfica sobre la motivación y una segunda parte que consiste en un estudio sobre los motivos que llevaron a los/as estudiantes a elegir la carrera de Trabajo Social. Se empieza tratando el estado de la cuestión familiarizándose con los asuntos más relevantes de este trabajo. En segundo lugar, se establecen las variables claves que van a dar origen a la encuesta así como los ítems pertenecientes a dichas variables con sus respectivas preguntas, las cuales compondrán la encuesta.

Por último, se realizará un breve repaso del trabajo a modo de conclusión en el cual se enmarcarán las ideas principales del mismo, así como una reflexión final.

3. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

Resulta complicado elaborar una definición de motivación, ya que su concepción varía según los diferentes factores socioculturales y según el contexto. Además hablar de motivación es hablar de una gran cantidad de definiciones, por lo tanto, será necesario recoger y analizar diferentes conceptos para conocer qué aspectos se deben incluir al hablar de motivación y, de esta forma, abordar de manera correcta el concepto en un contexto donde se relaciona con la elección de la carrera universitaria de Trabajo Social.

En primer lugar, la Real Academia Española (RAE) define la motivación como “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.” Esta definición es escasa y no aporta mucho significado, por ello debemos ahondar más en el concepto siguiendo a autores que hayan abordado el tema de la motivación.

Para Maslow (1991) la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. A través de una pirámide, Maslow (1991) establece una jerarquía de necesidades que las personas buscan satisfacer.

Abarca (1995) entiende la motivación como un proceso constituido por necesidades, intereses y motivos. La motivación de la persona se encuentra en constante transformación, es decir, no es estática ni permanente y tiene una evolución inseparable de la vida y de la experiencia del sujeto, presentando un carácter subjetivo (propio de cada individuo) y también una naturaleza objetiva (en íntima conexión con lo externo a la persona).

Otros autores como Carrillo López (como se citó en Peña, Macías y Morales, 2011) definen el motivo como aquello que determina o condiciona a una persona para actuar en cierta dirección y sentido; es la causa sobre la que se apoya la motivación y su dirección se encamina hacia una o más metas.

Para profundizar más en el concepto de motivación se va a analizar y desarrollar su explicación, siguiendo esta definición:

La motivación es un proceso dinámico e interno que hace referencia al deseo de querer cubrir una necesidad, y que en definitiva viene a indicarnos que la

motivación nos mueve a realizar unas conductas y a no hacer otras, dependiendo de nuestros motivos expresados como deseos, pulsiones o necesidades, que se producen en cada momento. (Sanz Aparicio, Menéndez Balaña, Rivero Expósito, Conde Pastor, 2009)

Sanz Aparicio et al. (2009) afirman que en múltiples declaraciones se utiliza el término motivación como *impulso* y como *deseo* y están orientadas hacia una meta. En cambio en otras ocasiones, el proceso interno de motivación no hace referencia a un resultado u objetivo, sino a la importancia de cubrir una necesidad. Por tanto, está claro que muchas expresiones se han utilizado en el lenguaje cotidiano para referirse al proceso interno de motivación, con términos como “*impulso*”, “*voluntad*”, “*necesidad*”, “*deseo*”, etc.

La motivación ha sido definida de muchas y diferentes maneras desde distintas teorías. Por un lado, las teorías conductistas han considerado la motivación como aquello que incrementaba o mantenía una respuesta a un estímulo, como recompensa o como refuerzo. Por otro lado, las actuales teorías cognitivas defienden que los factores que más influyen en la motivación son los pensamientos de los individuos, sus creencias y sus emociones.

Sanz Aparicio et al. (2009) consideran importante, al igual que pertinente para el desarrollo de este trabajo, contar con una definición general de la motivación que tenga en cuenta los principales elementos considerados por la mayoría de los investigadores y profesionales dedicados al estudio de este proceso. Por ello definen la motivación como: “el proceso adaptativo que energiza y dirige el comportamiento hacia un objetivo o meta de una actividad, a la que instiga y mantiene”.

Analizando, por partes, esta definición, Sanz Aparicio et al. (2009) explican que la motivación:

- Es más un proceso adaptativo que un producto. Como *proceso* se tiene que inferir a través de ciertas conductas. Y es, a la vez, un proceso *adaptativo* porque es el resultado de un estado interno del organismo, que le impulsa y le dirige hacia una acción en un sentido determinado.

- Es el concepto que se usa para describir las fuerzas que actúan sobre el organismo para que inicie, active y dirija la conducta. Esto hace referencia a que existen muchos factores externos e internos que activan al organismo, y que le dirigen hacia la consecución de algún objetivo o meta que le sea gratificante.
- Implica la existencia de unos objetivos o metas que dan ímpetu y dirección a la acción, actuando como incentivos o expectativas. En este proceso interactivo de la motivación son fundamentales dichos objetivos o metas, que son representaciones cognitivas de un acontecimiento futuro que actúan funcionalmente en un momento dado, independientemente de si la previsión de los resultados ocurre realmente.
- Requiere cierta actividad física o mental; *física* porque implica esfuerzo, persistencia y otras acciones manifiestas; y *mental* porque incluye varias acciones cognitivas como la planificación, la organización, la supervisión, la toma de decisiones y la resolución de problemas.
- Es un proceso que instiga y mantiene a la conducta motivada. Si dirigirse hacia la meta es un paso difícil e importante, porque involucra un comportamiento hacia la acción, es extremadamente importante ser capaz además de sostener la acción. De hecho, muchas de las metas se producen a largo plazo.

Lo que en general pues intenta explicar la motivación, es cómo las personas responden a las dificultades, problemas, fracasos y a los inconvenientes que aparecen cuando se persiguen esas metas a largo plazo. Además, los procesos motivacionales implican expectativas, atribuciones y afectos, que sirven para ayudar a iniciar y mantener cualquier motivación.

Existe una gran variedad de definiciones sobre la motivación, pero en general se puede abordar el concepto de motivación según Urcola (2011) como la tensión interior que pone en movimiento al individuo; se trata de una fuerza fundamentalmente interna que se manifiesta a través de la conducta con la finalidad de lograr un objetivo, es un mecanismo que impulsa al sujeto a conseguir

aquello que le hace para establecer su equilibrio. En este caso, ese objetivo que pone de finalidad el autor al plantear su definición haría referencia, en este trabajo, a la elección de la carrera universitaria a través de esa fuerza interna que la conducta del individuo muestra.

4. TIPOS DE MOTIVACIÓN: EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA

A la hora de analizar las motivaciones que nos guían en nuestra vida diaria, se pueden encontrar dos tipos de motivación diferentes que son la motivación extrínseca y la motivación intrínseca. En la vida práctica es difícil discernir con claridad si sólo nos encontramos ante una motivación intrínseca o extrínseca, ya que habitualmente se ven entremezcladas.

Para entender mejor ambos tipos de motivación, a continuación se desarrollará una explicación de cada una de ellas.

Sanz Aparicio et al. (2009) señalan que la motivación extrínseca (ME) hace referencia a los factores del ambiente que nos llevan a dar una determinada respuesta, a repetirla y, finalmente, a adquirirla. La (ME) surge a partir de incentivos y consecuencias ambientales. El incentivo se refiere a la influencia de la estimulación externa sobre la conducta motivada. El valor del incentivo del estímulo depende de la historia del sujeto y sus características personales.

En relación al condicionamiento clásico de segundo orden, se puede entender que, con este tipo de procedimiento, los estímulos adquieren sus propiedades hedónicas (propiedades relacionadas con el placer), mientras que por condicionamiento operante, se emiten aquellas respuestas que permiten alcanzar esos estímulos o huir de ellos. Por lo tanto, se considera que la motivación de incentivo se basa en la anticipación de las propiedades del reforzador o en las expectativas que se crea el sujeto de la situación, lo que le lleva a emitir una determinada respuesta. La experiencia hedónica que se tenga de los reforzadores motiva al sujeto a dar la respuesta.

En lo que se refiere a los incentivos, estos siempre preceden a la ejecución creando una expectativa de futuras consecuencias buenas o malas sobre la conducta. Por ello, existen incentivos agradables que son señales de acontecimientos atractivos, e incentivos aversivos que son señales de sucesos desagradables. Los incentivos no causan la conducta, pero afectan a la probabilidad de que se repita la respuesta.

- Es conveniente dejar claro desde el inicio la diferencia entre recompensa, castigo e incentivo, dado que el estudio de la (ME) se basa en la distinción entre estos tres conceptos. La recompensa consiste en un objeto ambiental agradable que se da al final de una secuencia conductual y cuyo objetivo es el incremento de esa conducta.
- Un castigo es un objeto ambiental desagradable que se da al final de una secuencia conductual y su finalidad es reducir la probabilidad de que se vuelva a emitir esa respuesta.
- Un incentivo se trata de un objeto ambiental que se conoce de antemano y que se va a conseguir si se realiza determinada ejecución y, en este sentido, atrae a la persona a realizarla. Es el componente motivacional de la acción.

Respecto a la motivación intrínseca (MI), Sanz Aparicio et al. (2009) explican que consiste en la motivación para implicarse en una actividad por su propio valor, encontrándose u obteniéndose la misma recompensa en la realización de la tarea. Watts (como se citó en Sanz Aparicio et al. 2009) dice que la (MI) es el deseo de involucrarse en una actividad simplemente por el interés de participar en ella, por realizar la tarea y que se manifiesta por nuestra tendencia hacia el aprendizaje y la creatividad. Una conducta se encuentra intrínsecamente motivada cuando se produce en ausencia de un estímulo externo, por lo que la “recompensa”, en este caso, se hallaría en la propia ejecución de la conducta dado que no existe una contingencia externa que la provoque. La (MI) se basa en una serie de necesidades psicológicas responsables de la iniciación y persistencia de la conducta.

Existen unos aspectos subjetivos que determinan la (MI), tales como autocompetencia, causación personal, autodeterminación y autosuficiencia. Estos términos buscan las causas determinantes de la (MI), basándose en la percepción que tiene uno de sí mismo

Todas las teorías sobre la (MI) coinciden en señalar que la motivación no se encuentra determinada por las condiciones estímulares, sino por la manera activa e intencionada en que se ponen a prueba las propias competencias impulsadas por metas.

Desde la teoría de la sobrejustificación de Lepper (como se citó en Sanz Aparicio et al. 2009) se postula que la idea que se tenga sobre las causas de la conducta, influye en la (MI), de tal manera que si se está intrínsecamente interesado en una tarea y se incentiva, la (MI) descenderá por “sobrejustificación”, lo que pasó a denominarse el “costo oculto de la recompensa”, el cual hace referencia a al resultado que produce el incentivo externo sobre una conducta que ya se encuentra motivada intrínsecamente.

Con respecto a las características del incentivo que afectan a la (MI) se ha encontrado que ésta se ve afectada por las recompensas esperadas y su carácter material, perturbando también al mismo aprendizaje de la tarea y a su calidad. Igualmente lo que destaque del incentivo perturba la (MI).

A modo de conclusión sobre la relación entre motivación extrínseca y motivación intrínseca Sanz Aparicio et al. (2009) destacan que:

- Los individuos intrínsecamente motivados hacia una tarea seleccionan tareas de dificultad moderada, mientras que los extrínsecamente motivados son menos creativos y eligen tareas fáciles que tengan más posibilidades de conseguir el premio.
- Cuando la conducta se mantiene sólo por una recompensa exterior, se pone fin a la actividad al obtener el producto deseado: cesa el incentivo, cesa la tarea.
- Si los sujetos participan en una actividad voluntaria sobre la que tienen control, su (MI) será elevada.
- Los factores extrínsecos percibidos como informativos sobre la propia competencia, facilitan la (MI), mientras que aquellos percibidos como controladores la disminuyen.

5. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

5.1 Antecedentes históricos

Mateos (como se citó en Palmero, Fernández-Abascal, Martínez, Chóliz, 2002) muestra que la explicación motivacional de la conducta humana es una concepción relativamente moderna. Los dos grandes pilares en los que se sustenta esta explicación son el determinismo y el hedonismo. El determinismo explica que la conducta humana está causada por acontecimientos externos o internos que podemos conocer y utilizar para predecir la conducta. El hedonismo dice que la causa última de la conducta es la consecución del placer y la evitación del dolor. Frente a esto, el pensamiento occidental ha considerado otro tipo de conducta, los seres humanos pueden elegir libremente porque están dotados de razón. La razón dicta a la voluntad qué debe hacer en cada caso, y de ahí la responsabilidad de la conducta humana. Esta forma de pensar es denominada por Bolles (como se citó en Palmero et al. 2002) *racionalismo* y dominó el pensamiento occidental hasta mediados del siglo XIX.

Existen dos hechos transcendentales que produjeron el paso de una concepción racionalista a una motivacional. El primero se estableció en la idea de que los contenidos de la mente se forman a partir de las experiencias vividas por las personas. Por lo tanto, el determinante último de la conducta, la voluntad, no era libre sino más bien función de las experiencias personales, que podían ser conocidas y utilizadas para predecir cambios de la voluntad.

El segundo hecho transcendental fue la teoría de la evolución de Charles Darwin. Sus propuestas tuvieron muchas repercusiones en el desarrollo inicial de una psicología de la motivación. Por un lado, rompieron las distinciones mantenidas hasta entonces al explicar la conducta animal y la humana, y algunos psicólogos abordaron la tarea de identificar las pautas instintivas básicas de los seres humanos, dando lugar a las teorías del instinto. Por otro lado, las ideas de Darwin se dirigían hacia dónde tenían que buscar los psicólogos de la motivación los antecedentes de la voluntad: hacia las

condiciones ambientales externas e internas a las que el organismo ha de responder para sobrevivir o adaptarse al medio en el que vive. Había que prescindir del concepto de voluntad y así este nuevo marco de referencia fue adoptado por las teorías del impulso. En dichas teorías la conducta motivada responde a necesidades biológicas innatas que deben ser satisfechas.

A continuación se analizarán estas dos teorías primitivas: la teoría del instinto y la teoría del impulso.

5.2 Teorías primitivas

5.2.1 La teoría del instinto

El psicólogo William McDougall (como se citó en Palmero et al. 2002) defendió la idea de que la propositividad y la búsqueda de metas era lo que mejor caracterizaba a la conducta humana. MacDougall radica en su defensa de la importancia de las fuerzas motivacionales.

Este autor propuso varias listas de instintos (búsqueda de comida, evitación de estímulos nocivos, sexo, miedo, etc.). Cada uno incluye tres componentes: cognitivo, conativo y afectivo. En primer lugar, cada instinto implica una receptividad a determinados estímulos. En segundo lugar, un instinto implica una disposición a comportarse de determinadas formas. Finalmente, tiene un componente emocional, un componente que constituye el núcleo del instinto. El componente afectivo es inmutable, mientras que los otros dos supuestamente cambiaban con el aprendizaje.

Esta teoría, aunque fue importante en su momento, fue criticada porque su explicación de la conducta a partir de instintos erraba de circularidad. Además las teorías del instinto no tenían apenas en cuenta los efectos del ambiente sobre la conducta, sólo las características del organismo. Ésta era una grave limitación, ya que cualquier teoría amplia de la motivación debe incluir tanto las variables internas del organismo como las ambientales que actúan en un determinado momento sobre la conducta.

5.2.2 La teoría del impulso

De estas teorías, la más elaborada e influyente fue la propuesta por Hull (como se citó en Palmero et al. 2002), quien planteó que los impulsos biológicos proporcionaban la motivación para llevar a cabo la conducta aprendida en una situación dada. En el sistema de este autor, la conducta es función de la motivación (como *impulso*) y del aprendizaje (como *hábito* o fuerza asociativa entre un estímulo y una respuesta). Para Hull, los impulsos tenían como función aportar vigor o intensidad a la conducta, mientras que los hábitos tenían una función directiva. Su teoría explica que a medida que el nivel de impulso aumenta, las diferencias entre respuestas correspondientes a hábitos diferentes también aumentan. Otra característica importante de esta teoría es la noción de *reducción del impulso* como la base del esfuerzo. Cualquier cosa que reduzca el nivel de impulso del animal refuerza la respuesta instrumental que precedió a su obtención.

Pese a sus aportaciones, Bolles (como se citó en Palmero et al. 2002) señala tres dificultades sobre esta teoría:

- La relación entre impulso y actividad resultó más compleja de lo que se había supuesto en un principio
- Podía darse motivación en ausencia de un estado de necesidad.
- Algunos acontecimientos podían resultar reforzantes aun cuando no reducían el nivel de impulso del animal

5.2.3 La teoría de la voluntad

Respecto a las investigaciones de la voluntad, Ach (como se citó en Palmero et al. 2002) plantea como concepto clave la determinación o *tendencia determinante*. El concepto hace referencia a la influencia que puede ejercer sobre nuestros pensamientos y acciones la representación interna de una meta. Para medir la fuerza de la voluntad cuando se presentan obstáculos en la consecución de una meta, el autor ideó un procedimiento que consistía en

crear, a través de instrucciones, la tendencia determinante de dar una respuesta a un estímulo que era incompatible con otra respuesta previamente asociada, a través de repeticiones, con ese mismo estímulo.

Otros desarrollos fueron importantes en la medida en que mostraban cómo se podía emplear el método científico en el estudio de la voluntad sin embargo el concepto de voluntad prácticamente desapareció de la investigación psicológica.

5.3 Teorías contemporáneas

5.3.1 El enfoque biológico

Respecto a este enfoque, Mook (como se citó en Palmero et al. 2002) identifica dos temas de índole general que definen los intereses de dos tipos de profesionales:

- La cuestión evolucionista: la idea principal de este planteamiento es que algunas conductas motivadas podrían estar genéticamente determinadas.
- La cuestión fisiológica: el mayor interés sobre esta cuestión ha sido el de identificar las bases biológicas de la conducta. En relación a la conducta motivada, hay que resaltar los estudios sobre las bases del refuerzo y sobre el concepto de activación.

En el estudio de la motivación el enfoque biológico plantea que los organismos nacen con determinados mecanismos auto-reguladores que mantienen un medio corporal interno estable. Cuando se produce una alteración en alguno de los mecanismos, se crea un estado motivacional que lleva al individuo a actuar para restaurar el mecanismo auto-regulador alterado.

5.3.2 El enfoque comportamental o del aprendizaje

Según Palmero et al. (2002) el enfoque comportamental o del aprendizaje se refiere a todas las teorías y estudios que giran en torno a los conceptos de *recompensas* e *incentivos*. La recompensa se refiere a cualquier objeto ambiental atractivo que sigue a una conducta, aumentando la probabilidad de que esa conducta se vuelva a producir en el futuro. En lo que se refiere al incentivo, se trata de cualquier objeto ambiental atractivo o aversivo cuya anticipación provoca en el individuo una conducta de aproximación o evitación del mismo. De esta forma, un mismo objeto atractivo puede actuar como recompensa o como *incentivo positivo*, dependiendo de si se presenta antes o después de la conducta. Igualmente, un mismo objeto aversivo puede actuar o como *castigo* o como *incentivo negativo*.

5.3.3 El enfoque cognitivo-social

En el análisis cognitivo de la conducta existe un estímulo o situación antecedente, algún proceso cognitivo mediador y, al final, una conducta. Es decir, obedece siempre a este esquema básico:



Palmero et al. (2002) plantea que el análisis cognitivo puede centrarse en tres momentos diferentes de la secuencia. Primero, en el procesamiento activo de la información. Segundo, en la formación de estructuras cognitivas o representaciones genéricas acerca del mundo, que hemos abstraído de nuestras experiencias individuales. Tercero, en la influencia de estas estructuras cognitivas sobre nuestra conducta.

En relación a la motivación, Bargh (como se citó en Palmero et al. 2002) afirma con su *teoría del auto-motivo* las intenciones y metas se representan mentalmente, y, como otras representaciones, pueden ser activadas sin conciencia de la persona, guiando de forma no consciente tanto el procesamiento de nueva información Chartrand y Bargh (como se citó en

Palmero et al. 2002) y como la propia conducta dirigida a una meta Bargh (como se citó en Palmero et al. 2002). La propuesta de este autor es importante porque especifica que una teoría cognitiva no necesariamente ha de asumir que la persona es consciente de las operaciones mentales que está realizando.

5.3.4 El enfoque de las diferencias individuales

Como explica Palmero et al. (2002), este enfoque se ocupa de las diferencias en el comportamiento motivado de unas personas a otras, e incluso de la misma persona en diferentes situaciones.

5.4 Teorías más importantes de la motivación

5.4.1 Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow (1991) presenta la hipótesis de que dentro de todo ser humano existe una jerarquía de estas cinco necesidades:

Necesidades fisiológicas

Los impulsos fisiológicos (hambre, sed, sexo y otros) son el punto de partida de las teorías de motivación. Es importante revisar las nociones habituales de estas necesidades: el desarrollo del concepto de homeostasis y el hallazgo de que los apetitos (elecciones preferenciales entre los alimentos) son una clara y eficaz indicación de las necesidades reales o carencias del cuerpo.

La homeostasis hace referencia a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante de la corriente de sangre.

Young (como se citó en Maslow, 1991) plantea el trabajo sobre el apetito en su relación con las necesidades del cuerpo. Si el cuerpo carece de algo químico, el individuo tenderá a desarrollar un apetito específico o hambre parcial por ese elemento de comida que le falta.

El ser humano que carece de todo en la vida, en una situación extrema, es muy probable que su mayor motivación fueran sus necesidades fisiológicas más que cualquier otra.

Necesidades de seguridad

Maslow (1991) explica que una vez que las necesidades fisiológicas están bien gratificadas, surgirá una nueva serie de necesidades, las de seguridad (seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de una estructura, de orden, de ley y de límites; fuerte protección, etc.). Estas necesidades se ven como un movilizador activo y dominante de los recursos del organismo sólo en casos reales de emergencia. Las necesidades de seguridad pueden volverse determinantes y urgentes en la esfera social siempre que existan verdaderas amenazas contra el orden, la ley o la autoridad de la sociedad.

Necesidades de afiliación (el sentido de pertenencia y las necesidades de amor)

Respecto a este tipo de necesidades, Maslow (1991) habla de que una vez satisfechas las anteriores, surgirán las necesidades de amor, afecto y sentido de pertenencia. Las necesidades de amor consisten en dar y recibir afecto. En relación con la necesidad del sentido de pertenencia, Maslow (1991) opina que el tremendo y rápido aumento de grupos de formación, grupos de crecimiento personal y asociaciones con un fin determinado, puede deberse en parte a un ansia insatisfecha de contacto, intimidad y pertenencia.

Necesidades de estima (reconocimiento)

Todas las personas de nuestra sociedad (salvo unas pocas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, con una base firme y estable; tienen necesidad de autorrespeto o de autoestima, y de la estima de otros. (Maslow, 1991). El autor clasifica estas

necesidades en dos conjuntos subsidiarios. En primer lugar, están el deseo de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo, independencia y libertad. En segundo lugar, estaría el deseo de reputación o prestigio, el estatus, la fama y la gloria, la dominación, el reconocimiento, la atención, la importancia, la dignidad o el aprecio.

La necesidad de autorrealización

Incluso cuando todas las necesidades estén satisfechas, a menudo se puede desarrollar un nuevo descontento y una nueva inquietud, a menos que la persona esté haciendo aquello para lo que esté individualmente capacitado.

Kurt Goldstein (como se citó en Maslow, 1991) hace referencia a la autorrealización como el deseo de la persona por la autosatisfacción, a saber, la tendencia en ella de hacer realidad lo que es en potencia. La característica común de las necesidades de autorrealización consiste en que su aparición se desde a alguna satisfacción anterior de las necesidades fisiológicas y las de estima, amor y seguridad.

Maslow (1991) hace una separación de estas cinco necesidades en orden superior e inferior. Agrupó las necesidades fisiológicas y de seguridad en el orden inferior, y las de afiliación, de estima y de autorrealización las introdujo en el orden superior. A medida que se satisface cada una de estas necesidades, el siguiente nivel de necesidades se vuelve dominante. Desde el punto de vista de la motivación, esta teoría indica que, aunque ninguna necesidad se satisface siempre, una necesidad que ha quedado en gran parte satisfecha ya no motiva. Por lo tanto, para poder motivar, se necesita comprender en qué nivel de la jerarquía está el individuo en la actualidad, y enfocarse a la satisfacción de las necesidades en ese nivel o el siguiente superior.

5.4.2 Teoría bifactorial de Herzberg

En lo referente a la motivación Herzberg (1996) considera dos factores:

- Factores de higiene: relacionados con la insatisfacción
- Factores motivadores: relacionados con la satisfacción

<p style="text-align: center;"><u>Factores de higiene</u></p> <p>Parten del entorno donde las personas desarrollan su trabajo, como aspecto externos a este. Son factores asociados a la insatisfacción.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Factores motivadores</u></p> <p>Se enmarcan en el contenido del trabajo, en las tareas que se desarrollen, por ello son factores internos al mismo y son la causa de la insatisfacción.</p>
<p>Factores de higiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Sueldos y salarios - Relación con los compañeros y jefes - Cultura de la empresa - Normas que rigen el trabajo diario - Seguridad en el entorno laboral - Privacidad 	<p>Factores motivadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Responsabilidades - Crecimiento personal en el trabajo - Progreso y logro - El trabajo

Fuente: elaboración propia en base a Herzberg (1996)

Esta teoría plantea un equilibrio entre dichos factores, los de higiene y motivadores. La satisfacción en el trabajo es función de los factores motivadores y la insatisfacción depende del entorno, es decir, de los factores de higiene.

Según Herzberg (1996) los factores relacionados con la satisfacción en el trabajo están separados y son diferentes a los que se asocian a la insatisfacción. La anulación de estos factores puede mejorar las condiciones de trabajo, pero esto no asegura la motivación laboral. Esto significa que, aunque los factores de

higiene sean adecuados, no garantiza la satisfacción de los trabajadores. La única forma de satisfacerles es desarrollando elementos motivadores. En conclusión, una persona puede tener un buen salario pero, si no se siente identificada con su trabajo, puede que no se sienta motivada.

5.4.3 Teoría de las tres necesidades de MacClelland

MacClelland (como se citó en Barba y Atienza, 2011) plantea que las personas son motivadas por tres impulsos básicos:

- Necesidad del logro: según Stoner, Freeman y Gilbert (como se citó en Barba y Atienza, 2011) esta necesidad se identifica con el deseo de las personas de hacer bien las cosas, de superarse a sí mismos. Los individuos se esfuerzan para triunfar.
- Necesidad de poder: respecto a esta necesidad, McClelland y Burnham (como se citó en Barba y Atienza, 2011) explican que los individuos sienten el deseo de tener o ejercer control sobre los demás. En función de la finalidad de este deseo, hay que distinguir entre poder personal (busca el propio engrandecimiento) y poder institucional (busca el engrandecimiento de la organización)
- Necesidad de afiliación: Robbins y Coulter (como se citó en Barba y Atienza, 2011) se refieren a dicha necesidad como el deseo de las personas de mantener relaciones amistosas con los individuos de su entorno y procurar ser aceptado por los demás.

Según Ripolles (como se citó en Barba y Atienza, 2011) la combinación de tales factores en la persona, varía en función del carácter personal o de la educación recibida, pero ni los genes, ni los factores ambientales influyen en la misma, al menos de forma directa.

5.4.4 Teoría X y Teoría Y de McGregor

McGregor (como se citó en Palomo, 2000) planteó una distinción entre los supuestos relativos a la motivación humana sobre gerencia de personal

- La Teoría X afirma que a los individuos les desagrada el trabajo y deben ser obligadas, controladas y dirigidas hacia los objetivos que persigue la organización.
- La Teoría Y se concentra en el interés intrínseco que, por término medio, tienen las personas en su trabajo, y su deseo de actuar con propia iniciativa para resolver los problemas de la empresa.

McGregor (como se citó en Palmero, 2000) confirma que la segunda postura es la más aceptable y la que deberían seguir todos los directivos. El autor destaca dos suposiciones de gran interés:

- a) La satisfacción de las necesidades superiores de las personas en su trabajo equivale a su motivación.
- b) Las necesidades de la jerarquía de Maslow se deberían agrupar en tres niveles:
 - Las necesidades primarias, fisiológicas y de seguridad que deben encontrarse en la base de la pirámide.
 - Necesidades sociales, como la participación, la aprobación y el afecto como siguiente grupo.
 - En la cúspide aparecerían las necesidades personales, como la de autonomía, realización personal y autorrespeto.

5.4.5 Teoría de las expectativas

Son varios los autores que opinan sobre esta teoría, por ejemplo Genescá (como se citó en Barba y Atienza, 2011) opina que es la teoría motivacional más desarrollada. Lawler (como se citó en Barba y Atienza, 2011) considera que la motivación de una persona a actuar de una manera u otra depende de su creencia en que este comportamiento será seguido de un resultado concreto y de la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. Es así como las necesidades se combinan con las creencias y expectativas de las oportunidades de éxito.

Para entender mejor esta teoría se explicarán los conceptos más relevantes que la componen:

- Expectativa: según Vroom (como se citó en Barba y Atienza, 2011) hace referencia a la percepción subjetiva sobre la probabilidad de que un determinado acto será seguido por un determinado resultado. Su valor será más mayor cuanto mayor sea la seguridad del sujeto.
- Resultado: la teoría de las expectativas según Genescá (como se citó en Barba y Atienza, 2011) distingue entre:
 - Resultados de primer nivel: en relación a la consecución de determinado comportamiento o nivel de ejecución.
 - Resultados de segundo nivel: se refieren a las recompensas o penalizaciones que el individuo recibe como consecuencia de alcanzar determinado nivel de ejecución.
- Instrumentalidad: es la percepción del individuo de que de la consecución de un resultado determinado (de primer nivel) supondrá la obtención de otros resultados (de segundo nivel).
- Valencia: Vroom (como se citó en Barba y Atienza, 2011) la define como la orientación de una persona hacia determinados resultados. Será el valor subjetivo de la recompensa *a priori* y expresará la fuerza de la atracción individual hacia un determinado resultado. Será mayor cuanto mayor sea la fuerza del deseo o atracción hacia él.

Todos los modelos que se refieren a la teoría de las expectativas se basan en el modelo de Vroom, los demás modelos son una ampliación o modificación del mismo. Vroom (como se citó en Barba y Atienza, 2011) planteó con su modelo una teoría general sobre motivación y satisfacción laboral, estructurada en tres partes, para explicar la conducta en el trabajo; la primera parte trata sobre la motivación en el trabajo, la segunda sobre la satisfacción en el trabajo y la tercera parte propone que la consecución de cierto nivel de ejecución en determinada actividad, por parte de un individuo, depende fundamentalmente de la motivación y de la aptitud de dicho individuo con respecto dicha tarea.

5.4.6 Teoría ERC de Alderfer

Este autor coincide con Maslow en el ordenamiento por jerarquía de las necesidades de los individuos, pero Alderfer (como se citó en Barba y Atienza, 2011) propuso una jerarquía en la que sólo intervienen tres conjuntos de necesidades:

- Necesidades existenciales: se satisfacen mediante el salario, las condiciones físicas del trabajo, la seguridad en el puesto, los beneficios, etc.
- Necesidades de relación: se corresponden con el siguiente nivel y comprenden el ser entendido y aceptado por las personas que se encuentran en torno al individuo dentro y fuera del trabajo.
- Necesidades de crecimiento: se concentran en la tercera y última categoría. Cuando el individuo hace aportaciones creativas o productivas, se satisfacen dichas necesidades.

La teoría de Alderfer contiene aspectos similares a la de Maslow ya que presenta varios tipos de necesidades, pero no siguen un orden jerárquico y admite que cualquiera de las necesidades que plantea puede ser activada sin esperar a que las del nivel inferior hayan sido satisfechas, ésta es la principal diferencia con la teoría de Maslow.

5.4.7 Teoría de la equidad de Stancey Adams

La esencia de esta teoría, basada en la equidad, consiste en que las personas comparan sus esfuerzos y recompensas con otros individuos en situaciones similares de trabajo. Adams (como se citó en Barba y Atienza, 2011) agrupa este proceso en cinco fases:

- El individuo identifica las contribuciones que aporta a la organización y las compensaciones que obtiene de ella.
- El individuo realiza una comparación de la proporción entre sus contribuciones-compensaciones con las proporciones que percibe en las personas que llevan a cabo un trabajo similar. De esta comparación aparece la equidad o inequidad.
- Si el individuo percibe inequidad se sumergirá en un estado de ansiedad que será mayor cuánto mayor sienta que es la desigualdad.
- El individuo, con el fin de reducir la ansiedad, reduce la desigualdad mediante su intervención.
- El individuo se decanta por algunas de las posibles reacciones comportamentales para calmar su ansiedad, como por ejemplo, cambiar su actitud hacia el trabajo, cambiar sus contribuciones, etc.

Respecto a los resultados de la comparación social, estos pueden ser favorables o desfavorables hacia el individuo. En el primer caso, el sujeto percibirá que se hall sobre-recompensado respecto a su desempeño y en el segundo se sentirá infra-recompensado.

6. MODELOS MOTIVACIONALES DE LA TOMA DE DECISIONES

La presencia de variables motivacionales contribuye a dar un mayor significado psicológico a la toma de decisión. (Gutiérrez, 1996). Existe una contradicción entre los teóricos de la decisión en cuanto a su concepción de la motivación:

- La motivación tiene la responsabilidad de los errores en la decisión o por lo menos de las decisiones que se alejan de las prescripciones normativas óptimas. Esto hace referencia a que se concibe la motivación como la parte no racional de la persona, al hablar de la racionalidad y la toma de decisiones.
- Por otro lado, se considera que es la motivación la que aporta significación y significado a la toma de decisión.

A continuación se hablará de los modelos de los conflictos de decisión, los cuáles, conciben el proceso de decisión como la resolución de un conflicto.

6.1 Modelos de conflicto

Los modelos de conflicto de la toma de decisión más elaborados han sido los propuestos por Hogarth (como se citó en Gutiérrez, 1996) y por Jains y Mann (como se citó en Gutiérrez, 1996).

El modelo de conflicto de Hogarth (como se citó en Gutiérrez, 1996) parte de tres nociones básicas, en primer lugar, las personas realizan elecciones con objeto de satisfacer necesidades (las necesidades se expresan en forma de metas u objetivos y son estos los que dirigen la elección). En segundo lugar, inseparables de la elección hay diferentes formas de conflicto; si no hubiera conflicto no habría elección. Por conflicto se entiende incompatibilidad. En tercer lugar, los conflictos se resuelven sopesando los costes y beneficios de las diferentes alternativas. Puede referirse también a la consideración de las alternativas concernientes a implicarse en el proceso mismo de decisión o retirarse de él.

Por lo tanto, existe un punto de elección preliminar. En este, el sujeto determinará si desea implicarse en el esfuerzo mental de analizar su problema, el cual le llevará al conflicto o prefiere salir de la situación y de este modo preservar su *status quo* eligiendo no elegir, lo que significaría dejar las necesidades insatisfechas. Esta no elección (elección previa a la decisión en realidad) es muy importante. De ella han tratado la *teoría de la imagen* Beach, Beach y Mitchell, Beach y Potter (citados en Gutiérrez, 1996). Esta teoría refiere que el proceso de decisión se produce en dos pasos diferentes que dependen de procesos diferentes. El primer paso consiste en *eliminar* opciones inaceptables y el segundo en *elegir* la mejor opción entre las que quedan.

Pero ¿en qué decide la persona enfrentarse o no al conflicto? Volviendo al modelo de Hogarth (como se citó en Gutiérrez, 1996), se asume que esa decisión se toma a partir de una estimación de los costes y beneficios implicados en la situación conflictiva.

En el esfuerzo mental de pensar para resolver el conflicto inherente a la elección, Hogarth (como se citó en Gutiérrez, 1996) extrae unos beneficios y unos costes que se diferencian en la siguiente tabla:

Esfuerzo mental de pensar para resolver el conflicto inherente a la elección	
<u>Beneficios</u>	<u>Costes</u>
Ayuda al individuo a controlar su conducta y tener así algún control sobre el ambiente.	Pensar puede resaltar las incertidumbres presentes en la situación de elección.
Ayuda a clarificar las metas y las preferencias.	Pensar hace explícitas las transacciones implícitas en toda elección (qué pierdo y qué gano).
Ayuda a crear el hábito de pensar y a adquirir formas eficaces de pensar.	El pensar nos obliga a procesar información.
Reformular un problema y a descubrir alternativas que no eran tan evidentes en la percepción original de la tarea.	
Pensar acerca de un problema puede llevar a buscar formas de encontrar información que ayuden a resolver el conflicto de elección.	

Fuente: elaboración propia en base a Gutiérrez (1996)

De esta manera, Hogarth (como se citó en Gutiérrez, 1996) concibe toda elección como un proceso de *resolución de conflicto*. Conflicto que proviene tanto de la ponderación de las diferentes dimensiones de cada alternativa, como de los costes y beneficios mentales de implicarse en el proceso de decisión en sí. Es en el origen de tales conflictos donde se encuentra fundamentalmente la limitada capacidad de procesamiento de las personas. Las premisas del modelo de Janis y Mann (citado en Gutiérrez, 1996) no son muy diferentes a las mantenidas por la teoría tradicional de la motivación. La teoría considera como característico de la conducta el que se dirige hacia metas. Se asume que, el tomar una decisión vital genera preocupación y puede producir reacciones de ansiedad.

Pero el conflicto provocado por una decisión es sólo una de las posibles causas del nivel de estrés que puede experimentar la persona que toma una decisión.

Se suman otros dos factores: el pesimismo acerca de encontrar una mejor alternativa a la ya disponible y la creencia de que el tiempo de que se dispone es insuficiente para encontrar alternativas.

El elemento central de su teoría es la propuesta de sus cinco patrones básicos de afrontamiento que pueden ser utilizados para tratar con el conflicto y el estrés. Son los siguientes:

- a) Inercia no conflictiva.
- b) Cambio no conflictivo a un nuevo curso de acción.
- c) Evitación defensiva (adopta tres formas: dilación, pasar la responsabilidad de la decisión a otros y racionalización).
- d) Hipervigilancia (elección rápida e impulsiva).
- e) Vigilancia (evaluación cuidadosa de las alternativas y elección deliberada).

Cada uno de los cinco patrones se identifica con:

- Un conjunto distintivo de condiciones antecedentes.
- Un determinado nivel de estrés psicológico experimentado por la persona.
- Un estilo distinto de procesamiento de información al buscar y evaluar cursos alternativos de acción.

Solo cuando una persona muestra el patrón de vigilancia, responde de manera más o menos comparable a la persona racional postulada por los teóricos de la decisión. Los diferentes patrones de afrontamiento ejercerían, así, un papel mediador en la relación entre estrés y calidad de la decisión.

7. LA MOTIVACIÓN HACIA LA ELECCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN LOS ESTUDIANTES

7.1 La elección de la carrera

Diversos autores/as han tratado este tema realizando estudios para descubrir y entender los motivos que llevan a los/as estudiantes a elegir sus carreras universitarias. Navarro y Soler (2014) plantean que los motivos de los estudiantes al elegir una carrera responden a una combinación de tres actitudes motivacionales básicas: la actitud expresiva, la actitud instrumental y la actitud profesional.

Masjuan (como se citó en Navarro y Soler, 2014) opina que la dimensión motivacional expresiva está representada por todo lo que tiene que ver con el interés específico por la disciplina que se elige y se estudia, así como con las aptitudes, por lo tanto se trata de una motivación intrínseca, que nace de la necesidad de autorrealizarse a través de un compuesto de actividades gratificantes en sí mismas y que colaboran en la construcción de una autoimagen positiva y satisfactoria. Esta concepción es considerada por Navarro y Soler (2014) dudosa ya que la dimensión combina efectivamente la identificación personal con la disciplina que se ha elegido, por una parte y por otra, con la consideración de las propias aptitudes como motivo importante a la hora de inclinarse por esa disciplina. Los autores opinan que en realidad la consideración de tales aptitudes se encuentra lejos de ser un aspecto de la dimensión expresiva y constituye en verdad una dimensión diferente y propia que denominan “psicológico-introspectiva” (Navarro y Soler, 2014).

Según Navarro y Soler (2014) en la dimensión motivacional psicológico-introspectiva, el/la estudiante introspectivo parte de una duda acerca de sus propias capacidades. La actitud expresiva se afirma frente al mundo mientras que la actitud introspectiva duda de esa afirmación autónoma.

Navarro y Soler (2014) comentan que la dimensión motivacional instrumental parece tener una interpretación más fácil, esta incluye todo

aquello que resulta extrínsecamente gratificante, como expectativas económicas atractivas, seguridad laboral, ascenso social, etc.

Por último, los autores señalan que la dimensión profesional fundiría en el concepto de “autorrealización profesional” las dimensiones expresiva e instrumental. Esto hace referencia a que combinaría, en un proyecto de vida que se centra en la adquisición y el ejercicio de una profesión socialmente reconocida, el aspecto motivacional expresivo y el aspecto motivacional instrumental.

Como se ha explicado anteriormente, existe una combinación de actitudes (expresiva, instrumental y profesional) a la hora de la elección de la carrera. Pero estos elementos no son los únicos que juegan un papel importante en dicha elección, otro tipo de conceptos merecen atención para el entendimiento del por qué se eligen unas carreras u otras. Estos conceptos que merecen tal atención son: elección vocacional, elección profesional y elección institucional.

En reiteradas ocasiones puede escucharse que los/as estudiantes eligen la carrera por elección vocacional, entendiendo que la profesión para la que la carrera prepara al estudiante es lo que este/a desea desde sus motivaciones intrínsecas, lo que se identifica con sus intereses y lo que realmente desea hacer. Pero no podemos basarnos en suposiciones, por ello se debe partir, en primer lugar, del concepto de elección vocacional, la cual es definida por Hermosillo (como se citó en Castañeda, 2014) como un proceso continuo que le permite conocer y desarrollar al estudiante intereses, actitudes y habilidades relacionadas con alguna profesión.

Sobre la vocación, Martínez y Valls (como se citó en Castañeda, 2014) la definen como procesos psicológicos que una persona concreta moviliza en relación con el mundo profesional adulto en el que pretende vincularse activamente, o en el que ya está instalado.

Con frecuencia la vocación está íntimamente relacionada con la elección de la carrera. Domínguez (como se citó en Castañeda, 2014) plantea que en la

juventud, un criterio esencial en la selección, es la motivación hacia el contenido de la profesión, pero esta elección puede también llevarse a cabo por mecanismos psicológicos muy diferentes, como por ejemplo la búsqueda de prestigio social, de aprobación familiar, de bienestar económico, etc.

Resulta difícil separar elección vocacional de la elección de la carrera sin tener en cuenta que la elección de la carrera es producto de las experiencias vividas y de las condiciones sociales, culturales, económicas de vida de cada individuo. Estas condiciones son las que permiten establecer una diferencia entre elección vocacional y elección profesional porque la primera resulta un proceso más interno sin las coacciones culturales, de género y otras que sí aparecen en la elección profesional. Pero si a esta tensión entre vocación y elección profesional que comenta Castañeda (2014) le sumamos los condicionantes que marcan la elección institucional, el problema alcanza mayor complejidad. Esto hace referencia a que un porcentaje de los/as estudiantes realizan la elección profesional, no de acuerdo con su vocación, sino con la oferta institucional. Castañeda (2014) se refiere a esta oferta educativa como a la opción que las universidades regionales ofrecen a los/as estudiantes condicionándoles a estudiar en determinadas universidades porque se encuentran en su región. A pesar de que este planteamiento tiene un interesante fundamento, este trabajo desea apuntar a otro tipo de condicionante que apremia a los/as estudiantes, el mercado laboral.

Hoy en día, en el momento de crisis en el que nos encontramos, puede percibirse como alumnos/as de los centros educativos reconsideran sus elecciones de la carrera en base a las salidas profesionales que más opciones puede brindarles el mercado laboral. Esto sería un claro distanciamiento de la elección vocacional y, aunque se trata de una opinión propia de este trabajo, se podría decir con certeza que se trata de un tema que urge investigar. No obstante, esto no significa que la mayoría de los/as estudiantes se guíen por la presión de la salida profesional pues, como se comprobará más adelante en la encuesta que este trabajo llevó a cabo, puede asegurarse que los/as

estudiantes de Trabajo Social de Valladolid escogieron la carrera de Trabajo Social por sus intereses propios y no por condicionantes externos.

7.2 Factores que favorecen la motivación para el Trabajo Social

Es evidente, como se ha podido observar en el apartado anterior, que son diversos factores los que influyen en la elección de la carrera. Ahora se va a profundizar más en los factores que influyen en la elección de la carrera de Trabajo Social.

A pesar de que sí que existen diversas investigaciones sobre las motivaciones en la elección de la carrera, en materia de Trabajo Social no se ha ahondado tanto en esta cuestión. Sin embargo, algunos autores han centrado su atención en la motivación que ha llevado a los estudiantes a elegir la carrera de Trabajo Social.

Robles (2013) muestra con los resultados de su estudio, que una alta proporción de estudiantes de Trabajo Social realizó o se encontraba realizando diversas actividades vinculadas con lo social, esto confirma el interés de los/as estudiantes por este área. De este factor se vinculan los motivos relacionados con la ayuda, aludiendo a que una parte significativa de los/las alumnos/as mostraban una actitud transformadora motivada por el cambio social y el deseo de mejorar la realidad. Según Robles (2013) elegir la carrera para cambiar la realidad muestra un anhelo personal, al mismo tiempo el autor lo indica como expectativa, basada en una representación acerca de la finalidad de la profesión.

La encuesta que se llevó a cabo en el presente trabajo reveló factores coincidentes con los planteados anteriormente respecto a las motivaciones de los/as alumnos/as al escoger la carrera de Trabajo Social. Se puede observar en la citada encuesta que la mayor parte de los/as estudiantes muestra una actitud transformadora aludiendo al deseo del cambio de la sociedad y sintiéndose identificados/as con las desigualdades sociales, además se suma la

satisfacción que les produce el hecho de ayudar a otras personas y muestran interés por el área social.

Otros estudios, como el analizado por Palacios (2007) han demostrado la vocación de los/as estudiantes de Trabajo Social en la elección de esta carrera. El autor reveló con los resultados obtenidos que existía una notable relación entre elegir la carrera en primera opción y decidir cursarla por razones vocacionales, esto manifiesta lo que en el apartado anterior se defendía, que la elección de la carrera de Trabajo Social responde a motivaciones intrínsecas, es decir, a los intereses interiores del individuo y, por tanto, siendo una elección vocacional la decisión de escoger Trabajo Social.

Una vez conocidos los factores que favorecen la motivación para el Trabajo Social, se debe recordar que estos mismos factores están condicionados por la realidad social y, como plantea Ardisana (2012), el elemento motivacional es una parte indisoluble del aprendizaje. Este planteamiento alude al hecho de que los docentes, según Ardisana (2012), deben esforzarse en desarrollar estrategias de motivación en sus actividades, para alcanzar un mayor nivel de compromiso por los/as estudiantes en la solución de los problemas, y por la construcción de sus propios conocimientos. El autor señala que la motivación intrínseca necesita ser cultivada por los dirigentes institucionales y los docentes en todo momento, como instrumento para la formación de mejores profesionales; he aquí el hallazgo revelador de este trabajo. Si existe un desconocimiento de las motivaciones de los/as alumnos/as de Trabajo Social, de qué es lo que les ha llevado a escoger esta carrera, no se sabrá potenciar dichas motivaciones ni estimular a estos/as estudiantes durante su vida académica y si, a su vez, se conocen las motivaciones intrínsecas pero no se cultivan, se corre el riesgo de formar a profesionales vacíos de motivaciones, sin deseos ni metas y sin visión de transformación de la realidad dando origen a malas praxis y deficientes intervenciones que no buscan el verdadero bienestar del sujeto.

Weiner (como se citó en Lozano, García-Cueto y Gallo, 2000) planteó que el aprendizaje está relacionado con los niveles motivacionales. Si los/as alumnos con una actitud favorable al aprendizaje tienen éxito académico y los

que tienen una actitud negativa fracasan, con independencia de su inteligencia, se comprobaría que la motivación es un determinante del rendimiento académico. Por ello, es vital tener en cuenta las motivaciones de los/as alumnos/as y que estas sean potenciadas constantemente para lograr un mayor rendimiento durante el ciclo académico para un posterior fin, conseguir trabajadores/as sociales verdaderamente motivados/as para la resolución de problemas sociales, la realización de intervenciones centradas en la persona que buscan su mayor bienestar y en definitiva perspectivas transformadoras en el ámbito de lo social.

La profesión de Trabajo Social no debe olvidar por lo tanto lo sugerido por González, Valle, Nuñez y González-Pienda (1996), que la motivación constituye uno de los procesos más importantes que inciden en el aprendizaje académico.

PARTE II

8. ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES DE TRABAJO SOCIAL

8.1 Planteamiento del problema

8.1.1 Objetivos

Objetivo general

Determinar los motivos por los cuales los/las estudiantes de Trabajo Social de la facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid eligieron estudiar dicha carrera.

Objetivos específicos

- Establecer si la elección de la carrera de Trabajo Social de los alumnos se debe más a motivos intrínsecos o más a motivos extrínsecos
- Establecer si la elección de la carrera de Trabajo Social es por vocación o por influencia de factores externos al estudiante.

8.1.2 Variables

Intereses: Principales intereses que influyen en los/las estudiantes para elegir la carrera de Trabajo Social

Influencia: Forma en que otras personas, valores, tradiciones o elementos culturales influyen en los/las estudiantes para elegir la carrera de Trabajo Social

8.1.4 Operacionalización

Con el fin de obtener un mayor entendimiento respecto a la encuesta que se realizó a los/las estudiantes de Trabajo Social y de la que más adelante se hablará, se presenta un cuadro descriptivo en el que aparecen las variables

asociadas a la encuesta, sus dimensiones, definición y las preguntas correspondientes a cada ítem:

	Variable	Definición	Pregunta
Dimensión interna	a) INTERESES	a.1) Atracción de la carrera	1. Mis aptitudes se corresponden con la profesión de Trabajo Social. 7. Deseo potenciar mis logros a través de la carrera de Trabajo Social. 18. Me siento identificado con las desigualdades sociales.
		a.2) Algo que me gusta hacer	2. Deseo generar cambio en la sociedad. 11. Quiero implicarme en causas sociales. 16. Deseo colaborar en la resolución de problemas sociales. 5. Tengo la necesidad de ayudar a otras personas. 6. Tengo la necesidad de participar en actividades altruistas o de voluntariado.
		a.3) Satisfacción personal	8. Quiero obtener reconocimiento personal en la sociedad a través de la carrera de Trabajo Social. 14. Me produce satisfacción ayudar a otras personas.
Dimensión externa	b.) INFLUENCIA	b.1) Contacto o relación con la profesión de Trabajo Social	3. Tengo familiares que han estudiado la carrera de Trabajo Social. 4. En mi familia ha habido experiencias relacionadas con el Trabajo Social. 10. Conocía a personas pertenecientes a la profesión de Trabajo Social antes de mi elección de la carrera.
		b.2) Efecto que producen factores y elementos de la sociedad	12. Hubo una orientación, en relación con la elección de la carrera de Trabajo Social, por parte de mi centro educativo y/u otras entidades sociales. 20. El ambiente en el que yo me he desarrollado, conformado por determinadas estructuras sociales, económicas y estructurales influyó en la elección de la carrera de Trabajo Social. 19. He escogido esta carrera por el coste económico. 15. Los problemas sociales generan en mí presión social.
		b.3) Poder o dominio que han tenido otras personas sobre mí	9. Mis amigos/as y conocidos/as me aconsejaron realizar la carrera de Trabajo Social. 13. Existió influencia por parte de otras personas (familiares, amigos/as, conocidos/as, etc.) En el momento de elección de la carrera. 17. Me han inculcado valores tales como, la justicia social y el altruismo.

Fuente: elaboración propia

8.2 Método

8.2.1 Muestra

En este trabajo, la muestra fue constituida por 50 estudiantes de Trabajo Social pertenecientes a diferente curso, los cuáles, realizan sus estudios en la Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid.

8.2.2 Instrumento

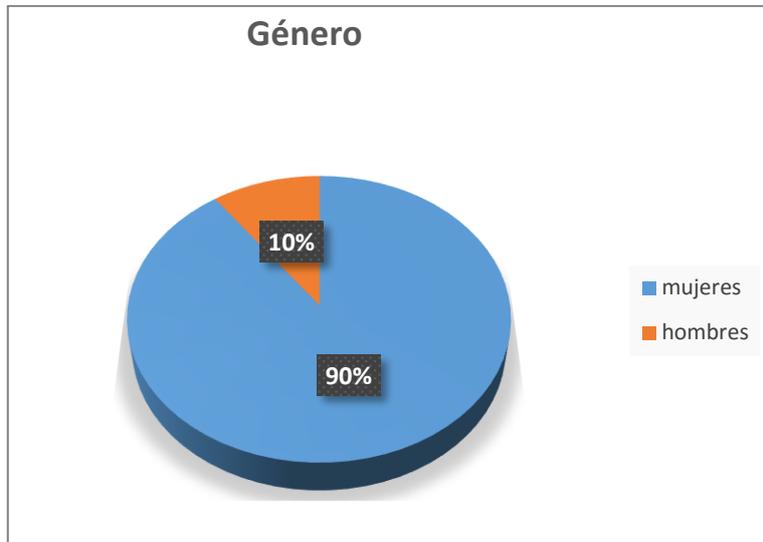
Para llevar a cabo el estudio, se diseñó una encuesta cerrada compuesta por 20 juicios relacionados con la elección de la carrera de Trabajo Social que debían responder a la opción de verdadero o falso. Como se explicó anteriormente en el cuadro descriptivo, las preguntas se agruparon en 6 ítems, siendo 3 de estos ítems para la variable “intereses” y otros 3 para la variable “influencia”. Se añadió, además, la indicación del género y edad de la muestra para la obtención de datos más concretos.

8.2.3 Procedimiento

La encuesta se hizo llegar a los/as estudiantes de Trabajo Social de la Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid de manera online; mediante correo electrónico y redes sociales. Se puede decir que, tanto la difusión como la rapidez de respuesta fue un éxito, pues hubo una alta y eficaz participación por parte de los/as estudiantes. Tras la obtención de los datos requeridos, se tabularon los resultados del cuestionario y se plasmaron en los gráficos expuestos a continuación.

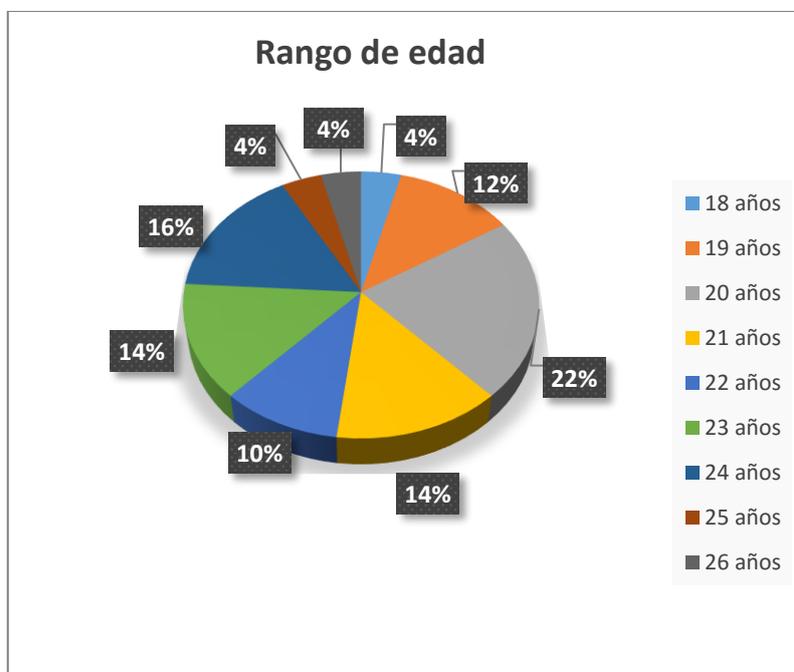
8.2.4 Resultados

1. Análisis descriptivo de la muestra



Fuente: elaboración propia

Las personas encuestadas se distribuyeron en un 10% por el género masculino y un 90% género femenino.

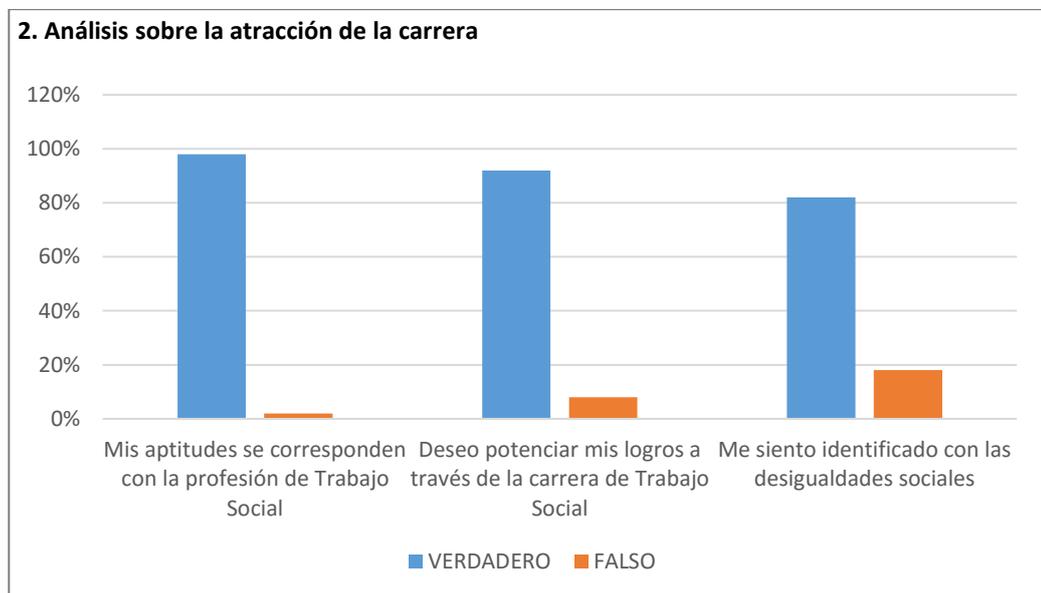


Fuente: elaboración propia

En la encuesta no se estableció un rango de edad concreto ya que se solicitó que cada alumno/a especificara su edad de forma numérica. En la composición del rango que se obtuvo se puede observar que, un 4% de los/as

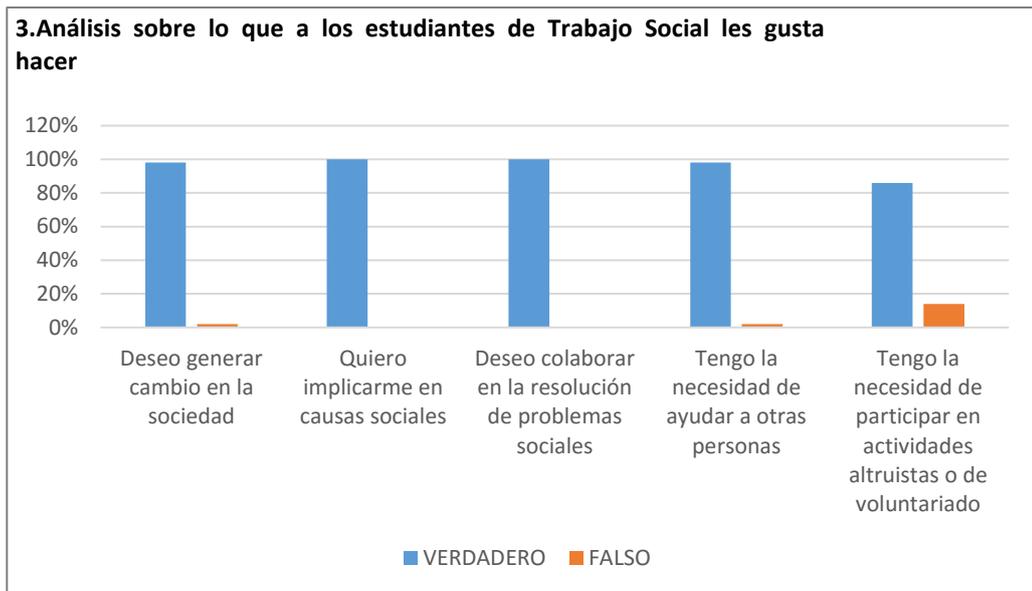
encuestados/as tiene 18 años, un 12% se corresponde con estudiantes de 19 años, las personas que más respondieron a la encuesta fueron las de 20 años con un porcentaje del 22%, con 21 años participaron un 14%, el 10% de la muestra tiene una edad de 22 años, otro 14% responde con 23 años, las personas de 24 años participaron en un 16% y finalmente las de 25 y 26 años participaron con un mismo porcentaje del 4%.

En referencia a los intereses



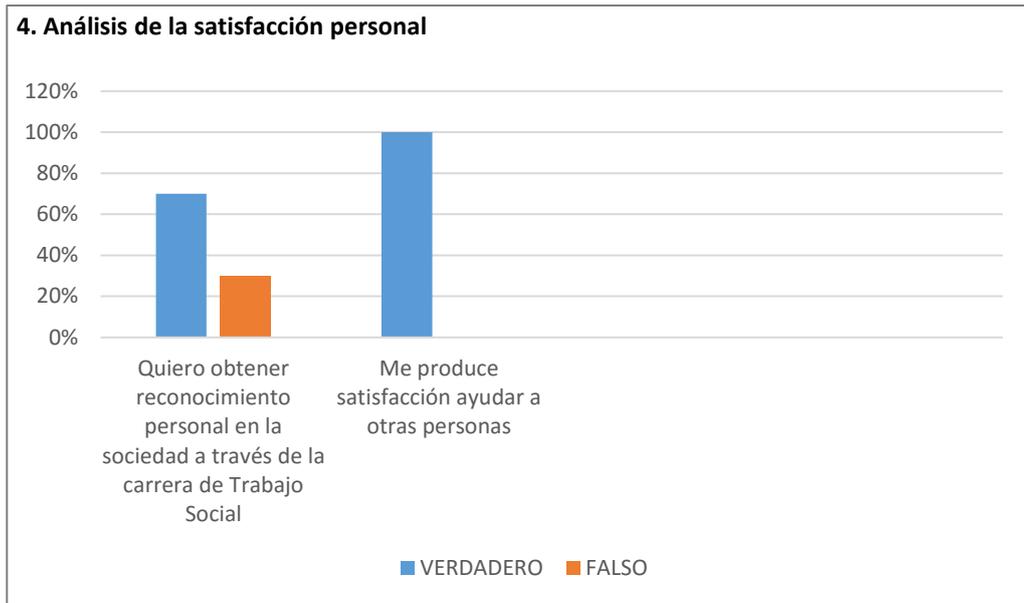
Fuente: elaboración propia

Respecto a los juicios relacionados con la atracción que los/as estudiantes de Trabajo Social sentían hacia la carrera se obtuvo, en primer lugar, que un 98% de los/as encuestados/as respondió como verdadero que sus aptitudes se corresponden con la profesión de Trabajo Social, frente a un 2% que señaló esta cuestión como falsa. En lo que se refiere al deseo de potenciar los logros a través de la carrera de Trabajo Social, se alcanzó un resultado similar al anterior, un 98% contestó como verdadero y un 2% como falso. La última cuestión reveló que un 82% de las personas encuestadas se sienten identificadas con las desigualdades sociales y un 18% no.



Fuente: elaboración propia

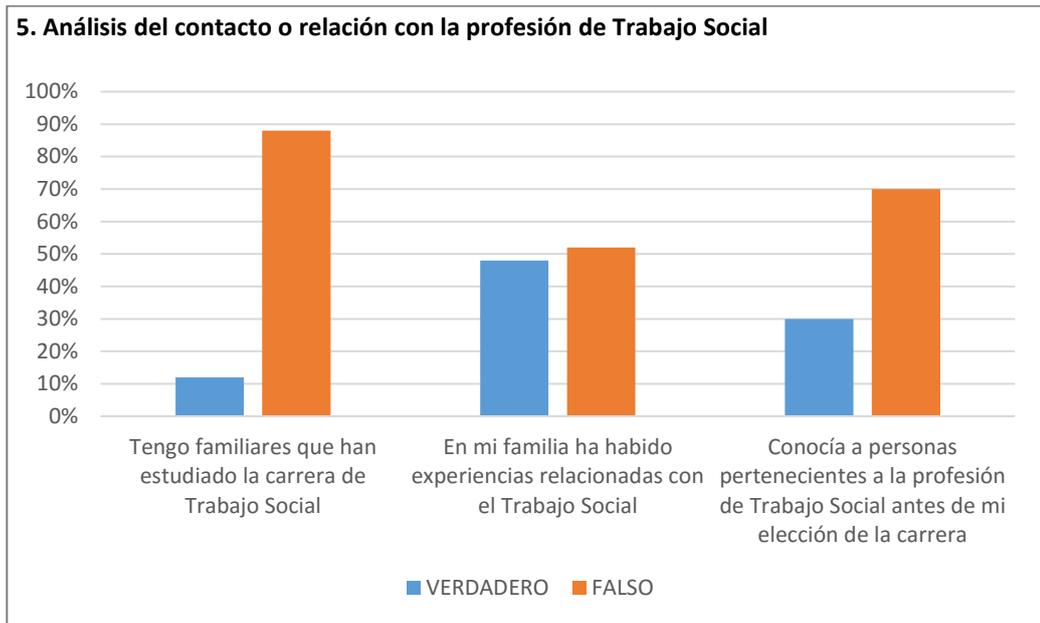
Sobre lo que a los estudiantes de Trabajo Social les gusta hacer se destaca que, un 98% desea generar cambio en la sociedad mientras que un 2% no lo desea. El querer implicarse en causas sociales y el deseo de colaborar en la resolución de problemas sociales obtuvieron el mismo resultado, el 100% estaba de acuerdo con estas afirmaciones. En relación con la necesidad de ayudar a otras personas, las respuestas mostraron que un 98% consideran verdadera esta afirmación y un 2% no. Por último se pudo recabar que, un 86% de los/as estudiantes tiene la necesidad de participar en actividades altruistas o de voluntariado mientras que un 14% no tiene esta necesidad.



Fuente: elaboración propia

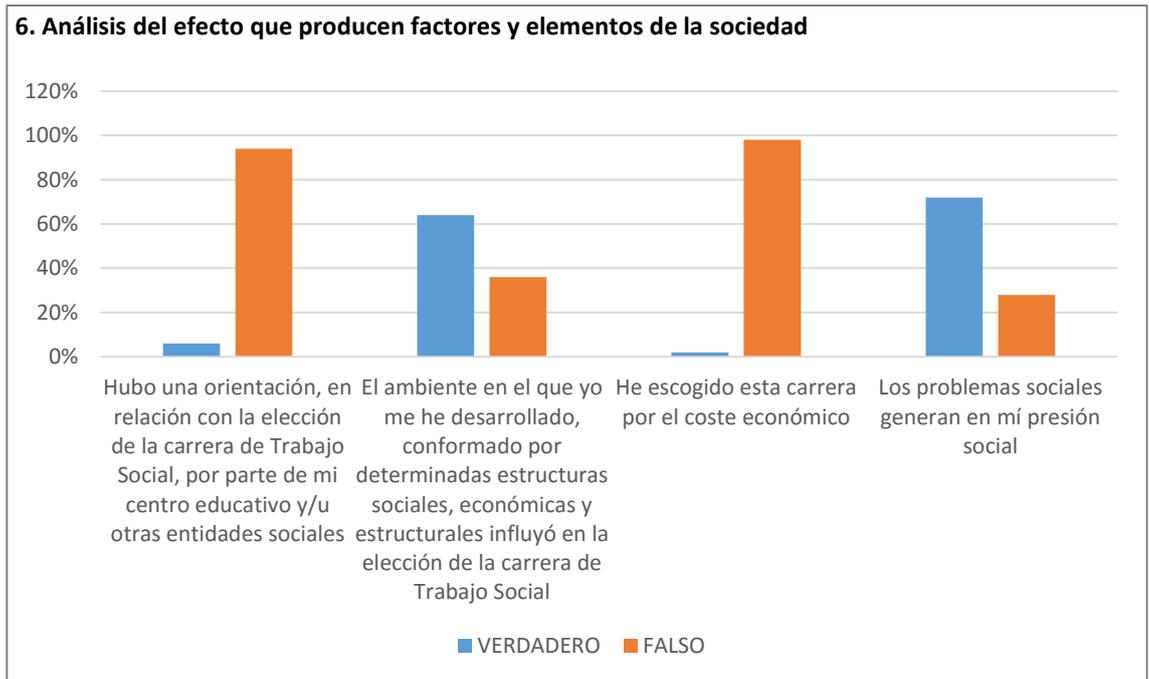
El análisis de la satisfacción personal se centró en dos cuestiones, estas desvelaron que un 70% de los/as encuestados quiere obtener reconocimiento personal en la sociedad a través de la carrera de Trabajo Social, frente a un 30% que no desea dicho reconocimiento. La otra cuestión mostró, como dato a destacar, que al 100% le satisface ayudar a otras personas.

En referencia a la influencia



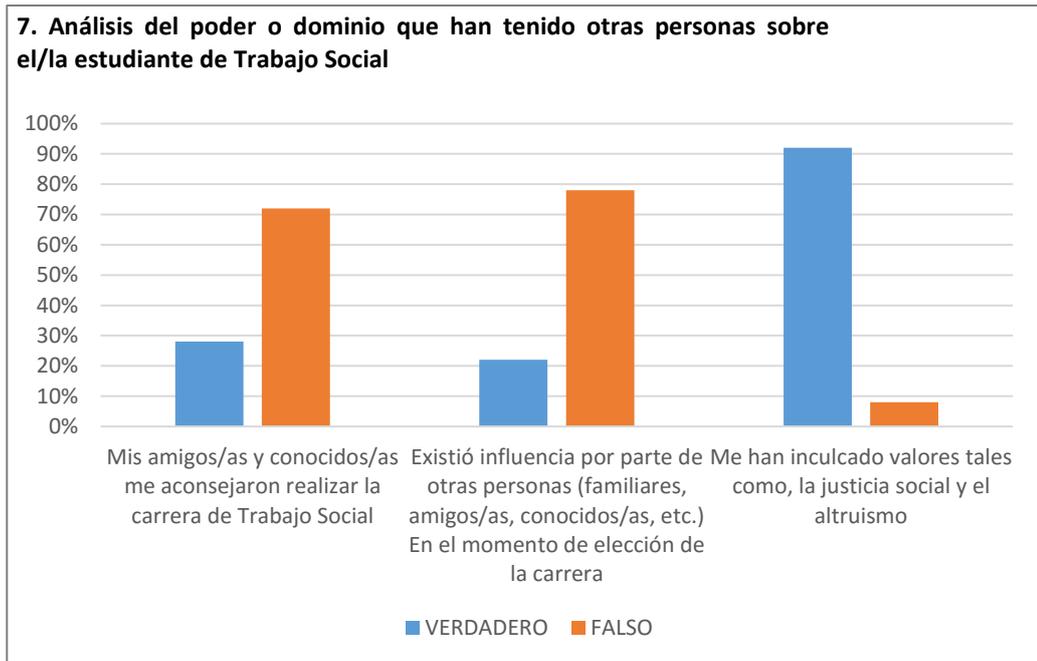
Fuente: elaboración propia

Acerca del contacto o relación con la profesión de Trabajo Social se extrajo que, solo un 12% de los/as estudiantes tiene familiares que han estudiado la carrera de Trabajo Social, frente a un 88% que no tiene familiares que hayan estudiado esta carrera. Más igualados son los porcentajes de experiencias relacionadas con el Trabajo Social en familias, ya que un 48% confirmó que existieron dichas experiencias y un 52% contestó que esta afirmación era falsa. Sobre el contacto directo con profesionales pertenecientes al Trabajo Social, un 30% de los/as encuestados/as conocía a este tipo de profesionales antes de la elección de la carrera y un 70% no conocían a personas pertenecientes a la profesión de Trabajo Social.



Fuente: elaboración propia

En lo tocante al efecto que producen factores y elementos de la sociedad, se puede decir que tan sólo un 6% de los/as estudiantes tuvo una orientación, en relación con la elección de la carrera de Trabajo Social, por parte de su centro educativo y/u otras entidades sociales, ante un 94% que no tuvo este tipo de orientación. Otro efecto que se analizó fue el que provenía del ambiente en el que alumno/a se había desarrollado, del cual, un 64% afirmó que le había influido en la elección de la carrera y el 36% contestó que esta afirmación no era cierta. Uno de los juicios contemplaba un aspecto económico, mediante el cual apenas un 2% afirmaba haber escogido la carrera de Trabajo Social por su coste económico en contra de un 98% que manifestó su desacuerdo. Respecto a los problemas sociales, un 72% confirmó que les generaba presión social frente al otro 28% que negó padecer dicha presión.



Fuente: elaboración propia

En el análisis del poder o dominio que han tenido otras personas sobre el/la estudiante se puede observar que, a un 28% sus amigos/as y conocidos/as les aconsejaron realizar la carrera de Trabajo Social mientras que un 72% no recibieron tal consejo. Respecto a la influencia de otras personas en general (familiares, amigos/as, conocidos/as, etc.), un 22% afirma que existió esta influencia en el momento de elección de la carrera frente a un 78% que negaron haber sido influenciados en el momento de la elección, y por último, en relación con los valores que les habían sido inculcados, un 92% confirmó que se les habían inculcado valores tales como la justicia social y el altruismo ante el 8% que señaló como falso este juicio.

9. CONCLUSIONES

La motivación interviene en una de las decisiones más importantes para los/as jóvenes, la elección de la carrera universitaria. El concepto de motivación, en dicho proceso de elección, es de suma importancia porque pone en movimiento al individuo a través de una fuerza que, fundamentalmente, nace de su interior. Esta elección es impulsada por diversos motivos pertenecientes al interior del individuo, contemplado sus mayores deseos, expectativas e intereses, pero a su vez, la toma de decisión se ve influenciada por otro tipo de motivos extrínsecos, es decir, motivos exteriores al individuo como puede ser la influencia de las personas del entorno del sujeto, el ambiente donde se ha desarrollado o incluso las instituciones presentes en su vida.

En el análisis de la motivación es imprescindible revisar las diversas teorías que se encuentran relacionadas con el concepto, así como ahondar en sus múltiples definiciones para comprender su función y las consecuencias de cuyo proceso recaen en los sujetos. Será necesario también profundizar en los modelos de conflicto de la motivación, los cuales, parten de tres nociones básicas; que las personas realizan elecciones con objeto de satisfacer necesidades, que si no hubiera conflicto no habría motivación y que los conflictos se resuelven sopesando los costes y beneficios de las diferentes alternativas. Conocer esta información sobre el conflicto será enriquecedor y útil para comprender y avanzar sobre los motivos, ya que estas nociones se encuentran presentes en la toma de cualquier elección, en este caso en la elección de la carrera.

Durante la elección de la carrera existe una combinación de actitudes, la actitud expresiva, la instrumental y la profesional. A estas actitudes les acompañan otros elementos como la elección vocacional que nace de las motivaciones intrínsecas del individuo, identificando sus intereses y lo que realmente quiere hacer; la elección profesional relacionada con aspectos externos al sujeto y la elección institucional que parte de la oferta que las instituciones ofrecen, tanto educativa como laboral.

La elección institucional plantea un debate interesante en el contexto actual de crisis que se está viviendo en la sociedad. Hoy en día muchos/as estudiantes se replantean la elección de la carrera de cara a pensar en las salidas profesionales que más opciones pueden brindarles las instituciones en el mercado laboral. Esto provocaría que la elección institucional se impusiese sobre la elección vocacional, alejando así a los estudiantes de su verdadera vocación y de la carrera que realmente desean escoger. A pesar de esto, como han plasmado los resultados de la encuesta que se ha realizado en este trabajo, no es en el caso de los estudiantes de Trabajo Social donde la elección institucional se ha impuesto. Los resultados de la encuesta revelaron que los/as estudiantes de Trabajo Social realizaron la elección de su carrera debido a motivos más intrínsecos que extrínsecos y, por lo tanto, escogieron Trabajo Social por vocación.

El Trabajo Social siempre busca mejorar y desde el punto de vista de este trabajo, mejorar en la profesión de Trabajo Social también significa conocer las motivaciones tanto de las personas que ya son trabajadores/as sociales como los/as que en un futuro lo serán, porque todo esfuerzo lleno de empeño y potenciadas motivaciones logrará mucho más que una simple actuación que no alberga motivación alguna. El Trabajo Social es una profesión que implica verdadera motivación y vocación ya que su labor es con las personas y el objetivo conseguir el mayor bienestar de éstas. Este objetivo puede perderse por el camino si las motivaciones de los/as trabajadores/as sociales no son potenciadas.

La motivación en la elección de la carrera de Trabajo Social es un tema que merece atención. No se han llevado a cabo las suficientes investigaciones y este trabajo ha podido observar y llegar a la conclusión de que para convertir a los estudiantes en buenos profesionales del Trabajo Social, será necesario no solo nutrirles de conocimientos teóricos sino también detectar sus verdaderas motivaciones y potenciarlas de cara a sus futuras labores profesionales para que lleguen a desempeñar no un buen ejercicio de su profesión, sino el mejor.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, S. (1995). *Psicología de la motivación*. San José, Costa Rica: EUNED
- Ardisana, E. F. (2012). La motivación como sustento indispensable del aprendizaje en los estudiantes universitarios. *Pedagogía Universitaria*, 17(4). Recuperado de <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/view/39>
- Barba-Sánchez, V. y Atienza-Sahuquillo, C. (2011). *Las teorías motivacionales y su aplicación a la creación de empresas*. España: Editorial Académica Española
- Castañeda-Rentería, L. y Solorio-Aceves, M.G. (2014). La elección de la carrera: entre la vocación y las ofertas institucionales. *Revista de Educación y Desarrollo*, (28), 55-59. Recuperado de http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/28/028_Castaneda.pdf
- Garrido, G. I. (1996). *Psicología de la motivación*. Madrid: Síntesis S.A
- González, R; Valle, A; Nuñez, J. C y González-Pienda, J. A. (1996). Una aproximación teórica al concepto de metas académicas y su relación con la motivación escolar. *Psicothema*, 8(1), 45-61. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?ID=4>
- Herzberg, F. (1996). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company
- Lozano, L. M; García-Cueto. E y Gallo. P. (2000). Relación entre motivación y aprendizaje. *Psicothema*, 12(2), 344-347. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?ID=579>

- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos
- Navarro, P. y Soler, I. (2014). Las motivaciones de la elección de la carrera por los estudiantes universitarios. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 7(1), 61-81.
- Palacios, J. L. (2007). Características sociodemográficas y perfiles de motivación del alumnado en la elección de los estudios de Trabajo Social: análisis comparado de las encuestas de 2000 y 2006 en la Escuela de Trabajo Social de la UCM. *Cuadernos de Trabajo Social*, 20, 7-23. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2478759>
- Palmero, F.; Fernández-Abascal, E.G; Martínez, F. y Chóliz, M. (2002). *Psicología de la Motivación y la Emoción*. Madrid: McGraw Hill
- Palomo, M. T. (2000). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC
- Peña, J. A; Macías, N.I y Morales, F.L. (2011). *Manual de Práctica Básica Motivación y Emoción*. 2º ed. México: Manual Moderno
- Robles, C. (2013). *Trabajo Social como elección profesional*. Buenos Aires, Argentina: Espacio
- Sanz, M. T; Menéndez, F.J; Rivero y M. y Conde, M. (2009). *Psicología de la Motivación*. Madrid: Sanz y Torres
- Urcola, J. L. (2011). *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid: ESIC

10. Conocía a personas pertenecientes a la profesión de Trabajo Social antes de mi elección de la carrera.
11. Quiero implicarme en causas sociales.
12. Hubo una orientación, en relación con la elección de la carrera de Trabajo Social, por parte de mi centro educativo y/u otras entidades sociales.
13. Existió influencia por parte de otras personas (familiares, amigos/as, conocidos/as, etc.) en el momento de mi elección de la carrera.
14. Me produce satisfacción ayudar a otras personas.
15. Los problemas sociales generan en mí presión social.
16. Deseo colaborar en la resolución de problemas sociales.
17. Me han inculcado valores tales como, la justicia social y el altruismo.
18. Me siento identificado/a con las desigualdades sociales.
19. He escogido esta carrera por el coste económico.
20. El ambiente en el que yo me he desarrollado, conformado por determinadas estructuras sociales, económicas y estructurales ha influido en mi elección de la carrera de Trabajo Social.