



Universidad  
Finis Terrae

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE

FACULTAD DE MEDICINA

MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN CIENCIAS DE LA SALUD

**MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE CIENCIAS BÁSICAS  
DE CARRERAS DE SALUD SEGÚN TEORÍA DE  
AUTODETERMINACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA,  
SANTIAGO 2025. ESTUDIO PILOTO.**

DRA. SANDRA NATALIA MONCADA ORTEGA

Tesis presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Finis Terrae para  
optar al grado de Magíster en Docencia Universitaria en Ciencias de la Salud.

Profesor Guía: Flgo. Mg. Juan López S

Santiago, Chile

2026

## ***DEDICATORIA, AGRADECIMIENTOS***

Agradezco profundamente a mis padres, **Sandra Ortega y Benjamín Moncada** y a mi bebé **Berén** por su amor incondicional, su apoyo constante y el esfuerzo que siempre han puesto en cada uno de mis sueños y metas. Gracias por acompañarme en cada paso de este camino académico, por motivarme a seguir adelante aún en los momentos más desafiantes y por enseñarme el valor de la perseverancia y el compromiso. Gracias por su cariño y por regalarme siempre una palabra de ánimo, una sonrisa y una caricia cuando más lo necesitaba. La alegría y la fuerza que me han brindado son parte esencial de la culminación de esta etapa.

A cada uno de ustedes, gracias por creer en mí.

## TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	11
1.1 Problema de investigación .....	11
1.2 Pregunta de investigación .....	16
1.3 Objetivo general .....	16
1.4 Objetivos específicos .....	16
1.5 Hipótesis de trabajo .....	16
CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL .....	19
2.1 Motivación laboral .....	19
2.2 Teoría de la Autodeterminación .....	20
2.2.1 Tipos de motivación .....	20
2.3 Instrumentos de medición de motivación .....	21
2.3.1 Escala multidimensional de motivación en el trabajo .....	21
2.4 Dimensiones de la autodeterminación .....	22
2.4.1 Desmotivación .....	22
2.4.2 Motivación extrínseca .....	22
2.4.3 Motivación intrínseca .....	23
2.5 Validación de instrumento .....	24
2.6 Viabilidad del proyecto .....	27
2.6.1 Accesibilidad a la infraestructura .....	27
2.6.2 Accesibilidad a los sujetos de estudio .....	27
2.6.3 Tiempo .....	28
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO .....	29
3.1 Paradigma y enfoque de la investigación .....	29
3.2 Diseño de investigación .....	29
3.3 Universo y tipo de muestreo .....	29
3.4 Criterios de inclusión y exclusión .....	31

3.5 Metodología de la obtención de datos y de la intervención realizada ...	31
3.6 Variables .....	32
3.7 Análisis estadístico .....	35
3.7.1 Análisis estadístico descriptivo .....	35
3.7.2 Análisis estadístico inferencial .....	35
3.8 Consideraciones éticas .....	36
CAPÍTULO 4: RESULTADOS .....	38
4.1 Características sociodemográficas .....	38
4.1.1 Edad .....	38
4.1.2 Sexo .....	39
4.1.3 Profesión .....	40
4.1.4 Carrera de desempeño docente .....	40
4.1.5 Años de experiencia docente .....	40
4.2 Análisis descriptivo de datos basales .....	41
4.3 Análisis inferencial de los datos basales .....	44
4.3.1 Motivación laboral según sexo .....	45
4.3.2 Motivación laboral según rango etario .....	47
4.3.3 Motivación laboral según años de experiencia docente .....	48
CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN .....	50
5.1 Limitaciones y proyecciones del estudio .....	54
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES .....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	58
ANEXOS .....	62
CARTA GANTT .....	72

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1: Motivación Laboral Docente en Ciencias de la Salud desde la Teoría de la Autodeterminación.....	26
Tabla 1: Operacionalización de las variables sociodemográficas y de estudio .....	34
Figura 2: Flujograma invitación a participar del estudio .....	38
Tabla 2: Transformación de rangos etarios a valores numéricos mediante puntos medios .....	39
Tabla 3: Características sociodemográficas de los participantes del estudio .....	41
Tabla 4: Resumen de la media, mediana, desviación estándar y valores mínimos y máximos obtenidos en la encuesta MWMS .....	42
Tabla 5: Promedios obtenidos en cada subdimensión de la MWMS .....	43
Figura 3: Media y DE de las dimensiones de motivación laboral, según MWMS.....	43
Tabla 6: Prueba de normalidad Shapiro–Wilk para dimensiones MWMS (n = 16) .....	45
Tabla 7: Comparación de las dimensiones de motivación laboral según sexo .....	45
Tabla 8: Distribución de la motivación según sexo .....	47
Tabla 9: Distribución de la motivación según rango etario .....	47
Tabla 10: Correlación entre años de rango etario y dimensiones de la motivación laboral .....	48
Tabla 11: Correlación entre años de experiencia docente y dimensiones de la motivación laboral mediante el coeficiente rho de Spearman .....	49

## RESUMEN

**Introducción:** La motivación laboral de los docentes universitarios representa un factor clave en la calidad de la educación superior, especialmente en áreas de alta exigencia académica como las ciencias básicas en las carreras de la salud. La Teoría de la Autodeterminación permite analizar la motivación en un continuo que abarca desde la desmotivación hasta la motivación intrínseca, incluyendo diferentes formas de motivación extrínseca como la regulación externa, introyectada, identificada e integrada. El presente estudio tiene como propósito conocer la motivación laboral de los docentes de ciencias básicas en una universidad privada de Santiago durante el año 2025, utilizando como marco teórico la Teoría de la Autodeterminación. **Resultados:** perfil motivacional predominantemente autónomo, caracterizado por altos niveles de motivación intrínseca y regulación identificada, junto a bajos niveles de desmotivación. Las mujeres presentaron levemente mayores niveles de motivación autónoma en comparación con los hombres. Mayor hacia la motivación autónoma en docentes de mayor edad. Se identificó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los años de experiencia docente y las dimensiones de regulación identificada y motivación intrínseca. **Discusión:** Estos hallazgos son coherentes con la Teoría de la Autodeterminación y con estudios previos que señalan que, a mayor trayectoria profesional, la motivación docente tiende a volverse más autónoma. La presencia de perfiles motivacionales autónomos se asocia con mayor bienestar, compromiso institucional y prácticas pedagógicas más favorables, lo que impacta positivamente en la motivación de los estudiantes. **Conclusión:** los docentes de ciencias básicas presentan predominantemente motivación autónoma, destacando la experiencia docente como un factor clave en su fortalecimiento. Estos resultados aportan evidencia relevante para el diseño de estrategias institucionales orientadas a promover el bienestar docente y la calidad del proceso educativo en la educación superior.

**Palabras clave:** Motivación, docentes, laboral, Teoría de la Autodeterminación.

## ABSTRACT

**Introduction:** The job motivation of university professors is a key factor in the quality of higher education, especially in academically demanding areas such as basic sciences in health sciences. Self-Determination Theory allows for the analysis of motivation on a continuum ranging from demotivation to intrinsic motivation, including different forms of extrinsic motivation such as external regulation, introjected motivation, identified motivation, and integrated motivation. This study aims to understand the job motivation of basic science professors at a private university in Santiago during the year 2025, using Self-Determination Theory as its theoretical framework. **Results:** A predominantly autonomous motivational profile was observed, characterized by high levels of intrinsic motivation and identified regulation, along with low levels of amotivation. Women showed slightly higher levels of autonomous motivation compared to men. Older teachers exhibited greater autonomous motivation. A positive and statistically significant correlation was identified between years of teaching experience and the dimensions of identified regulation and intrinsic motivation. **Discussion:** These findings are consistent with Self-Determination Theory and previous studies indicating that, with greater professional experience, teacher motivation tends to become more autonomous. The presence of autonomous motivational profiles is associated with greater well-being, institutional commitment, and more favorable pedagogical practices, which positively impacts student motivation. **Conclusion:** Basic science teachers predominantly exhibit autonomous motivation, with teaching experience standing out as a key factor in its strengthening. These results provide relevant evidence for the design of institutional strategies aimed at promoting teacher well-being and the quality of the educational process in higher education.

**Key words:** Motivation, teachers, work, Self-determination Theory.

## INTRODUCCIÓN

La motivación es un constructo fundamental en la comprensión del comportamiento humano, ya que influye en la dirección, intensidad y persistencia de las acciones de las personas, entendiéndose como un proceso interno que inicia, dirige y sostiene conductas orientadas hacia una meta, siendo determinante para explicar por qué las personas actúan de determinada manera en distintos contextos (Pintrich & Schunk, 2006). Desde una perspectiva psicológica, se considera como un componente central en el comportamiento humano ya que incide en la energía, dirección y persistencia con la que las personas se involucran en diversas actividades, es decir, la motivación es aquello que impulsa a los individuos a actuar y está influenciada por factores internos y externos (Ryan & Deci, 2000).

La literatura describe diferentes teorías relacionadas a la motivación, siendo la Teoría de la Autodeterminación una de las más influyentes (Zubiri, 2013). Esta teoría se ha consolidado como un marco teórico robusto para comprender la motivación en contextos educativos y laborales (Ryan et al., 1997). La Teoría de la Autodeterminación tiene su enfoque en la motivación y personalidad humana, empleando métodos empíricos tradicionales y una metateoría organísmica y lo que busca, finalmente, es enfatizar en la importancia de la utilización de los recursos internos de las personas y como estos evolucionan para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta (Ryan & Deci, 2000).

La teoría de la autodeterminación distingue distintos tipos de motivación según el grado de autodeterminación o autonomía con que una persona realiza una acción, es así como se define la desmotivación, que implica la ausencia total de intención de actuar; la motivación intrínseca, la cual hace referencia a realizar una actividad por el interés y disfrute que esta genera; y finalmente la motivación extrínseca, que se basa en recompensas o presiones externas, pero que puede internalizarse progresivamente, aumentando su calidad motivacional (Ryan & Deci, 2000).

Ahora bien, dentro del ambiente académico, tanto los estudiantes como los docentes requieren de motivación como un componente esencial durante el proceso de enseñanza aprendizaje (Lucavechi et al., 2024). Esta dinámica es particularmente relevante ya que el nivel de motivación de los actores involucrados, tanto estudiantes como docentes, influye directamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en el compromiso institucional y en los resultados académicos y profesionales (Pintrich & Schunk, 2006; Ryan & Deci, 2017).

La motivación en los estudiantes de las carreras del área de la salud favorece la consolidación de las competencias y una adecuada personalidad profesional (Trujillo et al., 2018). En la literatura se reconoce que los docentes altamente motivados propician mejores ambientes de aprendizaje, que apoyan la óptima motivación de los estudiantes (Lucavechi et al., 2024), por lo que la motivación de los docentes resulta esencial, pues afecta no solo su bienestar y compromiso laboral, sino que también la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes (Deci & Ryan, 2012).

En el caso particular de los docentes, la motivación laboral ha sido objeto de creciente atención, pues se reconoce que su bienestar, desempeño y permanencia en el sistema educativo dependen en gran medida de las razones que los impulsan a ejercer su labor (Klassen et al., 2012; Fernet et al., 2012).

La docencia universitaria, especialmente en áreas altamente demandantes como las ciencias básicas en carreras de la salud, representa un desafío constante en términos de actualización, preparación y compromiso con la formación de futuros profesionales. En este contexto, comprender qué factores motivan a los docentes y cómo estos influyen en su práctica pedagógica se convierte en un aspecto crucial para la mejora de la calidad educativa (Estévez et al., 2021).

En concordancia a la idea anterior, la propia motivación de los docentes para enseñar tiene un impacto significativo en las propias experiencias de aprendizaje de

los estudiantes (Ryan & Deci, 2000). Sin embargo, las investigaciones en el ámbito educativo se han centrado principalmente en estudiar la motivación de los estudiantes, existiendo pocos estudios enfocados en la motivación de los docentes (Orsini et al., 2020; Lucavechi et al., 2024). Aquellos estudios que hablan acerca de la motivación de los docentes se centran en docentes del área clínica y preclínica, no encontrándose estudios documentados en docentes de las carreras de ciencias básicas del área de la salud, quienes resultan ser la primera aproximación que tienen los estudiantes con su futuro desempeño profesional.

En base a lo anteriormente expuesto, la motivación propia de los docentes tiene un rol protagónico dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que esto puede interferir en la apreciación de la propia motivación de los estudiantes (Lucavechi et al., 2024). Es por ello que el presente estudio tiene por finalidad conocer la motivación laboral de los docentes de ciencias básicas en carreras de la salud según la Teoría de la Autodeterminación en la Universidad Finis Terrae durante el año 2025.

Esta tesis se encuentra estructurada en cuatro capítulos. El capítulo 1 trata del planteamiento del problema de investigación; luego, el capítulo 2 correspondiente al marco referencial, explorará la literatura disponible con respecto al tema es estudio. Posteriormente, ese continuará con el capítulo 3: Marco metodológico del estudio, continuando con el capítulo 4, que corresponderá a los resultados del presente trabajo. El capítulo 5: Discusión. Finalmente, el capítulo 6: conclusiones.

## **CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Problema de investigación**

La motivación del cuerpo docente es un factor clave en la calidad del proceso educativo, especialmente en el ámbito universitario y, con mayor énfasis, en las carreras del área de la salud (Kunter et al., 2013). En este contexto, los docentes de ciencias básicas cumplen un rol fundamental al establecer las bases del conocimiento científico en la formación profesional. Sin embargo, a pesar de su relevancia, estos docentes enfrentan desafíos específicos que pueden afectar negativamente su motivación laboral, tales como la alta carga académica, la necesidad constante de actualización disciplinar, la escasa valoración de las asignaturas básicas frente a las clínicas, la presión por cumplir funciones simultáneas de docencia, investigación y gestión, y la limitada retroalimentación sobre el impacto de su enseñanza en etapas posteriores de la formación profesional. En el contexto de universidades privadas, además, pueden existir exigencias institucionales asociadas a productividad académica y resultados docentes, lo que incrementa las demandas laborales y podría influir en la calidad de la motivación con la que ejercen su labor.

A lo largo de la historia se han descrito diferentes teorías para explicar la motivación de las personas. Maslow, en 1943, propuso la Teoría de la Jerarquía de Necesidades, la cual considera que las personas están motivadas por una serie de necesidades jerárquicas, desde las más básicas (fisiológicas) hasta las más elevadas (autorrealización) (Maslow, 1943). Otra teoría es la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, la cual distingue entre factores motivacionales (logros, reconocimiento, crecimiento) y factores higiénicos (salario, condiciones laborales). La ausencia de los factores higiénicos genera insatisfacción, pero su presencia no garantiza motivación; en cambio, los motivadores sí la generan (Herzberg, 1966).

La Teoría de la Autodeterminación, propuesta por Deci y Ryan, ofrece un marco conceptual pertinente para comprender la motivación desde una perspectiva cualitativa. Esta teoría distingue entre distintos tipos de motivación (intrínseca, extrínseca y desmotivación) y plantea que el grado de autodeterminación está mediado por la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación. En el contexto educativo del área de salud, identificar cómo se expresan estas dimensiones puede contribuir significativamente al diseño de estrategias institucionales orientadas a mejorar el bienestar y el compromiso de los docentes.

En contextos internacionales, la motivación laboral docente en ciencias de la salud ha sido objeto de creciente atención debido a su impacto en el compromiso institucional, la retención y la calidad de la formación clínica.

La motivación laboral en los docentes de ciencias de la salud es un factor determinante para asegurar una educación de calidad, especialmente en un contexto universitario marcado por la innovación tecnológica, la actualización científica constante y la presión institucional por cumplir estándares de rendimiento académico. Este grupo de profesionales enfrenta desafíos únicos, como la necesidad de integrar conocimientos teóricos con habilidades clínicas, formar estudiantes para contextos de alta exigencia profesional y mantenerse vigentes en un campo en permanente evolución (Skaalvik & Skaalvik, 2017).

La motivación laboral en este contexto se relaciona estrechamente con factores como el reconocimiento profesional, la percepción de autonomía, las condiciones contractuales, el desarrollo profesional continuo y el equilibrio entre las demandas laborales y personales (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017; Fernet et al., 2012; Gagné et al., 2015). Según Klassen et al. (2012), el bienestar y el desempeño de los docentes se vinculan directamente con las razones que los impulsan a permanecer en la docencia, como la vocación, el sentido de propósito y el impacto en la formación de nuevos profesionales.

Estudios realizados en diversos países coinciden en que el entorno institucional influye significativamente en la motivación de los académicos. En este sentido, Browne (2017), a través de una carta al editor, destaca que el apoyo institucional, la claridad en los roles docentes y la existencia de oportunidades de desarrollo profesional constituyen elementos relevantes para sostener la motivación laboral en el ámbito de la educación en salud.

Por otro lado, los sistemas de evaluación docente también han sido identificados como variables que influyen en la motivación laboral. Cuando estos procesos son percibidos como justos, participativos y orientados al desarrollo, promueven una mayor satisfacción laboral y compromiso institucional (van den Berg et al., 2013).

En resumen, la motivación laboral en docentes de ciencias de la salud se ve influida por un conjunto complejo de factores personales e institucionales. Promover ambientes laborales que reconozcan el esfuerzo docente, faciliten la conciliación entre docencia y clínica, y brinden oportunidades de crecimiento, resulta fundamental para garantizar una enseñanza de calidad en el ámbito de las ciencias de la salud.

Lohmann et al. (2017) desarrollaron y validaron una escala de motivación basada en la Teoría de la Autodeterminación, evidenciando que las distintas formas de motivación laboral, tanto autónomas como controladas, se relacionaban de manera diferenciada con el desempeño en el sector salud. Sus resultados mostraron que la calidad de la motivación influye de forma relevante en los resultados laborales, respaldando la utilidad de este enfoque teórico para comprender el comportamiento profesional en contextos sanitarios (Lohmann et al., 2017).

Por su parte, Kusurkar et al. (2023) analizaron la motivación desde la Teoría de la Autodeterminación en el contexto de la educación en ciencias de la salud, examinando cómo los sistemas de evaluación influyen en la motivación de estudiantes y docentes. Los autores concluyen que el diseño de las evaluaciones puede favorecer una motivación más intrínseca y autodeterminada cuando estas se estructuran de manera que apoyen la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación.

La investigación realizada por Hanson et al. en 2022, examinó las motivaciones de los docentes de asignaturas preclínicas de la facultad de medicina, esto basado en la Teoría de la Autodeterminación, y concluyeron que el profesorado se mantiene fuertemente motivado a contribuir en la educación; sin embargo, existen fuentes externas de frustración, que, a pesar de las motivaciones intrínsecas, pueden llevar a socavar las necesidades psicológicas básicas de autonomía, conexión y competencia. Además, este estudio recomienda la importancia de involucrar a los docentes en las primeras etapas del proceso curricular de los estudiantes y fomentar el desarrollo de experiencias en nuevas técnicas de enseñanza para apoyar la transición de impartidor de contenido a facilitador del aprendizaje activo, refiriendo que no realizar esto puede resultar desempoderador y conducir a la frustración y la desmotivación (Hanson et al., 2022).

En Chile existen estudios que evalúan la motivación en estudiantes de odontología. El académico chileno César Orsini, junto a su equipo de investigación, describen que un clima de aprendizaje que promueve la autonomía y un feedback de calidad predicen significativamente la motivación autónoma de estudiantes de odontología, mediado por la satisfacción de sus necesidades psicológicas básicas (Orsini et al., 2018).

Existen pocos estudios enfocados a la motivación en docentes en Chile. En este ámbito, se ha estudiado principalmente la motivación en aquellos académicos que desempeñan su docencia en áreas clínicas. El estudio realizado por Lucavechi

et al., en 2024, evaluó la motivación laboral según la Teoría de la Autodeterminación, encontrándose que el profesorado mostró una motivación extrínseca identificada, lo cual apoya la hipótesis de que este tipo de motivación es suficiente y deseable para adoptar un estilo de enseñanza orientado al significado, logrando así un tránsito hacia un aprendizaje significativo en lugar de una mera transferencia de información (Lucavechi et al., 2024).

Pese a lo anteriormente expuesto, en la presente revisión no se encontró evidencia empírica sobre los niveles de motivación de los docentes de ciencias básicas en carreras del área de la salud (ver anexo 1), lo que representa una brecha de conocimiento relevante, ya que sólo se encontraron estudios enfocados a la motivación en docentes clínicos y preclínicos. Esta falta de información limita la posibilidad de implementar políticas efectivas que promuevan un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo para este grupo académico.

La ausencia de información sobre la motivación de los docentes de ciencias básicas también implica un riesgo para la calidad formativa de los futuros profesionales de la salud. Si no se comprende cómo y por qué se mantienen motivados estos académicos, las instituciones pueden no detectar a tiempo factores que afecten su bienestar, compromiso o permanencia laboral. Esto podría traducirse en una menor innovación pedagógica, dificultades para sostener el desempeño docente a largo plazo, aumento de la rotación del personal académico y, en consecuencia, un impacto negativo en la continuidad y calidad de los procesos de enseñanza–aprendizaje. Asimismo, al no contar con evidencia científica que permita sustentar decisiones de gestión, las estrategias institucionales corren el riesgo de ser poco efectivas o no responder a las necesidades reales del cuerpo docente.

Por lo tanto, se hace necesario investigar cómo se manifiestan los distintos tipos de motivación en estos docentes, a través del enfoque de la Teoría de la

Autodeterminación, con el fin de generar conocimiento útil para la gestión educativa y el fortalecimiento del quehacer docente en el nivel universitario.

## **1.2 Pregunta de investigación**

Dado lo anterior es que se plantea la siguiente pregunta de investigación:  
¿Cuál es la motivación laboral en docentes de ciencias básicas de carreras de salud, según teoría de autodeterminación, en una universidad privada, Santiago 2025?

## **1.3 Objetivo general:**

Conocer la motivación laboral de los docentes de ciencias básicas en carreras de la salud con base en la Teoría de la Autodeterminación en una universidad privada, Santiago 2025.

## **1.4 Objetivos específicos:**

- Determinar la motivación laboral según la teoría de la autodeterminación de los docentes de ciencias básicas según sexo.
- Determinar la motivación laboral según la teoría de la autodeterminación de los docentes de ciencias básicas según rango etario.
- Determinar la motivación laboral, según la teoría de la autodeterminación, de los docentes de ciencias básicas según años de experiencia docente.

## **1.5 Hipótesis de trabajo:**

Los docentes de ciencias básicas de carreras del área de la salud presentarán puntajes significativamente mayores en las dimensiones de motivación

autónoma (motivación intrínseca y regulación identificada) en comparación con las dimensiones de motivación controlada y desmotivación, según la Escala Multidimensional de Motivación Laboral (MWMS).

La relevancia científica de este estudio radica en su aporte al conocimiento sobre la motivación docente en el nivel universitario, específicamente en el ámbito de las ciencias básicas en carreras del área de la salud, un campo escasamente explorado en la literatura nacional e internacional según la revisión realizada. En cuanto a la importancia práctica, esta investigación permite comprender el tipo de motivación que predomina en los docentes de ciencias básicas que se desempeñan en carreras de la salud en una universidad privada, grupo que cumple un rol clave en la formación inicial de los futuros profesionales sanitarios. Conocer su perfil motivacional resulta fundamental, ya que estos docentes enfrentan altas exigencias académicas, necesidad de actualización disciplinar constante y una frecuente menor visibilidad frente a asignaturas clínicas, factores que pueden influir en su bienestar y desempeño. Esta información aporta bases para el diseño de futuras intervenciones orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el desarrollo profesional docente y optimizar las estrategias pedagógicas en este nivel formativo. Un profesorado motivado no solo se compromete más con su labor, sino que también favorece mejores experiencias de aprendizaje, impactando directamente en la calidad del proceso formativo de los estudiantes del área de la salud.

La importancia teórica de este estudio radica en que la investigación permite contrastar y enriquecer la Teoría de la Autodeterminación en un contexto específico que es la docencia universitaria en ciencias básicas en carreras de la salud, aportando nuevos elementos interpretativos. Considerando la escasez de estudios en el contexto chileno, este trabajo representa un aporte significativo al conocimiento teórico y aplicado sobre la motivación laboral en el ámbito educativo superior.

Finalmente, la importancia social de este estudio apunta a que el bienestar y la motivación del cuerpo docente tienen un impacto directo en la calidad educativa y los procesos de enseñanza aprendizaje, lo cual es especialmente crítico en carreras del área de la salud, donde la formación rigurosa y comprometida de los futuros profesionales es fundamental para el bienestar de la sociedad. Mejorar la motivación docente contribuye, en última instancia, a formar profesionales más competentes, éticos y comprometidos con el servicio a la comunidad.

## **CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL**

### **2.1 Motivación laboral**

La motivación laboral en el ámbito educativo universitario ha cobrado creciente atención en las últimas décadas, en particular por su impacto en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje (Kunter et al., 2013). Estudios han evidenciado que la motivación laboral de los docentes universitarios influye directamente en su desempeño, compromiso y satisfacción laboral (Han & Yin, 2016).

En el caso de las carreras del área de la salud, donde las exigencias académicas y formativas son altas, la motivación es un factor determinante en la calidad del proceso formativo (Orsini et al., 2020); además, los docentes de ciencias básicas desempeñan un papel crucial al entregar los conocimientos fundamentales para la formación profesional. Comprender qué motiva a estos docentes a ejercer su labor con compromiso y eficacia permite abordar de manera integral los factores que inciden en su desempeño (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017).

La motivación se define como la razón o impulso que lleva a una persona a actuar de determinada manera para alcanzar un objetivo (Ryan & Deci, 2000). En el contexto educativo, la motivación docente se relaciona con el compromiso, la satisfacción laboral, el rendimiento profesional y la calidad de la enseñanza (Sinclair, 2008). Diversos estudios han demostrado que docentes altamente motivados tienden a generar ambientes de aprendizaje más estimulantes, desarrollar estrategias pedagógicas innovadoras, y establecer relaciones positivas con sus estudiantes (Kunter et al., 2013).

La motivación de los docentes universitarios, sin embargo, puede verse afectada por múltiples demandas relacionadas con la enseñanza, la investigación y tareas administrativas, que pueden generar estrés, disminuir el compromiso con el

trabajo y afectar negativamente su motivación y satisfacción profesional. Entre los factores identificados se encuentran la sobrecarga laboral, reconocimiento insuficiente y políticas institucionales rígidas, los cuales compiten con la motivación intrínseca y pueden obstaculizar la calidad del desempeño académico (Watt & Richardson, 2020). Esto vuelve relevante comprender el tipo de motivación que predomina en este grupo y las condiciones que la favorecen o dificultan.

## **2.2 Teoría de la Autodeterminación**

La teoría de la autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan, plantea que la motivación humana se organiza en un continuo que va desde la desmotivación hasta la motivación intrínseca, pasando por diferentes tipos de motivación extrínseca. Esta teoría sostiene que las personas estarán más motivadas cuando sus tres necesidades psicológicas básicas están satisfechas: autonomía (sentimiento de elección y control sobre sus acciones), competencia (sensación de eficacia y logro), y relación (conexión significativa con los demás) (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000).

### **2.2.1 Tipos de motivación**

Los tipos de motivación que contempla la Teoría de la Autodeterminación son: la motivación intrínseca, la cual implica realizar una actividad por el placer y satisfacción inherentes a la tarea. La motivación extrínseca que incluye distintos niveles de regulación (externa, introyectada, identificada e integrada) según el grado en que la conducta ha sido internalizada. Y la desmotivación que corresponde a la ausencia de intención de actuar, generalmente asociada a una percepción de falta de control o valor de la actividad (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000).

Esta teoría ha sido utilizada para estudiar la motivación en el trabajo y la educación, mostrando que un contexto que promueve la autonomía, la competencia

y las relaciones positivas favorece la internalización de motivaciones extrínsecas y fortalece la motivación intrínseca (Deci & Ryan, 2012).

La Teoría de la Autodeterminación se presenta como un enfoque teórico robusto que permite analizar la motivación desde una perspectiva cuantitativa y contextualizada (Ryan & Deci, 2000). La elección de la Teoría de la Autodeterminación como marco teórico de este estudio se sustenta en su capacidad para ofrecer una comprensión integral y diferenciada de la motivación laboral, especialmente en contextos complejos como el educativo.

Esta teoría ha demostrado ser particularmente útil para comprender los procesos motivacionales en entornos laborales donde las condiciones pueden afectar el bienestar psicológico de los participantes (Orsini et al., 2020).

### **2.3 Instrumentos de medición de motivación**

Existen instrumentos de medición que permiten cuantificar la motivación laboral basándose en diferentes teorías de motivación, como la Encuesta de Diagnóstico Laboral (Job Diagnostic Survey) basada en el Modelo de Características del Trabajo (Job Characteristics Model); esta valúa la motivación a través de cinco características del puesto (variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado, autonomía y retroalimentación), y su enfoque va dirigido a cómo el diseño del trabajo influye en la motivación (Hackman & Oldham, 1975).

Ahora bien, basado en la Teoría de la Autodeterminación, se encuentra el instrumento Escala de Motivación en el Trabajo (Motivation at Work Scale), escala que evalúa formas autónomas y controladas de motivación hacia el trabajo, útil para evaluaciones más generales (Gagné et al., 2010).

#### **2.3.1 Escala multidimensional de motivación en el trabajo**

Este marco teórico se basa, entre otros referentes, en el estudio de Gagné et al. (2015), quienes desarrollaron la Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo (Multidimensional Work Motivation Scale, MWMS), instrumento validado que permite evaluar diversos tipos de motivación en distintos entornos laborales, incluyendo el educativo.

Gagné et al. (2015) desarrollan la Escala MWMS como una herramienta basada en la Teoría de la Autodeterminación que permite medir distintos tipos de motivación laboral a lo largo de un continuo que va desde la desmotivación hasta la motivación intrínseca. Esta escala fue diseñada con el objetivo de proporcionar un instrumento psicométricamente robusto que pudiera ser utilizado en diversos contextos culturales y organizacionales (Gagné et al., 2015).

## **2.4 Dimensiones de la autodeterminación**

La MWMS evalúa seis dimensiones de la motivación laboral, cada una alineada con la Teoría de la Autodeterminación. Estas dimensiones se organizan en un continuo de autodeterminación, que va desde la desmotivación hasta la motivación intrínseca, reflejando el grado de autonomía que experimenta una persona en su trabajo (Gagné et al., 2015).

### **2.4.1 Desmotivación**

La desmotivación corresponde a la ausencia de motivación. Las personas que puntúan alto en esta dimensión no encuentran valor ni propósito en su trabajo, ni creen que sus acciones conduzcan a resultados deseados. Se asocia con agotamiento, insatisfacción y baja productividad (Gagné et al., 2015).

### **2.4.2 Motivación extrínseca**

Dentro de la motivación extrínseca se encuentra la regulación externa, que corresponde al tipo de motivación extrínseca menos autodeterminada, donde el comportamiento está guiado por recompensas o castigos externos, por ejemplo, trabajar solo por el salario o para evitar sanciones. La regulación introyectada, corresponde a las personas que actúan por presión interna, como la culpa o la necesidad de aprobación, si bien la motivación viene del interior, no es totalmente autodeterminada, ya que las acciones se realizan por obligación emocional o para evitar la desaprobación. La regulación identificada es el tipo más autónomo de motivación extrínseca, en que la persona reconoce el valor personal del trabajo y lo asocia con metas significativas, por ejemplo, enseñar porque se cree en la importancia de la educación para la sociedad. La regulación integrada es la forma más autodeterminada de motivación extrínseca. Las metas y valores del trabajo están completamente integrados con la identidad del individuo, la actividad laboral es coherente con sus creencias, aunque no sea completamente placentera por sí misma (Gagné et al., 2015).

### **2.4.3 Motivación intrínseca**

Finalmente, la motivación intrínseca corresponde al nivel más alto de autodeterminación, las personas trabajan por interés, placer o satisfacción inherente en la tarea misma. Este tipo de motivación se asocia con mayor creatividad, compromiso y bienestar laboral (Gagné et al., 2015).

Cada una de estas dimensiones representa un grado distinto de autodeterminación en la conducta laboral, desde la falta total de intención de actuar (desmotivación) hasta la realización de actividades por el interés y disfrute inherente (motivación intrínseca). El instrumento está compuesto por 19 ítems que los encuestados deben responder utilizando una escala tipo Likert de 7 puntos, donde indican el grado en que cada afirmación describe las razones por las que realizan su trabajo. La aplicación de la MWMS es sencilla y puede ser autoadministrada, lo

que permite su implementación tanto en entornos académicos como organizacionales (Gagné et al., 2015).

## **2.5 Validación del instrumento**

En su estudio original, Gagné et al. (2015) validaron la MWMS en una muestra multinacional que incluyó participantes de nueve países y siete idiomas, evidenciando una adecuada validez factorial, consistencia interna y confiabilidad. Los resultados indicaron que la estructura de la escala se mantiene estable a través de distintos contextos culturales, lo que respalda su aplicabilidad transcultural. Posteriormente, la MWMS ha sido utilizada en diversos contextos organizacionales y educativos para analizar la motivación laboral desde la Teoría de la Autodeterminación, incluyendo estudios desarrollados en Europa, como el de De Cooman et al. (2018), que la emplean en el marco del modelo de demandas y recursos laborales. En América Latina, investigaciones recientes han aplicado esta escala en contextos educativos y del sector público, confirmando su validez en países como México, Brasil, Colombia y Chile (Lucavechi et al., 2024).

La MWMS ha demostrado validez factorial, confiabilidad y consistencia interna en diversos contextos culturales y ocupacionales (Gagné et al., 2015). En el ámbito educativo, su aplicación permite explorar las razones por las que los docentes se involucran en su trabajo, ofreciendo información valiosa para la gestión del talento humano y el diseño de programas de desarrollo docente (Kunter et al., 2013).

En resumen, la MWMS constituye un instrumento teóricamente fundamentado y empíricamente validado que permite explorar con precisión las distintas razones que impulsan a las personas a desempeñarse en su entorno laboral. Su aplicación en docentes de ciencias de la salud, particularmente en contextos universitarios, permite identificar perfiles motivacionales relevantes que

pueden orientar intervenciones institucionales para fortalecer el compromiso y bienestar laboral (Gagné et al., 2015).

Estudios han empleado la Teoría de la Autodeterminación y la MWMS para analizar la motivación en contextos educativos. Fernet et al. (2012) encontraron que los docentes con altos niveles de motivación autodeterminada presentan menor agotamiento emocional y mayor satisfacción laboral. Otros estudios muestran que el apoyo a la autonomía por parte de las instituciones educativas se asocia con una mayor motivación intrínseca y un menor nivel de desmotivación (Howard et al., 2017).

Ahora bien, la aplicación de la MWMS en docentes universitarios puede ayudar a identificar factores motivacionales que inciden en la permanencia en el cargo, el desempeño pedagógico y la participación en actividades académicas. Asimismo, permite distinguir entre motivaciones controladas (por presiones externas) y motivaciones autodeterminadas, aportando evidencia para la toma de decisiones institucionales (Gagné et al., 2015; Howard et al., 2017).

La disponibilidad de instrumentos validados internacionalmente, como la MWMS, permite una evaluación precisa y contextualizada de los perfiles motivacionales, lo que refuerza la pertinencia teórica y metodológica de esta elección para abordar el fenómeno en estudio (Gagné et al., 2015).

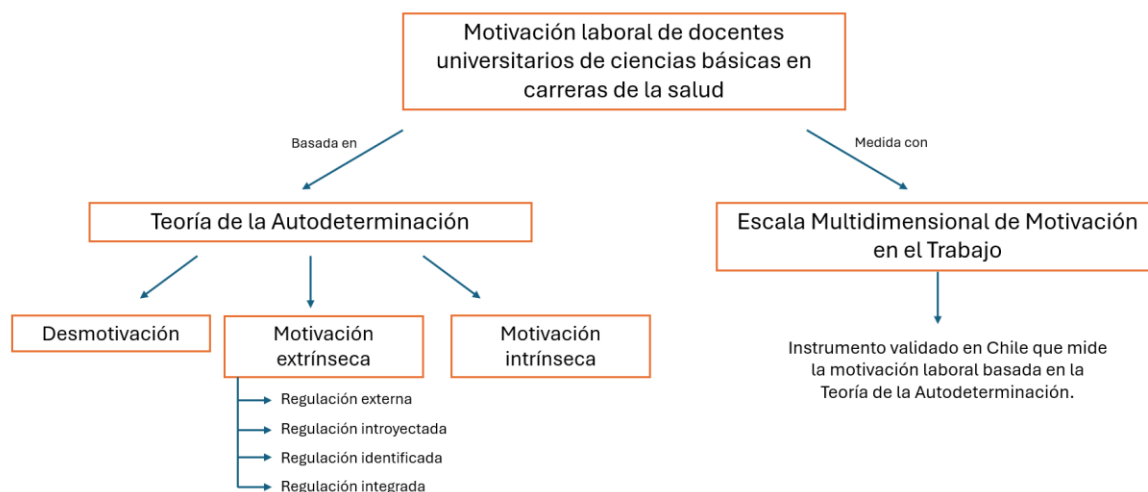
La elección del cuestionario MWMS como instrumento principal para este estudio se basa en su sólido sustento teórico en la Teoría de la Autodeterminación y en su capacidad para medir de manera diferenciada los distintos tipos de motivación laboral en un continuo que abarca desde la desmotivación hasta la motivación intrínseca, incluyendo formas intermedias de motivación extrínseca como la regulación externa, introyectada, identificada e integrada (Gagné et al., 2015). A diferencia de otros instrumentos más generales o unidimensionales, como el Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham, 1975) o el Work Extrinsic and

Intrinsic Motivation Scale (Tremblay et al., 2009), la MWMS permite captar con mayor precisión la complejidad y calidad de la motivación en contextos laborales específicos. Además, ha sido validada internacionalmente en diversos idiomas y culturas, incluyendo estudios preliminares en docentes universitarios chilenos (Lucavechi et al.,2024), lo que garantiza su pertinencia y adaptabilidad al contexto local. Su estructura de seis subescalas facilita un análisis detallado de los perfiles motivacionales, permitiendo generar recomendaciones concretas para el diseño de políticas institucionales orientadas a fortalecer la motivación autodeterminada y el bienestar docente.

En la figura 1 se observa mapa conceptual resumen del marco teórico anteriormente presentado.

**Figura 1.**

*Motivación Laboral Docente en Ciencias de la Salud desde la Teoría de la Autodeterminación.*



*Nota.* Mapa conceptual que sintetiza los principales conceptos teóricos del estudio sobre motivación laboral en docentes universitarios de ciencias básicas en carreras de la salud. Se organiza en torno a la Teoría de la Autodeterminación, que clasifica

la motivación en un continuo desde la desmotivación hasta la motivación intrínseca, pasando por distintas formas de motivación extrínseca. Además, incluye los factores contextuales que influyen en la motivación docente, las dimensiones evaluadas por la MWMS, y la justificación de su aplicación en el contexto chileno. Este esquema permite visualizar la relación entre la teoría, el instrumento de medición y la realidad laboral de los docentes, facilitando la comprensión de las bases conceptuales del estudio.

## **2.6 Viabilidad del proyecto**

El presente estudio, cuyo objetivo es conocer la motivación laboral de los docentes de ciencias básicas en carreras de la salud según la Teoría de la Autodeterminación en una universidad privada de Santiago en el año 2025, presenta una alta viabilidad técnica y operativa, sustentada en diversos factores clave.

### ***2.6.1 Accesibilidad a la infraestructura***

La investigación se desarrolla al interior de la Universidad Finis Terrae, misma casa de estudio donde participa la investigadora que es estudiante del programa de magister. Se utilizarán herramientas digitales institucionales (como correo electrónico y formularios de Google) para contactar a los docentes y aplicar el instrumento, lo que garantiza un entorno seguro, eficiente y de fácil acceso tanto para la investigadora como para los participantes.

### ***2.6.2 Accesibilidad a los sujetos de estudio***

Los docentes de ciencias básicas que imparten asignaturas en las carreras de medicina, odontología, enfermería, kinesiología y nutrición y dietética constituyen una población claramente identificable y accesible dentro de la institución. Además, la existencia de registros académicos y canales de comunicación internos facilita la

identificación y contacto con los potenciales participantes, aumentando la factibilidad de obtener una muestra adecuada y representativa.

### **2.6.3 Tiempo:**

El diseño del estudio es de tipo transversal, lo que permite recolectar los datos en un único momento del tiempo, reduciendo así la duración del trabajo de campo y no interfiere con las actividades docentes ni administrativas.

Para el instrumento de recolección de datos, se utilizó la Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo (MWMS), instrumento validado internacionalmente y con evidencia de validez interna en muestras chilenas. Esta escala permite medir distintos tipos de motivación (desde la desmotivación hasta la motivación intrínseca), alineándose con el enfoque teórico del estudio. Su formato tipo Likert y su disponibilidad en español favorecen su comprensión y aplicación de forma autoadministrada, asegurando la calidad y fiabilidad de los datos obtenidos.

En suma, la accesibilidad institucional, la claridad en la definición de la población objetivo, el tiempo estimado para su ejecución y la validez del instrumento de medición respaldan la factibilidad del proyecto, permitiendo su implementación con rigor metodológico y pertinencia contextual.

## **CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 Paradigma y enfoque de la investigación**

Este estudio se enmarca dentro del paradigma positivista, el cual sostiene que la realidad puede ser conocida, medida y explicada objetivamente a través de métodos empíricos. Bajo esta perspectiva, se adopta un enfoque cuantitativo, ya que se busca medir la motivación laboral de los docentes a partir de un instrumento estandarizado y validado, permitiendo así una recolección de datos objetiva y replicable.

### **3.2 Diseño de investigación**

El alcance del estudio es descriptivo, dado que su propósito es conocer y caracterizar los niveles y tipos de motivación laboral en docentes de ciencias básicas en carreras de la salud, sin intervenir ni modificar las variables observadas. El diseño corresponde a un estudio transversal, ya que la información será recolectada en un único momento del tiempo, lo que permite obtener una idea puntual de la situación motivacional de los participantes durante el año 2025.

El presente trabajo se considera un estudio piloto debido a que constituye una aproximación exploratoria para evaluar la aplicabilidad y pertinencia de la Escala Multidimensional de Motivación Laboral (MWMS) en docentes de ciencias básicas de carreras de la salud en una universidad privada de Santiago. Su objetivo es probar los procedimientos de recolección de datos, la comprensión de los ítems del cuestionario y la viabilidad logística del diseño metodológico, antes de una aplicación a gran escala.

### **3.3 Universo y tipo de muestreo**

El universo reducido de 40 participantes aproximadamente permite identificar posibles dificultades en la administración del instrumento, estimar la variabilidad de las respuestas y determinar si los análisis estadísticos previstos son adecuados. Los resultados obtenidos servirán como base para ajustar el diseño, optimizar la estrategia de reclutamiento y reforzar la validez y confiabilidad del cuestionario en el contexto local.

Esta aproximación metodológica es coherente con los objetivos del estudio, ya que permite identificar perfiles motivacionales relevantes para orientar futuras estrategias institucionales.

El estudio se desarrolló en la Universidad Finis Terrae, ubicada en Santiago de Chile, específicamente en las facultades que imparten carreras del área de la salud como Medicina, Odontología, Enfermería, Kinesiología y Nutrición y Dietética.

Para determinar el tamaño muestral del estudio, se consideró como población objetivo a todos los docentes de ciencias básicas que imparten asignaturas en carreras del área de la salud (medicina, odontología, enfermería, nutrición y dietética, kinesiología) en la Universidad Finis Terrae. Según la información preliminar entregada por las secretarías académicas, se estima que esta población está compuesta por aproximadamente 40 docentes.

Dado el carácter acotado de esta población, se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, incluyendo a todos los docentes que cumplan con los criterios de inclusión y acepten participar voluntariamente. Si bien esta estrategia limita la generalización de los resultados, permite obtener datos significativos y pertinentes al objetivo del estudio, el cual es de carácter piloto.

La elección de un enfoque no probabilístico por conveniencia se justifica por la facilidad de acceso a la población y por las limitaciones de tiempo, sin comprometer la validez interna del estudio, dado que se aplicará una escala

validada en Chile (MWMS) y se busca explorar relaciones entre variables dentro de un contexto institucional definido.

### **3.4 Criterios de inclusión y exclusión**

Se establecieron como criterios de inclusión contar con un contrato laboral vigente con la institución. Como criterio de exclusión, se consideró a aquellos docentes que, además de impartir asignaturas de ciencias básicas, desarrollaban actividades docentes en el área clínica o preclínica.

### **3.5 Metodología de la obtención de datos y de la intervención realizada**

El proceso de reclutamiento de los participantes se llevó a cabo durante el mes de noviembre 2025, posterior a la obtención de la aprobación del Comité de Ética.

Se solicitó a los Directores de las Facultades y/o Escuelas de las carreras del área de la salud impartidas por la Universidad Finis Terrae para notificar mediante correo electrónico institucional e invitar a los docentes a participar en el proyecto de investigación, destacando su carácter voluntario y anónimo.

El consentimiento informado se gestionó a través de un formulario digital en Google Forms, donde en la primera sección se incluyó la opción de descarga del documento completo de consentimiento informado, y posteriormente se presentaba una casilla de aceptación o rechazo de participación en el estudio, la cual era obligatoria de respuesta para poder continuar con el cuestionario.

Esta modalidad cumple con la normativa vigente en Chile, al permitir conservar un registro verificable del consentimiento informado, asegurar que cada participante tenga acceso íntegro al documento, y evitar procesos duplicados que puedan dificultar el reclutamiento. La evidencia queda almacenada

automáticamente en la plataforma, lo que permite resguardo y trazabilidad adecuada de los registros.

Luego de este paso obligatorio, se desplegaba la Escala Multidimensional de Motivación Laboral (MWMS) en su versión validada en Chile, para ser contestada por los participantes a través de esta misma plataforma.

La encuesta MWMS aborda temas relacionados con la percepción del ambiente laboral, lo cual podría generar algún grado de incomodidad o malestar emocional en algunos participantes, razón por la cual se ofreció acompañamiento asistencial psicológico a todos los participantes a través del Centro de Atención Psicológica de la Universidad Finis Terrae (CAPSI UFT), [contactocapsi@uft.cl](mailto:contactocapsi@uft.cl), +56 224207265, información que se entregó una vez finalizada la encuesta. Esto permitió garantizar la posibilidad de acceder a apoyo psicológico de manera confidencial y voluntaria.

### **3.6 Variables**

En la presente investigación se consideran variables demográficas y variables específicas. Entre las variables demográficas se incluyen: la edad, entendida como el tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento expresado en años cumplidos; el sexo, determinado según las características sexuales biológicas; y la profesión, referida a la carrera o especialidad de base del docente participante.

Por otra parte, las variables de estudio son aquellas relacionadas directamente con el ejercicio docente y el objeto de la investigación. Estas incluyen: la carrera de desempeño docente, es decir, la facultad o escuela del área de la salud en la cual el participante ejerce docencia; la asignatura, correspondiente a la o las materias específicas que imparte; los años de experiencia docente, que indican el tiempo total, en años, que ha dedicado a la enseñanza universitaria; y, finalmente,

la motivación laboral, entendida como el tipo de motivación (autónoma o controlada) que orienta su labor docente, de acuerdo con los postulados de la Teoría de la Autodeterminación.

La MWMS es la fuente principal de datos para medir la motivación laboral, variable central de este estudio. Este instrumento, desarrollado por Gagné et al. (2015) con base en la Teoría de la Autodeterminación, permite evaluar de manera diferenciada los tipos de motivación que experimentan los individuos en el contexto laboral. La escala consta de 19 ítems distribuidos en seis dimensiones: motivación intrínseca, regulación integrada, regulación identificada, regulación introyectada, motivación extrínseca externa y desmotivación. Estas dimensiones permiten identificar distintos niveles de autodeterminación, desde la motivación más autónoma hasta la desmotivación, proporcionando una visión integral del comportamiento motivacional.

Cada ítem del cuestionario se responde mediante una escala tipo Likert de 7 puntos, que va desde “para nada” (1) hasta “completamente” (7), lo que permite cuantificar el grado en que una razón específica representa la motivación del participante para realizar su trabajo docente. Para cada una de las dimensiones se calcula el promedio de las respuestas correspondientes, siendo este valor el que se utilizará como indicador del tipo de motivación presente. Adicionalmente, se recopilarán variables demográficas y contextuales, como edad, sexo, profesión, carrera de desempeño docente, asignaturas impartidas y años de experiencia, mediante preguntas de autorreporte incluidas al inicio del cuestionario.

El artículo original que respalda la MWMS fue publicado en el Journal of Vocational Behavior, revista reconocida internacionalmente en el campo de la psicología organizacional. La escala ha sido validada en múltiples contextos culturales y ocupacionales, incluyendo países latinoamericanos como México, Brasil, Colombia y Chile, reportándose coeficientes de confiabilidad (alfa de Cronbach) superiores a 0.70 en todas sus subescalas. Esto respalda tanto la validez

como la confiabilidad del instrumento para su aplicación en investigaciones educativas en el contexto chileno. En consecuencia, la MWMS constituye una fuente de datos robusta y adecuada para medir las variables centrales del presente estudio.

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables sociodemográficas y de estudio.*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Escala de medida</b>	<b>Instrumento de medición</b>
Edad	Tiempo que ha vivido una persona contando desde su nacimiento en números de años cumplidos.	20-30 años 31-40 años 41-50 años 51-60 años 60 y < años	Escala intervalos	Escala multidimensional de motivación laboral (cuestionario MWMS)
Sexo	Características sexuales biológicas a partir de las partes anatómicas y las funciones de estas	Femenino Masculino	Escala nominal	Escala multidimensional de motivación laboral (cuestionario MWMS)
Profesión	Profesión o especialidad de base del docente	<i>Categorica*</i>	Escala nominal	Escala multidimensional de motivación laboral (cuestionario MWMS)
Carrera de desempeño docente	Facultad o escuela en la cual se desempeña como docente	- Medicina - Odontología - Enfermería - Kinesiología - Nutrición y dietética	Escala nominal	Escala multidimensional de motivación laboral (cuestionario MWMS)

Años de experiencia docente	Tiempo pedido en años que lleva realizando docencia universitaria	Años	Escala de intervalo	Escala multidimensional de motivación laboral (cuestionario MWMS)
Motivación laboral.	Motivación autónoma y controlada hacia la enseñanza.	- Amotivación - Motivación extrínseca - Motivación intrínseca.	Escala de intervalo	Escala multidimensional de motivación laboral (cuestionario MWMS)

*Nota.* Para cada variable se especifica su definición conceptual, las dimensiones o categorías de análisis, la escala de medida utilizada y el instrumento de medición empleado. Las variables sociodemográficas incluyen edad, sexo, profesión, carrera de desempeño docente, asignatura y años de experiencia docente, mientras que la variable de estudio corresponde a la motivación laboral, abordada desde sus componentes de amotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca. Todas las variables fueron medidas mediante la Escala Multidimensional de Motivación Laboral (MWMS), adaptada al contexto de la docencia universitaria, utilizando escalas nominales o de intervalo según la naturaleza de cada variable.

### **3.7 Análisis estadístico**

#### **3.7.1 Análisis estadístico descriptivo:**

Se realizó un análisis descriptivo para las variables cualitativas edad, sexo, profesión, carrera de desempeño docente y asignatura, expresándolas como frecuencia absoluta y porcentaje. Para las variables cuantitativas, como años de experiencia docente y motivación laboral (dimensiones de la escala MWMS), se utilizaron medidas de tendencia central (promedio) y dispersión (desviación estándar), con el fin de caracterizar la distribución general de los datos.

#### **3.7.2 Análisis estadístico inferencial:**

Posteriormente, se realizó un análisis inferencial acorde con el tipo y distribución de las variables. Para evaluar la relación entre las dimensiones de la motivación laboral (motivación intrínseca, regulación identificada, regulación integrada, regulación introyectada, motivación externa y desmotivación) y las variables demográficas (como sexo, profesión o carrera de desempeño), se aplicaron pruebas no paramétricas como U de Mann-Whitney o Kruskal-Wallis, dado el tamaño muestral limitado y la posible no normalidad de los datos. La normalidad de las variables cuantitativas fue evaluada mediante la prueba de Shapiro-Wilk.

Además, se exploraron correlaciones bivariadas entre los años de experiencia docente y los tipos de motivación laboral, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, adecuado para variables ordinales o no normalmente distribuidas.

Todos los análisis fueron realizados con un nivel de significación estadística de  $p < 0.05$ . Para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico IBM SPSS versión 29.

### **3.8 Consideraciones éticas**

La información recolectada fue almacenada durante el periodo de un año en una carpeta institucional digital con acceso restringido y protegida con contraseña, donde solo tenía acceso la investigadora responsable. Una vez cumplido el plazo de conservación, los archivos fueron eliminados, de forma segura y permanente para resguardar la confidencialidad de los participantes.

En el diseño de este estudio se tuvieron en consideración los siete criterios éticos propuestos por Ezequiel Emanuel para asegurar el respeto y la integridad en el proceso de investigación. En primer lugar, se garantizó el consentimiento informado, ya que los participantes recibieron el detalle claro y comprensible de los

objetivos, procedimientos y posibles riesgos del estudio antes de aceptar su participación. Este consentimiento fue recabado de manera voluntaria a través de un formulario en línea, donde los participantes podían aceptar o rechazar su involucramiento en el estudio.

En segundo lugar, se priorizó el respeto por la autonomía de los docentes, brindándoles la libertad de decidir su participación sin presiones externas, lo cual fue fundamental para preservar su dignidad y libertad de elección. En cuanto a la justicia, se buscó que la selección de los participantes fuera equitativa, considerando a todos los docentes de ciencias básicas con vínculo laboral vigente en la Universidad Finis Terrae, respetando criterios claros de inclusión y exclusión para evitar sesgos.

Además, se aseguró que los riesgos fueran mínimos y razonables en relación con los beneficios esperados, dado que el estudio no involucró intervenciones directas ni potenciales daños para los participantes. En cuanto a la confidencialidad, todos los datos recolectados fueron tratados de manera anónima, resguardándose la identidad de los docentes mediante el uso de plataformas electrónicas seguras y sin exposición pública de información personal.

En términos de transparencia, los resultados del estudio fueron presentados de manera honesta y objetiva, permitiendo la revisión y análisis por parte de otros investigadores y de la comunidad académica.

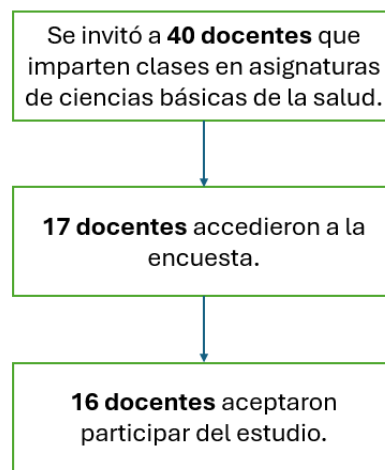
Finalmente, en cuanto a la beneficencia, se buscó que los hallazgos del estudio contribuyeran al desarrollo de estrategias institucionales que mejoraran el entorno laboral y motivacional de los docentes, promoviendo su bienestar y el de los estudiantes en el ámbito académico. En conjunto, estos criterios éticos garantizaron un enfoque responsable y respetuoso en todas las fases de la investigación.

## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

El presente estudio se invitó a participar a 40 docentes de ciencias básicas de las carreras del área de salud de la Universidad Finis Terrae, de los cuales 17 accedieron a la encuesta y solo 16 aceptaron participar del estudio y firmaron el consentimiento informado (Figura 2).

### Figura 2

*Flujograma invitación a participar del estudio.*



*Nota.* Flujograma del proceso de invitación, acceso a la encuesta y participación efectiva de los docentes en el estudio. Se muestra el total de académicos invitados, aquellos que accedieron al cuestionario y los que finalmente aceptaron participar en la investigación.

### 4.1 Características sociodemográficas de la muestra

#### 4.1.1 Edad

La edad de los participantes fue analizada como una variable ordinal, agrupada en rangos etarios. La mayor proporción de docentes se concentró en el rango de 31 a 40 años (43,8%), seguido por el rango de 41 a 50 años (25,0%).

Por otro lado, se transformaron los rangos etarios a valores numéricos usando puntos medios como se observa en la siguiente tabla (tabla 2).

**Tabla 2**

*Transformación de rangos etarios a valores numéricos mediante puntos medios.*

<b>Rango etario</b>	<b>Punto medio</b>
<i>20-30 años</i>	25
<i>31-40 años</i>	35
<i>41-50 años</i>	45
<i>51-60 años</i>	55
<i>Más de 60 años</i>	65

*Nota.* Conversión de los rangos etarios reportados por los participantes en valores numéricos representativos, utilizando el punto medio de cada intervalo, con el fin de facilitar el análisis estadístico descriptivo de la variable edad.

La media de la muestra fue de 40.0 años con una Desviación Estándar (DE) de 9.66. El valor mínimo obtenido en la muestra analizada fue de 25 años y el valor máximo de 55 años con una mediana de 35 años. Al existir una edad promedio de 40 años con una dispersión moderada, la muestra se concentra en adultos de mediana edad.

#### **4.1.2 Sexo**

En relación con la variable sexo, la muestra estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres (56,25%), mientras que los hombres representaron el 43,75% del total de participantes.

#### **4.1.3 Profesión**

En relación con la profesión de base de los docentes participantes, se observó que el 18,75% correspondía a bioquímicos, el 31,25% a odontólogos y el 18,75% a kinesiólogos. Además, el 6,25% de la muestra estaba compuesto por ingenieros en alimentos, el 6,25% por médicos veterinarios, otro 6,25% por profesores de bioquímica y un 6,25% por químicos farmacéuticos. Finalmente, un 6,25% se agrupó en la categoría “otros”.

#### **4.1.4 Carrera de desempeño docente**

Dado que los docentes podían desempeñarse simultáneamente en más de una carrera, la variable carrera de desempeño docente fue analizada como selección múltiple. Las carreras con mayor proporción de docentes fueron Nutrición y Dietética (50,0%), Kinesiología (37,5%), Medicina (31,3%) y Odontología (31,3%), mientras que Enfermería presentó la menor frecuencia (18,8%).

#### **4.1.5 Años de experiencia docente**

Con respecto a la experiencia docente universitaria, los participantes presentaron una media de 12,0 años (DE = 9,86), con una mediana de 9 años y un rango que varió entre 1 y 40 años, evidenciando una alta heterogeneidad en la trayectoria profesional.

El resumen de la caracterización de las variables sociodemográficas se aprecia en la tabla 2.

**Tabla 3***Características sociodemográficas de los participantes del estudio.*

<b>Variables</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>Mediana</b>	<b>Rango</b>
<b>Edad</b>	-	-	40	9.66	35	25 – 55
<b>Sexo</b>						
<i>Femenino</i>	9	56.25	-	-	-	-
<i>Masculino</i>	7	43.75	-	-	-	-
<b>Profesión</b>						
<i>Bioquímico</i>	3	18.75	-	-	-	-
<i>Odontólogo</i>	5	31.25	-	-	-	-
<i>Kinesiología</i>	3	18.75	-	-	-	-
<i>Ing. en alimentos</i>	1	6.25	-	-	-	-
<i>Medicina veterinaria</i>	1	6.25	-	-	-	-
<i>Pedagogía en bioquímica</i>	1	6.25	-	-	-	-
<i>Química y farmacia</i>	1	6.25	-	-	-	-
<b>Carrera de desempeño</b>						
<i>Nutrición</i>	8	50.0	-	-	-	-
<i>Kinesiología</i>	6	37.5	-	-	-	-
<i>Medicina</i>	5	31.3	-	-	-	-
<i>Odontología</i>	5	31.3	-	-	-	-
<i>Enfermería</i>	3	18.8	-	-	-	-
<b>Años de experiencia</b>	-	-	12	9.86	9	1 – 40

*Nota.* La tabla presenta la distribución de las características sociodemográficas de los participantes del estudio, incluyendo edad, sexo, profesión de base, carrera de desempeño docente y años de experiencia docente. Para la variable edad se reportan medidas de tendencia central y dispersión (media, desviación estándar, mediana y rango), mientras que las variables categóricas se expresan mediante frecuencias absolutas (N) y porcentajes (%).

#### **4.2 Análisis descriptivo de datos basales**

En el análisis descriptivo de las dimensiones de la motivación laboral evaluadas mediante la MWMS, se observaron diferencias relevantes en los niveles reportados por los docentes participantes.

La desmotivación presentó una media baja de 2,27 con una DE de 1,41 junto con una mediana de 2,00 y valores que oscilaron entre 1,00 y 6,67. Lo anterior indica un bajo nivel de desmotivación, sin embargo, la DE sugiere una variabilidad moderada, con algunos docentes puntualmente más desmotivados.

En cuanto a la motivación extrínseca, se obtuvo una media consistente de 3,49 (moderada-alta) con una baja variabilidad (DE=0.46), lo cual indica que la mayoría de los participantes presenta niveles similares de motivación regulada externamente o por compromisos internos.

Por su parte, la motivación intrínseca fue la dimensión que alcanzó los valores más elevados, con una media de 5,84 (DE = 1,34), lo que sugiere que, en la mayoría de los docentes, la realización de la labor académica se encuentra principalmente asociada al disfrute, interés y satisfacción personal por la enseñanza (tabla 3).

**Tabla 4**

*Resumen de la media, mediana, desviación estándar y valores mínimos y máximos obtenidos en la encuesta MWMS.*

<i>Dimensión</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>DE</i>	<i>Rango</i>
<i>Desmotivación</i>	2.27	2.00	1.41	1.00 – 6.67
<i>Motivación extrínseca</i>	3.49	3.39	0.46	2.89 – 4.56
<i>Motivación intrínseca</i>	5.85	6.12	1.34	1.50 – 7.00

La tabla 4 y figura 3 presentan los estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, mediana, valores mínimos y máximos) para desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, regulación integrada y motivación intrínseca.

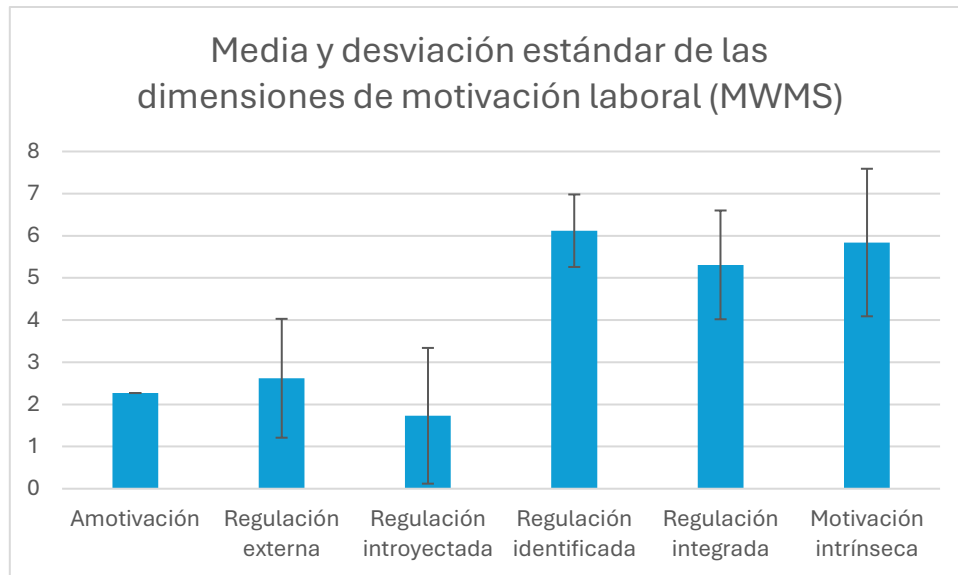
**Tabla 5**

*Promedios obtenidos en cada subdimensión de la Escala Multidimensional de Motivación Laboral (MWMS).*

<i>Dimensión</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>DE</i>	<i>Rango</i>
<i>Desmotivación</i>	2.27	2.00	1.41	1.00 – 6.67
<i>Regulación Externa</i>	2.62	2.33	1.61	1.00 – 6.67
<i>Regulación Introyectada</i>	1.73	1.33	0.86	1.00 – 3.67
<i>Regulación Identificada</i>	6.12	6.67	1.29	2.00 – 7.00
<i>Regulación Integrada</i>	5.31	6.00	1.75	1.00 – 7.00
<i>Motivación Intrínseca</i>	5.84	6.12	1.34	1.50 – 7.00

**Figura 3**

*Media y DE de las dimensiones de motivación laboral, según MWMS.*



*Nota.* Media y desviación estándar de las dimensiones de la motivación laboral evaluadas mediante MWMS. Las barras de error representan la desviación estándar.

### 4.3 Análisis inferencial de los datos principales

Se evaluó la distribución de normalidad de las variables cuantitativas correspondientes a las dimensiones de la motivación laboral medidas mediante la MWMS. Dado el tamaño muestral reducido del estudio ( $n = 16$ ), la normalidad de los datos se examinó mediante la prueba de Shapiro–Wilk, recomendada para muestras limitadas.

Los resultados de dicha prueba indicaron que las dimensiones de la motivación laboral no cumplían con el supuesto de normalidad ( $p < 0,05$ ), por lo que se optó por la utilización de pruebas estadísticas no paramétricas en los análisis comparativos y correlacionales posteriores (tabla 5). En consecuencia, para la comparación entre grupos se emplearon las pruebas U de Mann–Whitney y Kruskal–Wallis, según correspondiera, y para el análisis de asociación entre variables se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Tabla 6***Prueba de normalidad Shapiro–Wilk para dimensiones MWMS (n = 16)*

<b>Dimensión</b>	<b>W</b>	<b>P</b>	<b>Distribución</b>
<i>Desmotivación</i>	0,769	0,001	<i>No normal</i>
<i>Regulación Externa</i>	0,881	0,041	<i>No normal</i>
<i>Regulación Introyectada</i>	0,827	0,006	<i>No normal</i>
<i>Regulación Identificada</i>	0,690	<0,001	<i>No normal</i>
<i>Regulación Integrada</i>	0,859	0,018	<i>No normal</i>
<i>Motivación Intrínseca</i>	0,723	<0,001	<i>No normal</i>

*Nota. W: Shapiro–Wilk. P: valor  $p < 0,05$ .*

#### **4.3.1 Motivación laboral según sexo**

Para evaluar diferencias en los niveles de motivación laboral según sexo (femenino vs masculino), se aplicó la prueba U de Mann–Whitney. Como se observa en la Tabla 6, no se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre grupos en ninguna dimensión MWMS ( $p > 0,05$ ). Se reportan medianas e intervalos intercuartílicos por grupo, además del estadístico U, valor p y tamaño de efecto r.

**Tabla 7***Comparación de las dimensiones de motivación laboral según sexo.*

<b>Dimensión</b>	<b>Mediana Femenino [RIQ]</b>	<b>Mediana Masculino [RIQ]</b>	<b>U</b>	<b>p</b>	<b>r</b>
<i>Desmotivación</i>	2,33 [2,00–2,33]	1,33 [1,33–2,00]	42,5	0,261	0,29
<i>Regulación Externa</i>	2,33 [1,33–3,67]	2,00 [1,33–2,67]	37,5	0,558	0,16

<i>Regulación Introyectada</i>	1,33 [1,00–2,33]	1,00 [1,00–2,17]	36,0	0,658	0,12
<i>Regulación Identificada</i>	6,00 [6,00–7,00]	6,67 [6,50–6,83]	26,5	0,625	0,14
<i>Regulación Integrada</i>	6,00 [4,67–6,67]	6,00 [3,33–6,50]	37,5	0,556	0,16
<i>Motivación Intrínseca</i>	2,33 [2,00–2,33]	6,25 [6,00–6,50]	29,5	0,873	0,05

*Nota.* Los datos se presentan como mediana y rango intercuartílico (RIQ). La comparación entre grupos se realizó mediante la prueba U de Mann–Whitney. U: estadístico de Mann–Whitney; r: tamaño del efecto calculado como  $Z/\sqrt{N}$ . Nivel de significación  $\alpha = 0,05$ .  $n = 16$ .  $p > 0,05$ .

Ahora bien, al analizar la dimensión de desmotivación, las mujeres presentaron un puntaje promedio de 1,88 el cual es menor en comparación con los hombres que fue de un 2,22 lo que sugiere un menor nivel de desmotivación en el grupo femenino.

Respecto a la regulación externa, los hombres mostraron valores ligeramente superiores con un promedio de 3,44 en comparación con las mujeres, cuya media fue de 3,08. De manera similar, en la regulación introyectada, los hombres obtuvieron un promedio mayor de 2,77 mientras que el promedio en las mujeres fue de 2,54.

Por el contrario, en las formas de motivación más autónomas, las mujeres presentaron puntajes superiores a los hombres. Para la regulación identificada, el promedio en mujeres fue de 6,43 en comparación al sexo masculino que fue de un 6,22, mientras que, en la regulación integrada, el sexo femenino obtuvo una media de 6,11 en comparación al masculino con un 5,77. Finalmente, para la motivación intrínseca las mujeres puntuaron un promedio de 6,43 en comparación al promedio de los hombres que fue de 6,00 (tabla 7).

En conjunto, estos resultados sugieren que las docentes de sexo femenino tienden a manifestar niveles ligeramente más altos de motivación autónoma, mientras que los docentes del sexo masculino presentan mayores puntajes en dimensiones asociadas a la motivación controlada y la desmotivación.

**Tabla 8:**

*Distribución de la motivación según sexo*

<b>Sexo</b>	<b>Desmotivación</b>	<b>Regulación externa</b>	<b>Regulación introyectada</b>	<b>Regulación identificada</b>	<b>Regulación integrada</b>	<b>Regulación intrínseca</b>
<i>Mujer</i>	1.88	3.08	2.54	6.43	6.11	6.43
<i>Hombre</i>	2.22	3.44	2.77	6.22	5.77	6.00

#### **4.3.2 Motivación laboral según rango etario**

En cuanto a las diferencias entre los niveles de motivación según rango etario, se obtuvo que el grupo etario de 51 – 60 años presentó mayor motivación integrada, identificada e intrínseca, mientras que el grupo etario de 20 – 30 años presentó una menor motivación intrínseca (tabla 8). Esto sugiere que la experiencia docente favorece un estilo motivacional más autónomo, coherente con la literatura.

**Tabla 9:**

*Distribución de la motivación según rango etario*

<b>Edad</b>	<b>Desmotivación</b>	<b>Regulación externa</b>	<b>Regulación introyectada</b>	<b>Regulación identificada</b>	<b>Regulación integrada</b>	<b>Regulación intrínseca</b>
<i>20 – 30 años</i>	1.33	2.83	2.00	5.50	3.66	5.12
<i>31 – 40 años</i>	2.23	3.69	2.53	6.28	6.09	6.00
<i>41 – 50 años</i>	3.16	3.00	1.66	5.50	3.91	5.18

Se aplicó la prueba estadística Kruskal-Wallis, en la cual se evidenció que ninguna dimensión mostró diferencias estadísticamente significativas por rango etario (tabla 9).

**Tabla 10**

*Correlación entre años de rango etario y dimensiones de la motivación laboral.*

<b><i>Dimensión MWMS</i></b>	<b><i>p</i></b>
<i>Desmotivación</i>	0.53
<i>Motivación Externa</i>	0.96
<i>Motivación Intrínseca</i>	0.09

*Nota. p:* valor  $p < 0,05$ .

#### **4.3.3 Motivación laboral según años de experiencia docente**

Dado que los años de experiencia docente constituyen una variable cuantitativa continua y que las dimensiones de la motivación laboral no cumplieron el supuesto de normalidad, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para explorar la asociación entre los años de experiencia docente y los distintos tipos de motivación laboral evaluados mediante la escala MWMS.

Como se observa en la tabla 10, se identificó una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los años de experiencia docente y la dimensión de regulación identificada ( $p = 0,698$ ;  $p = 0,003$ ), así como con la motivación intrínseca ( $p$  (*Rho*) =  $0,558$ ;  $p$  (*Rho*) =  $0,025$ ). Estos resultados indican que una mayor trayectoria docente se asocia con niveles más elevados de motivación autónoma.

En contraste, no se observaron asociaciones estadísticamente significativas entre los años de experiencia docente y las dimensiones de desmotivación ni de regulación externa o introyectada ( $p > 0,05$ ).

**Tabla 11**

*Correlación entre años de experiencia docente y dimensiones de la motivación laboral mediante el coeficiente rho de Spearman.*

<b><i>Dimensión MWMS</i></b>	<b><i><math>\rho</math> (Rho)</i></b>	<b><i>p</i></b>
<i>Desmotivación</i>	-0.063	0.818
<i>Regulación Externa</i>	-0.313	0.238
<i>Regulación Introyectada</i>	-0.390	0.136
<i>Regulación Identificada</i>	<b>0.698</b>	<b>0.003</b>
<i>Regulación Integrada</i>	0.362	0.168
<i>Motivación Intrínseca</i>	<b>0.558</b>	<b>0.025</b>

*Nota. P (Rho):* coeficiente de correlación rho de Spearman; *p:* nivel de significación estadística. Nivel de significación establecido en  $p < 0,05$ .  $n = 16$ .

## CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN

La motivación laboral del docente constituye un componente central del proceso de enseñanza-aprendizaje, dado que influye de manera directa en la calidad de la práctica pedagógica, el compromiso profesional y el clima del aula, repercutiendo significativamente en la motivación, el involucramiento y el rendimiento académico de los estudiantes. Desde la Teoría de la Autodeterminación, se ha demostrado que los docentes que presentan una motivación predominantemente autónoma tienden a generar contextos educativos más favorables, caracterizados por un mayor apoyo a la autonomía, lo cual promueve en los estudiantes una motivación más autodeterminada, mayor persistencia y mejores resultados académicos (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017; Kunter et al., 2013; van den Berg et al., 2013).

En cuanto al perfil motivacional general de los docentes, los hallazgos muestran que la motivación intrínseca fue la dimensión predominante en la muestra, seguida por la regulación identificada e integrada, mientras que la desmotivación y la regulación controlada (externa e introyectada) presentaron valores significativamente menores. Este patrón configura un perfil motivacional eminentemente autónomo, coherente con lo descrito por la Teoría de la Autodeterminación, la cual postula que las conductas reguladas de manera autónoma se asocian a mayor bienestar, compromiso, desempeño y persistencia laboral (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017).

Este predominio de la motivación autónoma coincide con lo reportado por Gagné et al. (2015) en la validación transcultural de la MWMS, donde se observó que, en contextos profesionales de alta especialización, como el académico, la regulación identificada, integrada e intrínseca suelen ser las más elevadas. De igual forma, estudios con docentes universitarios de ciencias de la salud han mostrado perfiles similares, donde la docencia se vive como una actividad con alto valor personal, vocacional y de sentido (Estévez et al., 2021; van den Berg et al., 2013).

Desde una perspectiva teórica, estos resultados sugieren que los docentes participantes han internalizado profundamente el valor de su labor, integrando la docencia como parte de su identidad profesional, lo cual favorece una motivación sostenida en el tiempo (Fernet et al., 2012; Olafsen et al., 2017).

Por otro lado, el análisis de la motivación laboral de los docentes según sexo no evidenció diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las dimensiones motivacionales evaluadas por la MWMS, lo que indica que, en términos globales, ambos grupos presentan perfiles motivacionales similares. No obstante, el análisis descriptivo mostró que las mujeres presentaron puntajes ligeramente superiores en las formas más autónomas de motivación (regulación identificada, integrada e intrínseca), mientras que los hombres exhibieron valores mayores en regulación externa, introyectada y desmotivación.

Este patrón anteriormente descrito coincide con hallazgos previos que indican que las docentes mujeres tienden a experimentar una relación más internalizada con la docencia, vinculando su desempeño con valores personales, sentido de propósito y disfrute por la enseñanza (Klassen et al., 2012; Kunter et al., 2013).

El patrón observado resulta teóricamente coherente con la literatura, sugiriendo que, aún sin diferencias marcadas, las mujeres podrían estar más orientadas hacia una motivación internalizada, lo cual se asocia con mayor bienestar y persistencia profesional (Howard et al., 2021). No obstante, la ausencia de diferencias estadísticamente significativas puede atribuirse, en parte, al tamaño reducido de la muestra, lo cual limita el poder estadístico del análisis.

Respecto a la evaluación de los niveles de motivación según rango etario de la muestra, los resultados descriptivos evidenciaron que los docentes de mayor edad (51–60 años) presentaron los niveles más altos de motivación intrínseca,

regulación identificada e integrada, mientras que los docentes más jóvenes (20–30 años) mostraron valores más bajos en estas dimensiones. Aunque estas diferencias no alcanzaron significación estadística, el patrón observado resulta consistente con estudios previos que indican que la motivación docente tiende a volverse más autónoma con el paso del tiempo y con ello la adquisición de más experiencia laboral (Sinclair, 2008; Han & Yin, 2016).

Este fenómeno puede explicarse desde la Teoría de la Autodeterminación, en tanto la internalización de los valores profesionales y la integración del rol docente en la identidad personal se fortalecen con la experiencia, el desarrollo de la autoeficacia y la consolidación de la vocación, en este sentido, docentes con mayor trayectoria tienden a experimentar mayor sentido de propósito, disfrute y coherencia entre valores personales y laborales (Ryan et al., 1997).

Estudios realizados en el ámbito de la educación en salud han reportado que docentes de mayor edad presentan mayores niveles de compromiso, satisfacción y motivación autónoma, asociándose a menor desgaste emocional (Skaalvik & Skaalvik, 2017; Hanson et al., 2022). Por lo tanto, los resultados del presente estudio se alinean con la evidencia, aun cuando no se haya alcanzado significación estadística debido, probablemente al tamaño muestral.

Uno de los hallazgos más relevantes de la presente investigación fue la presencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los años de experiencia docente y las dimensiones de regulación identificada y motivación intrínseca, lo que evidencia una tendencia hacia formas de motivación progresivamente más autónomas a medida que aumenta la trayectoria profesional.

Este patrón resulta coherente con la Teoría de la Autodeterminación, la cual plantea que, con el tiempo, los individuos tienden a internalizar los motivos de sus conductas, desplazándose desde regulaciones externas hacia regulaciones más

autónomas, caracterizadas por un mayor sentido de autonomía, competencia y propósito personal (Ryan & Deci, 2017).

En el ámbito educativo, diversos estudios han demostrado que los docentes con mayor experiencia presentan mayores niveles de motivación autónoma, mayor identificación con su rol profesional y mayor disfrute por la enseñanza, lo que se asocia a un mayor bienestar psicológico, satisfacción laboral y compromiso con la profesión (Fernet et al., 2012; Roth et al., 2007). Asimismo, se ha evidenciado que la motivación intrínseca y la regulación identificada se relacionan positivamente con prácticas pedagógicas más favorables, mayor apoyo a la autonomía del estudiante y climas de aula más positivos, impactando directamente en la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes (Kunter et al., 2013; van den Berg et al., 2013).

Este hallazgo es consistente con múltiples estudios que señalan que la experiencia favorece la internalización progresiva de las metas profesionales, fortaleciendo la motivación autónoma (Fernet et al., 2012; Howard et al., 2017). En docentes de ciencias de la salud, la experiencia se asocia con mayor seguridad profesional, dominio pedagógico y sentido de contribución social, lo cual fortalece el valor atribuido a la docencia (Orsini et al., 2020; Kusurkar et al., 2023).

Desde el punto de vista organizacional, los resultados obtenidos sugieren que el fortalecimiento de trayectorias docentes estables podría contribuir a mantener perfiles motivacionales saludables, disminuyendo el riesgo de desmotivación y desgaste profesional. La evidencia indica que los docentes que desarrollan una motivación predominantemente autónoma presentan mayores niveles de compromiso, bienestar psicológico y satisfacción laboral, así como menores índices de agotamiento emocional y abandono de la profesión (Fernet et al., 2012; Ryan & Deci, 2017).

Asimismo, se ha demostrado que los perfiles motivacionales autónomos en docentes se asocian con prácticas pedagógicas más favorables, mayor apoyo a la autonomía y climas de aula más positivos, lo que repercute directamente en una mayor motivación, involucramiento y rendimiento académico de los estudiantes (Kunter et al., 2013; Roth et al., 2007; van den Berg et al., 2013).

En este sentido, promover condiciones organizacionales que favorezcan la estabilidad laboral, el desarrollo profesional y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas no solo impacta positivamente en el bienestar docente, sino que también constituye una estrategia clave para fortalecer la motivación y el aprendizaje de los estudiantes.

Los resultados del presente estudio poseen importantes implicancias prácticas en lo que involucra a la gestión universitaria. La predominancia de la motivación autónoma sugiere que la institución cuenta con un capital humano altamente comprometido, lo que favorece la calidad educativa, el clima organizacional y la satisfacción estudiantil (van den Berg et al., 2013; Browne, 2017).

No obstante, la presencia de docentes con niveles moderados de desmotivación y regulación controlada indica la necesidad de implementar políticas que fortalezcan la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas como la autonomía, competencia y relación, tal como propone la Teoría de la Autodeterminación (Ryan & Deci, 2017). Estrategias como mayor participación en la toma de decisiones, reconocimiento académico, apoyo pedagógico y fortalecimiento del sentido de comunidad podrían potenciar aún más la motivación autónoma.

## **5.1 Limitaciones y proyecciones del estudio**

Entre las principales limitaciones metodológicas del presente estudio piloto se identifican el tamaño reducido de la muestra, así como su carácter no probabilístico, lo que restringe de manera significativa la posibilidad de extrapolar los hallazgos a poblaciones más amplias o a otros contextos educativos. Esta limitación afecta la validez externa de los resultados y su capacidad de generalización. Asimismo, el diseño transversal de la investigación constituye otra limitación, dado que la información fue recolectada en un único momento temporal, lo que impide establecer relaciones de causalidad entre las variables analizadas y limita el análisis de la evolución de los fenómenos estudiados a lo largo del tiempo.

Adicionalmente, es importante señalar que los resultados obtenidos corresponden a una observación realizada en una realidad institucional específica y en un momento determinado, por lo que describen el comportamiento del fenómeno motivacional en ese contexto particular. En este sentido, los datos permiten identificar una tendencia observada bajo estas condiciones, la cual debe interpretarse como evidencia preliminar. Más que ofrecer conclusiones generalizables, el estudio proporciona indicios que pueden orientar investigaciones posteriores destinadas a examinar si este patrón se replica en muestras más amplias y diversas.

No obstante estas restricciones, el estudio representa un aporte empírico relevante, ya que proporciona evidencia inicial y pionera en el contexto de la educación superior privada en Chile. En particular, contribuye a una mejor comprensión del perfil motivacional de los docentes de ciencias básicas que imparten docencia en carreras del área de la salud, un ámbito escasamente explorado en la literatura nacional. De este modo, los resultados obtenidos constituyen una base preliminar para el desarrollo de futuras investigaciones en esta línea.

En relación con proyecciones de investigación, se sugiere que estudios posteriores incorporen muestras de mayor tamaño y con procedimientos de

muestreo probabilístico, a fin de fortalecer la validez externa de los hallazgos. Asimismo, la implementación de diseños longitudinales permitiría examinar cambios en las variables motivacionales a lo largo del tiempo y establecer relaciones causales más robustas. Finalmente, la inclusión de análisis multinivel que consideren variables organizacionales, tales como necesidades psicológicas básicas, clima laboral, prácticas de liderazgo académico y políticas institucionales, podría enriquecer la comprensión del fenómeno, integrando tanto factores individuales como contextuales en el análisis del desempeño y la motivación docente.

## **CAPÍTULO 6: CONCLUSIÓN**

Se evidenció un perfil motivacional predominantemente autónomo en los docentes, caracterizado por altos niveles de motivación intrínseca y regulación identificada, junto con bajos niveles de desmotivación, lo que indica que la labor docente se realiza principalmente por interés, disfrute y valoración personal.

Las docentes mujeres presentaron mayores niveles de motivación autónoma, mientras que los hombres mostraron mayores niveles de motivación extrínseca y desmotivación. Asimismo, se observó una tendencia hacia una mayor motivación autónoma en docentes de mayor edad, junto con una relación estadísticamente significativa entre los años de experiencia laboral y la motivación intrínseca y la regulación identificada, lo que indica una asociación entre mayor trayectoria profesional y un perfil motivacional más autónomo.

La motivación laboral de los docentes de ciencias básicas se sustenta principalmente en razones autónomas y la experiencia docente constituye un factor clave en su fortalecimiento, lo que representa un antecedente relevante para la gestión universitaria orientada a promover el bienestar, el compromiso y la calidad del proceso educativo. No obstante, se hace necesario desarrollar futuros estudios con muestras más amplias que permitan obtener resultados extrapolables.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Browne, J. (octubre, 2017). Academies of Medical Educators and Their Impact [Carta al Editor]. *Academic Medicine*, 92(10), 1366. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000001884>
- De Cooman, R., Stynen, D., Van den Broeck, A., Sels, L., & De Witte, H. (2013). How job characteristics relate to need satisfaction and autonomous motivation: Implications for work effort. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(6), 1342–1352. <https://doi.org/10.1111/jasp.12143>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. En P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology: volume 1*. (Vols. 1-1). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Estévez, I., Souto-Seijo, A., González-Sanmamed, M., & Valle, A. (2021). Ecologías de aprendizaje y motivación del profesorado universitario de Ciencias de la Salud. *Educación XX1*, 24(2), 19–42. <https://doi.org/10.5944/educXX1.28660>
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., & Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514–525. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.11.013>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., et al. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1), 1-18. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Hanson, E. R., Gantwerker, E. A., Chang, D. A., & Nagpal, A. S. (2022). To teach or not to teach? Assessing medical school faculty motivation to teach in the era of curriculum reform. *BMC Medical Education*, 22, 363. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03416-5>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Howard, J. L., Gagné, M., & Bureau, J. S. (2017). Testing a continuum structure of self-determined motivation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 143(12), 1346–1377. <https://doi.org/10.1037/bul0000125>
- Howard, J. L., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2021). Motivation profiles at work: A self-determination theory perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 74-89. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C., Purwanto, E., Siu, A., Wong, M. W., & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: An international validation study. *The Journal of Experimental Education*, 80(4), 317–337. <https://doi.org/10.1080/00220973.2012.678409>
- Kunter, M., Frenzel, A., Nagy, G., Baumert, J., & Pekrun, R. (2013). Teacher enthusiasm: Dimensionality and context specificity. *Contemporary Educational Psychology*, 36(4), 289–301. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.07.001>
- Kusurkar, R., Orsini, C., Somra, S. (2023). The Effect of Assessments on Student Motivation for Learning and Its Outcomes in Health Professions Education: A Review and Realist Synthesis. *Acad Med*. 98(9):1083-1092. doi:10.1097/ACM.0000000000005263
- Lucavechi, T., Biggini, M., Tello, M., & Valenzuela, K. (2024). Caracterización de la motivación de académicos clínicos de odontología según la teoría de la autodeterminación en Santiago de Chile *Journal of Health and Medical Sciences*, 10(3), 51-56. Disponible en: [<https://revistas.uta.cl/pdf/3149/06-lucavechiok%20%20rev.10.3.pdf>]
- Lohmann, J., Soares, A., Tiendrebéogo, J. (2017). Measuring health workers' motivation composition: validation of a scale based on Self-Determination Theory in Burkina Faso. *Hum Resour Health*. 15(1):33. doi:10.1186/s12960-017-0208-1

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: A longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 275–285. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611>
- Orsini, C., Binnie, V., Wilson, S., & Villegas, M. J. (2018). Learning climate and feedback as predictors of dental students' self-determined motivation: The mediating role of basic psychological needs satisfaction. *European Journal of Dental Education*, 22(2), e228-e236. <https://doi.org/10.1111/eje.12277>
- Orsini, C. A., Tricio, J. A., Segura, C., & Tapia, D. (2020). Exploring teachers' motivation to teach: A multisite study on the associations with the work climate, students' motivation, and teaching approaches. *Journal of Dental Education*, 84(3), 296–305. <https://doi.org/10.1002/jdd.12050>
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2006). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications* (2<sup>a</sup> ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: an organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9(4), 701–728. <https://doi.org/10.1017/s0954579497001405>
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79–104. <https://doi.org/10.1080/13598660801971658>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>

- Trujillo Saínz, Z. de la C., Travieso, M. T., Paz Paula, C. P., & Henriquez, D. H. (2018). La motivación del aprendizaje en la carrera de Estomatología: Orientaciones estratégicas. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 22(2), 325-332. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rpr/v22n2/rpr15218.pdf>
- van den Berg, J., Bakker, A. B., & Ten Cate, Ten cate, O. (Th. J.) (2013). Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre. *Perspectives on medical education*, 2(5-6), 264–275. <https://doi.org/10.1007/s40037-013-0080-1>
- Watt, H., Richardson, W. (2020) Motivation of higher education faculty: (How) it matters!, *Int. J. Educ. Res.* 100, 101533. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101533>
- Zubiri, S. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales del Sistema Sanitario de navarra*, 36(2), 193–196. <https://doi.org/10.4321/s1137-66272013000200002>

## ANEXO 1: Estrategia de búsqueda

Recursos electrónicos	Palabra claves, relacionadas y tesaurus	Estrategia de búsqueda	Encontrados	Revisados	Seleccionados
PUBMED	CONCEPTOS CLAVES y RELACIONADOS EN ESPAÑOL	ESTRATEGIA EN ESPAÑOL			
	Motivación	1. Motivación	79	16	1
	Teoría de Autodeterminación	2. Teoría de Autodeterminación	1	1	0
	Docentes	3. Docentes	1.902	20	0
	Teorías de motivación	4. Teorías de motivación	7	7	0
	Educación	5. Educación	3.506	20	0
		6. Profesionales de salud	0	0	0
	Profesionales de salud	7.#1 AND #3	45	5	0
		8. #2 AND #3	0	0	0
		9. #5 AND #6	41	16	1
	TOTAL		10.036	65	2
	CONCEPTOS EN INGLÉS	ESTRATEGIA EN INGLÉS			
		10. <u>Motivation</u>	372.879	20	0
	<u>Motivation</u>	11. <u>Theory of Self-determination</u>	6.257	20	1
		12. <u>Motivation theories</u>	34.908	20	0
	<u>Theory of Self-determination</u>	13. <u>Teachers</u>	80.144	20	1
	<u>Motivation theories</u>	14. <u>Education</u>	2.647.708	20	0
	<u>Teachers</u>	15. <u>Health professionals</u>	945.020	20	0
	<u>Education</u>	16. #11 AND #13	413	20	3
	<u>Health professionals</u>	17.#11 AND #14	2.264	20	1
		18.#10 AND #13	6.119	20	2

		19.#12 AND #15	3.727	20	0
	TOTAL		8.229.026	200	8
	CONCEPTOS TESAURO	ESTRATEGIA TESAURO			
	<u>Motivation</u>	20.Motivation	204.684	20	1
	Teaching	21.Teaching	96.854	20	0
	Education	22.Education	942.359	20	0
	<u>Health Personnel</u>	23.Health Personnel	654.074	20	0
		24.#20 AND #21	3.974	20	0
		25.#20 AND #22	32.635	20	1
		26.#20 AND #21 AND #22 AND #23	703	36	1
	TOTAL		1.935.283	176	3

Recursos electrónicos	Palabra claves, relacionadas y tesauro	Estrategia de búsqueda	Encontrados	Revisados	Seleccionados
EBSCO	CONCEPTOS CLAVES y RELACIONADOS EN ESPAÑOL	ESTRATEGIA EN ESPAÑOL			
	Motivación	27. Motivación	593	1	0
	Teoría de Autodeterminación	28. Teoría de Autodeterminación	0	0	0
	Docentes	29. Docentes	994	20	0
	Teorías de motivación	30. Teorías de motivación	0	0	0
	Educación	31. Educación	2.228	20	0
		32. Profesionales de salud	64	24	0
	Profesionales de salud	33.#27 AND #29	0	0	0
		34. #28 AND #29	0	0	0
		35. #31 AND #32	9	0	0

	TOTAL		3.888	64	0
	CONCEPTOS EN INGLÉS	ESTRATEGIA EN INGLÉS			
		36. <u>Motivation</u>	1.884	20	0
	<u>Motivation</u>	37. <u>Theory of Self-determination</u>	18	18	2
		38. <u>Motivation theories</u>	21	0	0
	<u>Theory of Self-determination</u>	39. <u>Teachers</u>	4.750	20	0
	<u>Motivation theories</u>	40. <u>Education</u>	48.499	20	0
	<u>Teachers</u>	41. <u>Health professionals</u>	3.368	20	0
	<u>Education</u>	42. #37 AND #39	1	1	0
	<u>Health professionals</u>	43. #37 AND #40	4	4	3
		44. #36 AND #39	21	21	0
		45. #38 AND #41	1	1	0
	TOTAL		58.567	125	5

	CONCEPTOS TESAURO	ESTRATEGIA TESAURO			
	<u>Motivation</u>	46. <u>Motivation</u>	1.884	20	0
	<u>Teaching</u>	47. <u>Teaching</u>	4.750	20	0
	<u>Education</u>	48. <u>Education</u>	48.499	20	0
	<u>Health Personnel</u>	49. <u>Health Personnel</u>	1	1	0
		50. #46 AND #47	21	21	0
		51. #1 AND #48	12	12	3
		52. #46 AND #47 AND #48 AND #49	0	0	0
	TOTAL		55.167	94	3

<p>ANTECEDENTES DEL PROBLEMA</p>	<p><u>Alarcón</u> <u>Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., &amp; Monteverde Sánchez, A. (2020).</u> Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile [Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital]. <i>Medwave</i>, 20(4), e7900. <a href="https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900">https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900</a></p> <p><u>Monacis</u> <u>D., Sulla, F., Peconio, G., &amp; Limone, P. (2023).</u> Measuring autonomy support in special needs teachers from a self-determination theory perspective: validation of the Italian version of the learning climate questionnaire. <i>Frontiers in psychology</i>, 14, 1183205. <a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1183205">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1183205</a></p> <p><u>Pelaccia</u> <u>T., &amp; Viau, R. (2017).</u> Motivation in medical education. <i>Medical teacher</i>, 39(2), 136–140. <a href="https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248924">https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248924</a></p> <p><u>Tuominen</u> <u>P. P. A., &amp; Mayor, P. (2023).</u> Motivation, stress, recovery, and physical activity of teachers: discoveries with the Reiss Motivation Profile<sup>®</sup> and the Firstbeat<sup>®</sup> measurement. <i>Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften = Journal of public health</i>, 1–11. Advance online publication. <a href="https://doi.org/10.1007/s10389-023-01828-1">https://doi.org/10.1007/s10389-023-01828-1</a></p>
	<p><u>Kaplan</u> <u>H. (2022).</u> The unique effects of supporting beginning teachers' psychological needs through learning communities and a teacher-mentor's support: A longitudinal study based on self-determination theory. <i>Frontiers in psychology</i>, 13, 859364. <a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.859364">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.859364</a></p> <p><u>Khalid</u> <u>S., Gao, C., Lianyu, C., Lu, J., Xiuyu, L., &amp; Tadesse, E. (2023).</u> Exploring Chinese and Ethiopian higher VET adolescent learning motivation through the lens of self-determination theory. <i>PloS one</i>, 18(5), e0285439. <a href="https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285439">https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285439</a></p>
<p>REVISIÓN DE LA LITERATURA</p>	<p><u>Bandhu</u> <u>D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., &amp; Saxena, K. K. (2024).</u> Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. <i>Acta psychologica</i>, 244, 104177. <a href="https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177">https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177</a></p> <p><u>Hanson</u> <u>E. R., Gantwerker, E. A., Chang, D. A., &amp; Nagpal, A. S. (2022).</u> To teach or not to teach? Assessing medical school faculty motivation to teach in the era of curriculum reform. <i>BMC medical education</i>, 22(1), 363. <a href="https://doi.org/10.1186/s12909-022-03416-5">https://doi.org/10.1186/s12909-022-03416-5</a></p>

	<p>Nalipay, M. J. N., King, R. B., Yeung, S. S., Chai, C. S., &amp; Jong, M. S. (2023). Why do I teach? Teachers' instrumental and prosocial motivation predict teaching quality across East and West. <i>The British journal of educational psychology</i>, 93(2), 453–466. <a href="https://doi.org/10.1111/bjep.12568">https://doi.org/10.1111/bjep.12568</a></p> <p>Ntoumanis, N., Ng, J. Y. Y., Prestwich, A., Quested, E., Hancox, J. E., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Lonsdale, C., &amp; Williams, G. C. (2021). A meta-analysis of self-determination theory-informed intervention studies in the health domain: effects on motivation, health behavior, physical, and psychological health. <i>Health psychology review</i>, 15(2), 214–244. <a href="https://doi.org/10.1080/17437199.2020.1718529">https://doi.org/10.1080/17437199.2020.1718529</a></p> <p>Phan, T. T., Ta, N. T., Duong, V. P., &amp; Hoang, A. D. (2020). Dataset of Vietnamese teachers' habits and motivation behind continuous professional development programs participation. <i>Data in brief</i>, 33, 106525. <a href="https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106525">https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106525</a></p> <p>Sarwar, S., Tara, A. N., Abid, M. N., &amp; Dukhaykh, S. (2025). Teachers' academic motivation and student procrastination behaviour: mediating effects of emotion regulation and study habits. <i>BMC psychology</i>, 13(1), 52. <a href="https://doi.org/10.1186/s40359-025-02352-5">https://doi.org/10.1186/s40359-025-02352-5</a></p>
--	---

<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>De la Caridad Trujillo Saínz, Z., Pérez, M. T., Paula, C. P., &amp; Trujillo, D. H. (2018). La motivación del aprendizaje en la carrera de Estomatología. Orientaciones estratégicas. DOAJ (DOAJ: Directory Of Open Access Journals). <a href="https://doaj.org/article/bf2666dd6804416d98e94017fee18673">https://doaj.org/article/bf2666dd6804416d98e94017fee18673</a></p> <p>Lucavechi, T., Biggini, M., Tello, M., &amp; Valenzuela, K. (2024). Caracterización de la motivación de académicos clínicos de odontología según la teoría de la autodeterminación en Santiago de Chile. In <i>J. Health Med. Sci.</i> (Vol. 10, Issue 3, pp. 51–56). <a href="https://revistas.uta.cl/pdf/3149/06-lucavechiok%20%20rev.10.3.pdf">https://revistas.uta.cl/pdf/3149/06-lucavechiok%20%20rev.10.3.pdf</a></p> <p>Orsini, C., Binnie, V. I., &amp; Wilson, S. L. (2016). Determinants and outcomes of motivation in health professions education: a systematic review based on self-determination theory. <i>Journal of educational evaluation for health professions</i>, 13, 19. <a href="https://doi.org/10.3352/jeehp.2016.13.19">https://doi.org/10.3352/jeehp.2016.13.19</a></p> <p>Orsini, C., Evans, P., Binnie, V., Ledezma, P., &amp; Fuentes, F. (2016). Encouraging intrinsic motivation in the clinical setting: teachers' perspectives from the self-determination theory. <i>European Journal of Dental Education</i>, 20(2), 102–111. <a href="https://doi.org/10.1111/eje.12147">https://doi.org/10.1111/eje.12147</a></p>
--------------------------------	--

	<p>Orsini, C. A., Tricio, J. A., Segura, C., &amp; Tapia, D. (2020). Exploring teachers' motivation to teach: A multisite study on the associations with the work climate, students' motivation, and teaching approaches. <i>Journal of dental education</i>, 84(4), 429–437. <a href="https://doi.org/10.1002/jdd.12050">https://doi.org/10.1002/jdd.12050</a></p> <p>Ryan, R. M., &amp; Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. <i>American Psychologist</i>, 1–1, 68–78. <a href="https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf">https://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SpanishAmPsych.pdf</a></p> <p>Ryan, R. M., Kuhl, J., &amp; Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: an organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. <i>Development and psychopathology</i>, 9(4), 701–728. <a href="https://doi.org/10.1017/s0954579497001405">https://doi.org/10.1017/s0954579497001405</a></p>
<p>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</p>	<p>Jeon, J., &amp; Lee, S. (2023). Teachers' use of motivational strategies in the synchronous online environment: A self-determination theory and information technologies, 1–24. <i>Advance online publication</i>. <a href="https://doi.org/10.1007/s10639-023-11656-1">https://doi.org/10.1007/s10639-023-11656-1</a></p>
	<p>Zhao, X., Yang, P., Zhang, X., &amp; Li, N. (2025). Revolutionizing faculty's intrinsic work motivation in China: A novel serial mediation model integrating value-based leadership, growth mindset, and teaching self-efficacy. <i>PloS one</i>, 20(1), e0313392. <a href="https://doi.org/10.1371/journal.pone.0313392">https://doi.org/10.1371/journal.pone.0313392</a></p>

## ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

# Escala Multidimensional de Motivación en el Trabajo (MWMS) - Versión en Español

---

A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con las razones por las que usted realiza su trabajo. Le pedimos que indique en qué medida cada una de estas afirmaciones refleja las razones por las cuales usted trabaja en su puesto actual. Utilice la siguiente escala de 1 a 7:

- 1 = Corresponde en absoluto
- 2 = Corresponde muy poco
- 3 = Corresponde poco
- 4 = Corresponde moderadamente
- 5 = Corresponde bastante
- 6 = Corresponde mucho
- 7 = Corresponde totalmente

### Desmotivación

1. A veces me pregunto por qué sigo trabajando aquí.
2. No veo la relevancia de mi trabajo en mi vida.
3. No sé por qué sigo trabajando en este lugar.

### Regulación externa

4. Porque me pagan por ello.
5. Porque tengo que ganarme la vida de alguna manera.
6. Porque me lo exige mi jefe o la organización.

### Regulación introyectada

7. Porque me sentiría culpable si no lo hiciera.
8. Porque me sentiría mal conmigo mismo si no lo hiciera.
9. Porque tengo la obligación de hacerlo incluso si no quiero.

### Regulación identificada

10. Porque creo que este trabajo es importante.
11. Porque este trabajo tiene un significado para mí.
12. Porque valoro lo que hago en este trabajo.

### **Regulación integrada**

- 13. Porque este trabajo refleja quién soy.
- 14. Porque este trabajo está en armonía con mis valores.
- 15. Porque este trabajo es parte de lo que soy.

### **Motivación intrínseca**

- 16. Porque disfruto lo que hago.
- 17. Porque encuentro placer en realizar mi trabajo.
- 18. Porque es divertido y estimulante para mí trabajar aquí.

### **Ítem adicional**

- 19. Porque me da satisfacción personal lograr mis metas laborales.

## ANEXO 3: Carta aceptación Comité Ético Científico



Universidad  
Finis Terrae

ACTA DE RESOLUCIÓN NUEVO ESTUDIO  
COMITÉ ÉTICO CIENTÍFICO UNIVERSIDAD FINIS TERRAE  
Reacreditado por SEREMI de Salud  
Resolución Exenta N°2313656478 del 08 de abril de 2024

Fecha y N° de Sesión: 20 de octubre del 2025, sesión plenaria n°21 ID Protocolo: 25-082

**Título del Proyecto:** Motivación laboral en docentes de ciencias básicas de carreras de salud según teoría de autodeterminación en una universidad privada, Santiago 2025.

**Investigador Responsable:** Sandra Moncada

**Tipo de estudio:** Postgrado

**Facultad/Unidad Académica:** Magister en docencia universitaria en ciencias de la salud

**Miembros del Comité que participaron en la aprobación del estudio:**

Pilar Busquets Losada, Presidenta CEC-UFT

Karin Weinborn, vice presidente CEC-UFT

Andrea Villagrán Torres, Secretaria Ejecutiva CEC-UFT

María Angélica Sotomayor, Abogado miembro externo

Paulo López Soto, Instituto de Bioética

Alyssa Garay Navea, Miembro de la comunidad

Carolina Caffarena, Facultad de Educación, psicología y Familia

**Documentos recibidos y revisados por el Comité:**

- Proyecto de Investigación
- Curriculum vitae del investigador
- Certificado de título profesional
- Anexo I "Ficha de presentación"
- Anexo II "Compromiso del Investigador"
- Anexo III "Respaldo Unidad Académica"
- Anexo IV "Resumen del proyecto de investigación para evaluación ética"
- Anexo V " Consentimiento Informado"

**Considerando que:**

1. La investigadora responsable referido cuenta con la experiencia necesaria para la conducción y el desarrollo de este tipo de estudio;
2. La metodología descrita es apropiada para el cumplimiento del objetivo general del estudio que consiste en: *conocer la motivación de los docentes de ciencias básicas en carreras de la salud según la teoría de la autodeterminación en la Universidad Finis Terrae en el año 2025* y los respectivos objetivos específicos, de acuerdo con los estándares internacionales de rigor científico;

Enero 2024



Universidad  
Finis Terrae

3. Durante la conducción del estudio se garantiza un balance riesgo/beneficio favorable para los participantes;
4. El protocolo contempla todos los resguardos necesarios para la seguridad y bienestar de los participantes;
5. Se ha contemplado el resguardo de la confidencialidad de la información sensible e identificable en la difusión de los resultados, por lo que no introduce un riesgo de menoscabo para la intimidad de los participantes; y
6. Los participantes ingresarán voluntariamente luego de ser adecuadamente informados sobre los aspectos esenciales del estudio, sus deberes y derechos, y los plazos estipulados para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Constatado que, el texto del documento de Consentimiento Informado contiene:

1. La descripción general de los objetivos de la investigación;
2. El detalle de los procedimientos que involucra la participación en este estudio;
3. Los antecedentes sobre el uso que se dará a la información obtenida a partir de cada procedimiento de la investigación;
4. El compromiso respecto a la utilización actual y futura de la información, la que sólo se realizará dentro de los marcos del presente estudio y para el logro de dichos objetivos;
5. El resguardo de la confidencialidad y el anonimato de la información recogida, según corresponde a cada procedimiento del estudio;
6. El detalle respecto del costo en tiempo que significa la participación en el estudio;
7. La información sobre los beneficios y derechos frente a riesgos por la participación en la investigación; y
8. La voluntariedad de la participación y la garantía para cada participante de hacer abandono del estudio, sin repercusión alguna.

Resolución CEC UFT:

Este proyecto ha sido aprobado por este Comité con fecha 20.10.2025 en la sesión plenaria n°21, la que tiene vigencia de un año.

El CEC solicita a la investigadora responsable que:

- 1.- Antes de iniciar el estudio, deberá contar con la autorización de la autoridad administrativa correspondiente a la institución en la cual se ejecute el estudio (Director Hospital, Centro de Salud, Colegio o quien corresponda). El no cumplimiento de esta obligación lo expone a sanciones administrativas de acuerdo a la legislación vigente.
- 2.- La presente aprobación ética tiene una validez de un año, al cabo del cual deberá solicitar su renovación, con al menos 45 días de anticipación si desea continuar con el estudio. Si no ha recibido la respuesta oficial a su solicitud, el investigador deberá detener las actividades del proyecto, no podrá enrolar a ningún nuevo participante y no podrá proceder con el análisis de los datos.



Universidad  
Finis Terrae

- 3.- En la eventualidad de requerir cualquier modificación al estudio o a los documentos aprobados originalmente, la investigadora deberá notificarlo al Comité por medio de una enmienda al correo [cec@uft.cl](mailto:cec@uft.cl) para la evaluación y emisión de una nueva acta de resolución ética.

Muy cordialmente,

Andrea Villagrán Torres  
Secretaría Ejecutiva CEC-UFT



Pilar Busquets Losada  
Presidenta CEC-UFT

EN CASO DE CUALQUIER DUDA SE LE SOLICITA CONTACTARSE CON EL CEC-UFT

Se certifica que la información contenida en el presente documento es correcta y que refleja el Acta del Comité Ético Científico de la Universidad Finis Terrae (CEC-UFT). Este Comité adhiere a los principios éticos de la Universidad Finis Terrae que considera como eje fundamental el respeto a la dignidad de la persona humana en cualquier condición. Este Comité cumple además con las Guías de buena práctica clínica definidas por la Conferencia Internacional de Armonización (ICP-ICH) y con las leyes chilenas 19.638; 20.120; 20.584 y 20.850 que modifica el Código Sanitario.

## CARTA GANTT

### Carta Gantt - Proyecto de Tesis

A continuación, se presenta la planificación temporal del proyecto de tesis, considerando el envío al Comité de Ética Científico (CEC), correcciones, recolección de datos, análisis, redacción y presentación final ante el Comité Evaluador.

Actividad	Fecha de inicio	Fecha de término
Envío del proyecto al Comité de Ética	15/08/2025	15/08/2025
Revisión del Comité de Ética (45 días)	15/08/2025	29/09/2025
Correcciones CEC	29/09/2025	13/10/2025
Recolección de datos	13/10/2025	12/11/2025
Análisis de datos y redacción de resultados, discusión y conclusiones	12/11/2025	12/12/2025
Presentación de tesis ante el comité evaluador	12/12/2025	30/01/2026