

71/07



UNIVERSIDAD
FRANCISCO DE VITORIA
VINCE IN BONO MALUM

Factores Motivacionales en el Perfil del Fisioterapeuta: Un Estudio Experimental

Elvira Congosto Luna

María González Conde

Alejandro Leal Quiñones

María Matarranz Riesgo

“La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares” (Koontz y Weihrich, 1999)

“La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía”. (Solana, Ricardo F., 1993)

ÍNDICE

1. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN Y SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA	5
2. CLASIFICACIÓN DE LOS MOTIVOS.....	7
3. TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MURRAY Y EL CONCEPTO DE NECESIDAD.....	8
4. LOS MOTIVOS DE LOGRO, PODER E INTIMIDAD.....	10
4.1. Motivación de logro.....	10
4.1.1. Teoría de la Necesidad de Logro de McClelland	11
4.1.2. Revisión de la Teoría de la Necesidad de Logro de Atkinson	11
4.1.3. Teoría de la Atribución de Weiner	12
4.1.4. Teoría de la Indefensión Aprendida de Dweck	13
4.2. La motivación de poder.....	13
4.3. La motivación de intimidad.....	14
5. LA MOTIVACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA HUMANISTA.....	15
5.1. La teoría de autorrealización de Abraham Maslow.....	15
5.2. La teoría de autorrealización de Carl Rogers.....	17
6. MOTIVACIÓN Y COMPETENCIAS DEL FISIOTERAPEUTA.....	18
7. ESTUDIO EXPERIMENTAL SOBRE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES.....	21
7.1. Justificación.....	21
7.2. Formulación del Problema y definición de las Hipótesis del estudio.....	22
7.3. Revisión Bibliográfica.....	22
7.4. Muestra.....	23
7.5. Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS).....	23
7.6. Justificación de la Prueba Estadística.....	26
7.7. Resultados de Estudio Estadístico.....	27

7.8. Conclusiones.....	37
7.9. Propuestas.....	37
8. BIBLIOGRAFÍA.....	38
ANEXO 1: RELACIÓN DE GRÁFICOS.....	39
ANEXO 2: RELACIÓN DE TABLAS.....	39

1. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN Y SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

El término motivación proviene del latín "*mouere*", que significa moverse, es decir, estar listo para la acción. La motivación podría definirse como la acción de proporcionar motivos que estimulen al sujeto a la voluntad de aprender; sería la esencia que dirige y orienta la conducta, el motivo que induce a una persona a realizar una tarea concreta. La motivación para el aprendizaje se considera como el factor cognitivo afectivo que integra las características de la actividad que se pretende realizar, las metas o propósitos de la actividad en sí misma y el fin que se busca con su realización. La motivación condiciona la forma de pensar y, por ende, de la atención, del esfuerzo y del propio pensamiento.

La motivación hace referencia a estados internos del organismo, al comportamiento y a las metas hacia las cuales se dirige el comportamiento. En muchas ocasiones, un motivo es causado por una deficiencia, una falta de algo. En muchas ocasiones, un motivo es causado por una deficiencia, una falta de algo. Por tanto, la motivación parte de la necesidad básica y da un paso adelante hacia la conducta. McClelland (1984) afirma que los motivos son agregados de cogniciones con matices afectivos, organizados alrededor de una preferencia o disposición hacia cierto tipo de experiencias.

Siguiendo a Morgan y King (1978), la motivación tiene tres aspectos:

1. **Un estado motivante interno del organismo.** También llamado **impulso** cuando estamos hablando de motivación animal (se considera que empuja a un animal a la acción) o **necesidad**, cuando hacemos referencia al estado motivante en el hombre, sobre todo en la motivación social.
2. **El comportamiento activado y dirigido por este estado.** Este comportamiento operante es generalmente instrumental, y reduce el motivo.
3. **Una meta hacia la cual se dirige el comportamiento.** Se reduce el motivo cuando se logra la meta. Las metas dependen del motivo que está actuando y podemos diferenciar entre metas positivas, hacia las cuales el individuo se acerca, y metas negativas, de las que la persona trata de escapar o evitar por ser peligrosas o desagradables.

Cuando se logra la meta, cesa el estado que originó el comportamiento. De esta forma, finaliza un ciclo y se activa otra vez de alguna manera.

Una de las teorías que más han perdurado ha sido la de la posesión demoníaca, que explica en gran medida el comportamiento de los esquizofrénicos, bajo el supuesto de posesión demoníaca. Esta teoría sigue aún viva en distintos ámbitos, encontrándose muestras de ello en los años setenta en Gran Bretaña.

En el siglo XIX, la psiquiatría dio paso a un estadio precientífico, bajo la influencia de Charcot y Janet, surgiendo a partir de entonces las teorías que además de relacionadas con el desarrollo científico, dominan el campo de la motivación.

Alder, Bleuler, Freud, McDugall y Murray, entre otros, son autores importantes que han tratado el tema de la motivación, aunque no sólo éstos sino algunos relevantes teóricos científicos como Hull o Skinner.

Para el mundo científico los problemas encontrados a la hora de hablar de la motivación son muy similares a los encontrados para hablar de la personalidad, y estarían focalizados en la necesidad de describir las variables que han de utilizarse a la hora de realizar un estudio. Las teorías existentes no han sido de gran ayuda puesto que su fundamento es insuficiente y caen en una grave imprecisión conceptual.

Freud (1940) habla de la influencia que tienen Eros y Tánatos sobre el hombre, en relación con la motivación; esta influencia no puede ser comprobada de manera científica, y por lo tanto no se puede concebir la evidencia para cuestionarlos. La formulación de estos conceptos se encuentra fundada en una circularidad intrínseca en la que la evidencia que lleva al autor a formular la teoría es también el concepto que la sustenta.

Adler postula una única “pulsión” o fuerza motivacional detrás de todos nuestros comportamientos y experiencias. Posteriormente, a este instinto se le ha denominado afán de perfeccionismo. Constituye ese deseo de desarrollar al máximo nuestros potenciales con el fin de llegar cada vez más a nuestro ideal (self). La frase original fue la pulsión agresiva, la cual surge cuando se frustran otras pulsiones como la necesidad de comer, de satisfacer nuestras necesidades sexuales, de hacer cosas o de ser amados, aunque sería más apropiado el nombre de pulsión asertiva, dado que consideramos la agresión como física y negativa. Esta idea es la que motivó los primeros roces con Freud. Para referirse a esta motivación básica utilizó también la expresión de compensación o afán de superación o afán de superioridad (raíces filosóficas en Nietzsche). Dado que todos tenemos problemas, inferioridades de una u otra forma, conflictos, creía que podemos lograr nuestras personalidades en tanto podamos (o no) compensar o superar estos problemas.

Murray llegó a desarrollar una nueva ciencia virtual denominada “personología” en la que postuló hasta 20 necesidades básicas. Murray desarrolló el Prueba de Apercepción Temática (TAT), que supuso un importante punto de partida del estudio empírico de la personalidad.

Skinner nos hablaba de que nuestro comportamiento es el resultado de la existencia de unos refuerzos, y por lo tanto el estudio del comportamiento conlleva de manera intrínseca al estudio de los programas de refuerzo que han establecido dicho comportamiento, de manera que si los conocemos podemos condicionarlos, manipularlos y con ellos condicionar y manipular el propio comportamiento.

Dollard y Millar (1950) hablan desde el punto de vista de la teoría pavloviano, por lo que consideran que el estudio de la motivación es una pérdida de tiempo puesto que el comportamiento está relacionado con estímulos que aunque lejanos al comportamiento, son su causa de manera original y por lo tanto influyen de manera constante sobre ellos.

El estudio de la motivación parte del estudio de actitudes, emociones, sentimientos, pensamientos, factores influyentes sobre el comportamiento y aprendizaje, llegando a condicionarlos. Aunque ha sido también campo de estudio de psicofisiólogos como

Morgan (1943) que llegó a desarrollar una teoría central de la activación emocional. Es evidente que cada comportamiento tiene una correspondencia física, pero no siempre es idéntico, explicable desde el conocimiento de las distintas etapas por las que pasa la adquisición de la memoria.

En referencia a lo mencionado anteriormente, el problema que encontramos al iniciar un estudio que busque la definición del campo de la motivación es escoger el punto de partida, saber por dónde comenzar.

No existe un consenso que aporte alguna luz en este ámbito, aunque puede considerarse, conforme a lo que promulga McDougall, que existen tres aspectos en el comportamiento motivados: la tendencia espontánea a prestar más atención a unas cosas que a otras; la existencia de una emoción característica, específica del impulso y su acción; y que el impulso sigue el curso de una acción que tiene un objetivo específico como meta.

2. CLASIFICACIÓN DE LOS MOTIVOS.

Existen diferentes clasificaciones de los motivos. Una dicotomía empleada durante mucho tiempo distinguía entre **motivos primarios, no aprendidos o fisiológicos** y **motivos secundarios, aprendidos o sociales**. Sin embargo, se ha comprobado que mientras que todos los motivos fisiológicos son no aprendidos, no todos los motivos sociales son aprendidos; incluso, algunos motivos que no son aprendidos tampoco son fisiológicos ni sociales. Por ello, esta clasificación ha sido abandonada gradualmente.

Otra clasificación establece tres tipos:

1. **Motivos fisiológicos**, conocidos como primarios y no aprendidos. Son aquellos que derivan de cambios fisiológicos dentro del cuerpo y pueden ser provocados por uno o más de los siguientes factores:
 - a. Estimulación externa.
 - b. Necesidades tisulares.
 - c. Sustancias hormonales en la sangre.

Algunos de los principales motivos fisiológicos son el hambre, la sed, el sexo, los motivos maternos y el dolor, el miedo y la ira. Estos motivos están entre los mecanismos por los cuales el cuerpo mantiene la homeostasia.

2. **Motivos generales no aprendidos**, característico de todas las especies. Los principales son la motivación de actividad, de percibir el mundo, de explorar, manipular objetos, de tener contacto físico o social con otras personas y cosas y algunos motivos del motivo del miedo.

El **motivo de la actividad** corporal suele ser característico de todas las especies. Tanto los seres humanos como los animales emplean una buena cantidad de tiempo moviéndose sin razón aparente, excepto la de satisfacer este motivo. Sin embargo, esto puede no ser cierto, en cuanto que la actividad puede ser explicada por la presencia de un motivo fisiológico como el hambre, la sed o una necesidad fisiológica. También la actividad puede tener su origen en la estimulación sensorial.

Los **motivos de curiosidad y de manipulación** están estrechamente relacionados con la estimulación sensorial. En realidad, puede ser que una necesidad de experimentar cambios en la estimulación o variación de estímulos sea el motivo básico, mientras que los primeros sean dos expresiones de ella.

Respecto al **motivo afectivo** hemos de resaltar que es muy poderoso en las acciones humanas. El amor de las personas se extiende en muchas direcciones: sus padres, sus hermanos, su esposo, sus hijos, sus amigos, sus animales domésticos, sus compañeros de trabajo... Este motivo puede ser no aprendido, en cuanto surge en el curso normal de la maduración, pero también puede ser aprendido por medio de las experiencias normales con las otras personas, porque ellas son los instrumentos para la satisfacción de motivos fisiológicos.

3. **Motivos sociales**, en su mayor parte aprendidos. Frecuentemente se hace referencia a ellos como necesidades, estados de tensión dentro de una persona.

Respecto a la motivación referida a las personas hemos de señalar que:

1. Las personas difieren entre sí en el tipo e intensidad de sus motivos.
2. Estas diferencias son mensurables y causan o se asocian con resultados importantes en la vida como el éxito en los negocios o la satisfacción matrimonial.
3. Las diferencias entre las personas en las cantidades relativas de varios motivos son estables en el tiempo.
4. Los motivos pueden proporcionar una respuesta a la pregunta "¿por qué las personas hacen lo que hacen?"

3. TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MURRAY Y EL CONCEPTO DE NECESIDAD.

Henry Murray fue uno de los primeros investigadores que elaboró una teoría moderna de la motivación. Estudió en la escuela de medicina, convirtiéndose en médico cirujano. Se dedicó a la investigación en embriología e hizo un doctorado en bioquímica de la Universidad de Cambridge. Tuvo un encuentro con el psicoanálisis, más en concreto con Carl Jung, llevándolo a abandonar su práctica e investigación médicas y a poner su atención por completo a la psicología.

Definió el término **necesidad**, concepto que veía muy similar al analítico de impulso. Entiende la necesidad como una *"potencialidad o disposición para responder en una forma determinada bajo ciertas circunstancias dadas (...)* Es un sustantivo que representa el hecho de que una determinada tendencia es susceptible de repetirse (Murray et al., 1938). Considera que las necesidades organizan la percepción, guiándonos a ver lo que deseamos (o necesitamos) ver. También organizan la acción al urgir a una persona a hacer lo que es necesario APRA satisfacer la necesidad.

Murray creía que las necesidades se referían a estados de tensión y que satisfacer las necesidades reduce la tensión. Sin embargo, era el proceso de reducir la tensión lo que la persona encontraba satisfactorio, no el estado sin tensión per se. Cada necesidad se asocia con un deseo o intención, con un conjunto particular de emociones y con tendencias de acción específicas, y cada necesidad puede describirse con nombres de rasgo.

Entre las diferentes necesidad establecidas por Murray, podemos destacar, siguiendo a Larsen y Buss (2005) las siguientes:

1. **Necesidades de ambición:**

- a. **Logro:** Dominar, manipular u organizar a otras personas, objetos o ideas. Cumplir tareas difíciles y hacerlo lo más rápido e independiente posible. Vencer obstáculos y sobresalir. Sobrepasar a los rivales ejerciendo talento.
- b. **Exhibición:** Ser visto y oído, ser el centro de atención. Causar una impresión en los demás. Emocionar, fascinar, entretener, intrigar, divertir, seducir o sorprender a otros.
- c. **Orden:** Poner las cosas en un arreglo ordenado, desear la limpieza, organización, equilibrio, pulcritud y precisión.

2. **Necesidades de defensa de la posición:**

- a. **Dominación:** Buscar, influir o dirigir el comportamiento de otros por medio de persuasión, órdenes, sugerencia o seducción. Controlar el ambiente de uno, en particular el ambiente social. Restringir o prohibir a otros.

3. **Necesidades relacionadas con el poder social:**

- a. **Degradación:** Aceptar agravios, críticas y culpas. Someterse en forma pasiva a la fuerza externa, resignarse a su destino. Admitir inferioridad, error o maldad. Confesar y expiar y buscar dolor y desgracia.
- b. **Agresión:** Vencer a la oposición por la fuerza. Vengar un agravio. Atacar, agraviar o matar a otro. Castigar u oponerse a otro por la fuerza.
- c. **Autonomía:** Deshacerse de las restricciones, romper las limitaciones. Liberarse, resistirse a la coacción y a la restricción. Evitar ser dominado. Ser libre para actuar de acuerdo con los deseos propios y permanecer independiente.
- d. **Evitación de la culpa:** Evitar la humillación a toda costa. Rehuir situaciones que pueden conducir a la vergüenza o la denigración. Abstenerse de la acción debido al temor al fracaso o la preocupación por el desprecio, la mofa o la indiferencia de otros.

4. **Necesidades de afecto social:**

- a. **Afiliación / Intimididad:** Disfrutar la cooperación o interacción recíproca con otros semejantes. Estar cerca de otros. Complacer y

- ganar el afecto de aquellos que le agradan. Permanecer leal a sus amigos.
- b. **Crianza:** Cuidar de otros en necesidad, dar simpatía y gratificar las necesidades de otros desamparados, como un niño, o alguien que esté débil, incapacitado, inexperto, enfermo, humillado, solo, desalentado o confundido. Asistir a personas en peligro. Ayudar, apoyar, consolar, proteger, confortar, criar, alimentar y curar a otros.
 - c. **Auxilio:** Recibir ayuda de otros. Hacer que otros gratifiquen las necesidades de uno, ser criado, apoyado, protegido, aconsejado, mimado, amado y consolado. Siempre tener alguien que lo apoye o un protector dedicado.

Murray pensaba que cada persona tenía una jerarquía de necesidades única. Las diversas necesidades de un individuo existen en diferentes niveles de intensidad. Cada necesidad interactúa con las otras diversas necesidades dentro de cada persona, siendo esta interacción lo que hace dinámico al concepto de motivo.

Otro concepto importante desarrollado fue el de **presión**. La presión hace referencia a los aspectos del ambiente relevantes para la necesidad. Introdujo la noción de que hay un supuesto ambiente real (al que llamó **presión alfa** o realidad objetiva) y un ambiente percibido (llamado **presión beta** o realidad como se percibe).

También consideraba que las necesidades de una persona influyen en la forma en que percibe el ambiente, en especial cuando éste es ambiguo. El acto de interpretar el ambiente y percibir el significado de lo que está sucediendo en una situación se denomina **apercepción**. Para su medida diseñó, junto con Morgan en 1935, la **Prueba de Apercepción Temática (TAT)**. Esta prueba consiste en presentar al sujeto un estímulo ambiguo, un dibujo, y se le pide que describa e interprete lo que está sucediendo. Otros autores continuaron en el desarrollo de esta prueba.

4. LOS MOTIVOS DE LOGRO, PODER E INTIMIDAD.

Aunque Murray propuso varios motivos, los investigadores han centrado sus estudios en un conjunto más reducido: las necesidad de logro, poder e intimidad.

4.1. Motivación de logro.

La motivación para el logro se refleja de forma diferente en culturas distintas. En las **sociedades occidentales** industrializadas nos encontramos con culturas individualistas, en las que la motivación para el logro infiere de logros individuales comparados con un criterio de excelencia. En las **sociedades colectivistas** la motivación para el logro es reflejo del esfuerzo para alcanzar objetivos que promuevan la armonía social o que potencien el bienestar social del conjunto. En cualquier caso, “logro” implica aprendizaje.

Desde la perspectiva motivacional del logro, David McClelland y sus colaboradores (1953) hablan de la necesidad de logro como *“motivación aprendida para competir y esforzarse por obtener éxito cuando la conducta se evalúa con respecto a un criterio de*

excelencia". Quienes poseen una elevada necesidad de logro han aprendido a sentirse orgullosos de su capacidad de superar criterios elevados. Este sentido de realización personal, el tratar de enfrentarse a nuevos retos, les motiva para esforzarse, tener éxito y tratar de superar a los demás.

Si tenemos en cuenta la perspectiva conductual del logro nos encontramos investigadores como Vaugh Crandall, Katkovsky y Preston (1960) que describen el logro como "*toda conducta dirigida a obtener la aprobación o evitar la desaprobación por la competencia en el rendimiento en situaciones en que operan con criterios*". Sostienen que no existe una motivación única y primordial que sea aplicable a todas las tareas, sino que la persona se esfuerza de manera distinta en diferentes áreas de habilidades en función del grado en que valoren las expectativas de éxito.

McClelland y Crandall difieren en el aspecto que refuerza la conducta de logro. El primero sostiene que lo que refuerza es el sentimiento de *orgullo personal* que deriva de los altos logros personales al satisfacer una necesidad intrínseca de competencia. Por su parte, Crandall considera que no es necesario recurrir a la satisfacción de necesidades internas para explicar el esfuerzo que realizan las personas para cumplir criterios rigurosos, al concebir la conducta de logro como una respuesta instrumental concebida para obtener la *aprobación* de personas relevantes para el individuo.

Existen investigadores que han desarrollado diferentes teorías sobre la motivación de logro. Entre ellas destacamos cuatro fundamentales: McClelland, Atkinson, Weiner y Dweck.

4.1.1. Teoría de la Necesidad de Logro de McClelland.

La necesidad de logro es un motivo aprendido que se adquiere mediante recompensas y castigos que acompañan a determinados tipos de conducta. Se cree que la intensidad de la motivación para el logro que una persona manifiesta depende de la clase de educación para el logro recibido.

Al buscar si existe una relación entre motivación para el logro y conducta del logro conforme a diversos estudios, parece que quienes manifiestan un intenso deseo de éxito suele alcanzar logros mayores que los que obtienen puntuaciones más bajas.

Han existido diferentes versiones respecto de los estudios que McClelland desarrolló, encontrándose que existen distintas en las reacciones emocionales entre las personas que obtienen puntuaciones excelentes y los que tienen puntuaciones modestas, ya que mientras que los primeros agradecen la presentación de nuevos retos, los segundos la temen.

4.1.2. Revisión de la Teoría de la Necesidad de Logro de Atkinson.

Atkinson (1964) sostiene la tendencia de buscar actividades del logro o evitarlas depende de la fuerza relativa de dos motivos opuestos: uno es la disposición general para lograr el éxito, denominada motivo para obtener el éxito o motivo para el logro, y la disposición general para evitar el fracaso denominada motivo para evitar el fracaso.

También considera que el valor que para una persona supone el éxito que puede alcanzar es un factor determinante de la conducta de logro. El rendimiento en contextos de logro depende de muchas más cosas que el nivel absoluto del nivel de logro. Por lo tanto, para predecir cómo se va a desenvolver alguien ante un reto, tenemos que saber algo sobre sus miedos al fracaso y el valor percibido ante el éxito.

En sus investigaciones descubre otra variable cognitiva, las expectativas de tener éxito o de fracasar al tratar de alcanzar un objetivo; las expectativas de éxito o de fracaso son un poderoso factor determinante de la conducta de logro.

La teoría de Atkinson supone la revisión y ampliación de la teoría inicial de McClelland que propone la diferenciación de individuos de conducta de logro atribuibles al nivel general de motivación para el logro que muestran las personas. Frente a esto, Atkinson habla del motivo para obtener el éxito y motivo para evitar el fracaso.

4.1.3. Teoría de la Atribución de Weiner.

Weiner (1986) propone una teoría de **atribución**, que sostiene la conducta del logro depende de forma decisiva de cómo se interpretan los éxitos y fracasos anteriores y de si se cree que puedan controlar todos los resultados.

Afirma que tienden a atribuir sus éxitos o fracasos a una de estas cuatro causas: capacidad, cantidad de esfuerzo dedicado, dificultad de la tarea y la influencia de la suerte. Dos de estas causas son internas, la capacidad y el esfuerzo, y dos son factores externos o ambientales, la dificultad de la tarea y la suerte.

Virginia Crandall (1967) describe los términos locus de control interno y locus de control externo. Las personas con locus de control interno son personalmente responsables de lo que sucede. Las personas con locus de control externo creen que los resultados que obtienen dependen en mayor medida de la suerte, destino o de acciones ajenas a su propia capacidad o esfuerzo.

Weiner sostiene que las cuatro causas posibles de haber obtenido un logro se diferencian en una dimensión de estabilidad, mientras que la capacidad y la dificultad de la tarea son relativamente estables o invariables. Por el contrario, la cantidad de esfuerzo dedicada a una tarea o la acción de la suerte son variables o inestables. Así, clasifica las cuatro causas posibles de éxito o del fracaso en dos dimensiones, las del locus de causalidad y las de estabilidad.

La dimensión de estabilidad determina las expectativas de logro. Los resultados que se atribuyen a causas estables originan expectativas mayores que los que se atribuyen a causas inestables. Los juicios sobre las causas internas o externas de un resultado determinan su valor para el que las percibe. Es de suponer que los éxitos son más valiosos cuando se atribuye a causas internas como el esfuerzo o la capacidad elevada. Sin embargo, los fracasos que se atribuyen a causas internas puede herir la autoestima y hacer que nos sintamos menos inclinados a esforzarnos por tener éxito en el futuro.

El modelo de atribución de Weiner se asemeja al de Atkinson porque subraya la importancia de dos variables cognitivas: las expectativas de logro y el valor de logro.

Es de suponer que el locus de causalidad de logro que percibimos influyen en nuestra valoración de los éxitos y los fracasos, en tanto que las atribuciones sobre la estabilidad de estos resultados influyen en nuestras expectativas de logro. Juntos, ambos juicios (expectativas y valor) determinan la disposición (motivación) a emprender similares actividades relacionadas con el logro en el futuro.

4.1.4. Teoría de la Indefensión Aprendida de Dweck.

Hay personas orientadas hacia el dominio, que significa tendencia a perseverar en tareas difíciles porque se cree que posee una elevada capacidad y / o que los fracasos anteriores se pueden superar esforzándose más.

Las personas orientadas hacia el dominio, considera que el éxito es debido a la capacidad elevada, el fracaso debido al poco esfuerzo. Tienen una concepción de la capacidad de incremento, es decir, que puede mejorar con el esfuerzo, con lo que las expectativas de logro son elevadas. Las reacciones al fracaso son de perseverancia: esforzándose más podrá obtener resultados.

Y, por el contrario, hay personas orientadas hacia la **indefensión aprendida**, tendencia a darse por vencido o a dejar de intentarlo después de fracasar, porque el fracaso se atribuye a una falta de capacidad sobre lo que poco se puede hacer.

Las personas orientadas hacia la indefensión aprendida, considera que el éxito debido a la suerte o el esfuerzo y el fracaso debido a la escasa capacidad. Tiene una concepción de la capacidad como entidad, es decir, no se modifica con la práctica ni con el esfuerzo, con lo que las expectativas de logro son bajas. La reacción al fracaso es darse por vencido, esforzarse más sirve para nada.

4.2. La motivación de poder.

La **motivación de poder** es como una disposición o preferencia por tener un impacto en otras personas. Esta necesidad vigoriza y dirige el comportamiento cuando la persona está en situaciones oportunas para ejercer poder. Correlaciona de manera positiva con tener discusiones con otros, ser electo para un cargo estudiantil en la universidad, correr riesgos mayores en situaciones de juegos de apuesta, comportarse en forma dinámica y activa en un escenario de grupo pequeño y adquirir más "posesiones de prestigio" (Winter, 1973).

En las investigaciones sobre el motivo de poder, no se han encontrado diferencias sexuales en los niveles de promedio ni en la clase de situaciones que estimulan el poder. Tampoco se diferencian en los resultados de la vida que se asocian con tener poder social formal, tener carreras relacionadas con el poder o reunir posesiones de prestigio.

Las personas con alta motivación de poder no enfrentan bien la frustración y el conflicto. Cuando estas personas no alcanzan su resultado, cuando su poder es puesto en duda o bloqueado, existe una alta probabilidad de una respuesta intensa de estrés. McClelland denominó a estos obstáculos *estrés del poder*, llegando a la conclusión que la inhibición del poder, y el estrés que esto conlleva, está directamente relacionada con variaciones en la eficacia del sistema inmunológico del individuo y, por tanto, de sus vulnerabilidad ante determinadas afecciones o enfermedades.

Murray definió algo muy similar, al *motivo de dominio*. Estudiada por David Winter (1973), es la motivación para producir o causar un efecto en los demás, el deseo de tener estatus e influencia sobre los otros.

No sorprende que las personas que tienen alta necesidad de poder suelen escoger posiciones que conlleven autoridad o influencia. Al encontrarse en esas posiciones, las diferencias en los niveles de motivación que presentan las distintas personas varía sus respuestas a los problemas.

En diferentes investigaciones se relacionan la necesidad de poder con la necesidad de motivación, con la respuesta al estrés y con los patrones de amistad; el nivel de necesidad de poder puede condicionar la forma de relacionarse con los demás.

La gente con alta necesidad de poder se preocupa por ejercer un control sobre la imagen que presenta ante los demás (Mc Adams, 1984). Carroll (1987) describe a estos individuos como motivados APRA mejorar su reputación y proyectar en los demás una imagen personal de influencia y autoridad.

Winter (1988) sugiere que la manifestación conductual de la necesidad de poder difiere en función del sentido de responsabilidad generado por la socialización de la persona. Si ésta tiene un alto sentido de la responsabilidad, la motivación de poder conlleva una búsqueda exhaustiva de prestigio en acciones socialmente aceptables. Para quienes tienen un pobre sentido de la responsabilidad, conlleva formas menos aceptables de influir sobre los demás, como la agresividad, explotación sexual, abuso del alcohol y drogas, lo que fue denominado por Winter como *poder impulsivo y licencioso*.

4.3. La motivación de intimidad.

Mc Adams define la necesidad de intimidad como "*preferencia recurrente o disposición para la interacción afectuosa, cercana y comunicativa con otros*" (1990). Las personas con una alta necesidad de intimidad buscan un mayor contacto humano en su vida diaria que aquellas con una necesidad de intimidad menor.

Esta motivación no aparece en la lista de Murray, pero comparte con la necesidad de afiliación la preferencia por estar con otra persona como fin más que como medio, aunque difiere de ella, puesto que subraya la importancia de la cercanía y de la disposición a compartir algo con otro.

Mc Adams propuso esta motivación al considerar que la evaluación de la necesidad de afiliación no remarcaba de manera suficiente los aspectos positivos y afirmativos de las relaciones cercanas, sino que es una orientación activa encaminada al "ser", mientras

que la necesidad de intimidad que Mc Adams contempla es más pasiva y no controladora, con una orientación a “ser” (1981).

Los estudios realizados sobre los tipos de comportamientos derivados de la motivación de intimidad dieron como resultado que las personas con una necesidad de intimidad alta tienen mayores intercambios personales, no siendo esta diferencia significativa si entramos en ámbitos de grupos grandes. Así, no se puede definir a la persona con una alta necesidad de intimidad como extrovertida, sino que tiene más probabilidades de ser “alguien” con unos pocos amigos muy buenos, denotando preferencia por conversaciones sinceras y significativas a grandes acontecimientos sociales.

La otra diferencia se basa en que las personas con una alta necesidad de intimidad comparten con sus amigos esperanzas, deseos, temores y, a su vez, escuchan más, debido a que se interesan más por el bienestar de quienes les rodean.

5. LA MOTIVACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA HUMANISTA.

La tradición humanista de la motivación tiene, entre otras características, un énfasis en la conciencia de las necesidades, decisiones y responsabilidad personal. Los humanistas destacan la importancia del rol de la *elección* de la vida humana, así como la influencia de la *responsabilidad* en la creación de una vida significativa y satisfactoria.

Otra de las características importantes de la perspectiva humanista de la motivación es la necesidad humana de crecimiento y la conciencia de todo su potencial. La naturaleza humana es positiva, es afirmativa de la vida, postura que contrasta con el psicoanálisis, que adopta una visión pesimista de la naturaleza humana. La tradición humanista aporta pues un punto positivo, optimista, que remarca el proceso de crecimiento personal positivo hacia el potencial humano deseado. Este potencial humano se resume en el concepto de autorrealización.

La tradición humanista basa mucha de la motivación que trabaja en la necesidad de *crecer*, de convertirse en lo que uno pretende ser. Las otras tradiciones, incluyendo las de Freud, Maslow y McClelland, ven la motivación como una deficiencia específica. Esto, que parece una sutil diferencia, marca una línea de separación histórica en cuanto al estudio teórico y de investigación.

Así como los autores tratados basan los motivos de logro, poder e intimidad en una deficiencia, la tradición humanista trata el motivo de autorrealización como un motivo basado en el crecimiento, en el desarrollo, con el fin de llegar a ser lo que uno está destinado a ser.

5.1. La teoría de autorrealización de Abraham Maslow.

La autorrealización es el proceso de volverse “cada vez más lo que uno es de manera idiosincrásica, convertirse en todo lo que uno es capaz de convertirse” (1968).

Maslow comenzó con el concepto de necesidad, pero definió las necesidades por sus metas. Así consideraba que las necesidades están organizadas en forma jerárquica, dividiendo en cinco niveles.

En la base encontramos las **necesidades fisiológicas**, que engloban las necesidades primordiales para la supervivencia inmediata (alimento, agua, aire y sueño) y a largo plazo del individuo (por ejemplo, necesidad de sexo).

El siguiente nivel lo ocupan las necesidades de seguridad, que abarcan la necesidad de abrigo y seguridad, como la necesidad de un lugar para vivir y de vivir libre de amenaza.

Parece importante remarcar que es necesario satisfacer las necesidades inferiores antes de proceder a satisfacer las necesidades superiores. Es aplicable al desarrollo cronológico de la persona, puesto que las necesidades que ocupan un lugar más inferior en la jerarquía, esas que es necesario satisfacer en primer lugar, son también las primeras que aparecen durante el curso del desarrollo humano. Es importante la necesidad de satisfacer las necesidades que ocupan niveles más inferiores, puesto que son las imprescindibles para asegurar la supervivencia, y por tanto las que se manifiestan de manera más exigente y poderosa cuando no son satisfechas.

“La tendencia interna hacia la autorrealización no es tan intensa y abrumadora e inconfundiblemente como los instintos de los animales. Es débil, delicada, sutil y superada con facilidad por el hábito, las presiones culturales y las actitudes erróneas hacia ella” (Maslow 1968).

El tercer nivel de la jerarquía de Maslow consiste en las necesidades de pertenencia. Los humanos son una especie social que necesita de manera natural pertenecer a grupos (familias, clubes, equipos, etc.). Esta necesidad es algo más psicológica que las necesidades fisiológicas o de seguridad. La soledad que caracteriza a la sociedad actual es una muestra de la alienación a que se somete al individuo al no satisfacerse esta necesidad.

El cuarto nivel de necesidad de la jerarquía contiene necesidades de estima. Existen dos tipos de estima: de los demás y la autoestima, aunque generalmente esta última depende de la primera. Deseamos ser respetados por nuestras capacidades y logros, así como deseamos sentirnos bien respecto a nosotros mismos, sentir que somos inestimables, valiosos, competentes. Gran parte de la actividad de la vida diaria está adaptada hacia el logro del reconocimiento y estimación de los demás, y a reforzar la seguridad en uno mismo.

El último nivel de la jerarquía de Maslow es la necesidad de autorrealización. Es la necesidad de desarrollar el potencial propio, la necesidad de convertirse en la persona que uno quiere ser. Parte de la dificultad de satisfacer esta necesidad se fundamenta en que para convertirse en la persona que uno quiere ser, primero hay que averiguar quién quiere ser.

Un grupo de investigadores (Wicker et al., 1993) realizaron puso a prueba la idea de que las necesidades que ocupaban niveles inferiores son más intensas que las necesidades superiores cuando hablamos de privación. Fue comprobada la idea de Maslow de que las necesidades *inferiores* son imperativas para la supervivencia absoluta, y, por tanto, más intensas que las necesidades superiores cuando no se satisfacen. Se ha comprobado,

además, que las personas valoran más la gratificación de las necesidades superiores que la de las necesidades inferiores.

5.2. La teoría de autorrealización de Carl Rogers.

Enfocó en las formas de fomentar y alcanzar la autorrealización. Rogers elaboró una teoría de la personalidad y un método de psicoterapia. Al igual que Maslow, creía que las personas eran buenas en lo básico y que la naturaleza humana era benevolente y positiva en lo fundamental.

Su enfoque de la autorrealización es un enfoque cuyo centro está ocupado por el concepto que denominó *persona de funcionamiento pleno*, que se refiere a la persona que está en el camino hacia la autorrealización. La persona que está en el camino puede no estar ya autorrealizada en la actualidad, pero no se bloquea, no se desvía en su movimiento hacia la meta de la realización.

Las personas que según Rogers se encuentran en funcionamiento pleno se caracterizan por ser personas abiertas a nuevas expectativas, disfrutan de la diversidad, de la novedad; están centradas en el presente, no ancladas en el pasado o aferradas a sus arrepentimientos, pero tampoco viven en el futuro. Estas personas confían en sí mismos, en sus sentimientos y juicios.

De acuerdo con Rogers, todos los niños nacen con el deseo de ser amados y aceptados por sus padres y otras personas importantes de su entorno. Denominó a esta necesidad innata el deseo de *consideración positiva*. Los requerimientos establecidos por los padres u otros para ganarse su consideración positiva se denominan *condiciones de valor*. La consideración positiva, cuando debe ganarse por cumplir ciertas condiciones, se llama *consideración positiva condicional*.

Las personas que experimentan muchas condiciones de valor a lo largo de su vida pueden llegar a perder el contacto con sus propios deseos e inclinaciones, viviendo su vida como un esfuerzo por complacer a los demás. Dependen de otros para la consideración positiva y están buscando constantemente las condiciones de valor que han de satisfacer. Durante mucho tiempo han trabajado por complacer a otros y han olvidado sus propios deseos de vida; han perdido la autodirección y ya no se encuentran en el camino de la realización.

Rogers creyó que la consideración positiva de los padres y otros no debía tener condiciones agregadas, sino que debería darse en forma libre y liberal, sin condiciones y contingencias. Denominó *consideración positiva incondicional* al hecho de que los padres y otros significativos aceptaran al niño sin condiciones.

La consideración positiva incondicional aporta a las personas una posibilidad de libertad para aceptarse a sí mismas, aún con sus propias debilidades y defectos, porque han experimentado *autoconsideración positiva incondicional*. Les da la oportunidad, el marco para tener una consideración positiva de sí mismos de manera incondicional y aceptarse por quienes son y no por tratar de ser lo que otras personas quieren de ellos. Confían en sí mismos, siguen sus propios intereses y dependen de sus sentimientos

como guía para hacer lo correcto. Es decir, adoptan las características de una persona de funcionamiento pleno y comienzan a realizar los “yo” que quieren ser.

Desde el punto de vista de Rogers el resultado de tener una experiencia que no corresponde con la autorrealización, con la autoconcepción de uno mismo, provoca ansiedad. Una respuesta menos funcional es el uso de mecanismos de defensa, Rogers enfatizó la distorsión, modificación de la experiencia, en lugar de la autoimagen, para reducir la amenaza.

La terapia que Rogers propone, llamada *terapia centrada en el cliente*, supone que el paciente nunca recibe interpretación o instrucción alguna acerca del curso de acción que debe tomar para resolver el problema, de manera que se trata de crear para el paciente las condiciones correctas en las que el cliente puede cambiar por sí mismo.

Existen tres condiciones centrales para la terapia centrada en el cliente: *la aceptación genuina* por parte del terapeuta, *consideración positiva incondicional* para el cliente y *la comprensión empática*.

La teoría de Rogers supone el estudio del desarrollo del yo durante toda la vida, incluyendo procesos específicos que pueden interrumpir o facilitar ese desarrollo.

6. MOTIVACIÓN Y COMPETENCIAS DEL FISIOTERAPEUTA.

El concepto de competencia hace referencia a la persona y a lo que ésta es capaz de lograr. Sin embargo, en ocasiones nos encontramos usando en su lugar términos semejantes, pero diferentes en su significado como capacidad, atributo, habilidad y destreza. Remitiéndonos al origen etimológico, llegamos a encontrar significados más específicos. En la Fase 1 del Proyecto Piloto del Informe Final del Proyecto Tuning, publicado en 2003, se recoge:

“Habilidad, del latín *habilis* significa «capaz de sostener, transportar o manipular con facilidad», de lo cual se deriva la palabra *habilitas* que puede traducirse como «aptitud, habilidad, suficiencia o destreza».

El término *destreza*, con el significado de ser capaz, estar capacitado o ser diestro en algo, es probablemente el más usado. Se usa con frecuencia en la forma plural, es decir, *destrezas* y algunas veces con un significado más restringido que el de competencias. Esto explica la elección del término competencias en el Proyecto *Tuning*.

(...) Las competencias tienden a transmitir el significado de lo que la persona es capaz de o es competente para ejecutar, el grado de preparación, suficiencia o responsabilidad para ciertas tareas”.

En el Proyecto *Tuning* el concepto de las competencias trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo lo cual enlaza con el trabajo realizado en educación superior. En la Línea 1, las competencias y las destrezas se entienden como **conocer** y

comprender (conocimiento teórico de un campo académico, la capacidad de conocer y comprender), **saber cómo actuar** (la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones) **saber cómo ser** (los valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social). Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos.

En este contexto, “*el poseer una competencia o conjunto de competencias significa que una persona, al manifestar una cierta capacidad o destreza o al desempeñar una tarea, puede demostrar que la realiza de forma tal que permita evaluar el grado de realización de la misma. Las competencias pueden ser verificadas y evaluadas, esto quiere decir que una persona corriente ni posee ni carece de una competencia en términos absolutos, pero la domina en cierto grado, de modo que las competencias pueden situarse en un continuo*”.

Las competencias genéricas o transversales se dividen, siguiendo al Proyecto Tuning, en:

- **Competencias instrumentales:** competencias que tienen una función instrumental. Entre ellas se incluyen:
 - Habilidades *cognoscitivas*, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos.
 - Capacidades *metodológicas* para manipular el ambiente: ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje, tomar decisiones o resolver problemas.
 - Destrezas *tecnológicas* relacionadas con el uso de maquinaria, destrezas de computación y gerencia de la información.
 - Destrezas *lingüísticas* tales como la comunicación oral y escrita o conocimiento de una segunda lengua.
- **Competencias interpersonales:** capacidades *individuales* relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y de autocrítica. Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, la capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético. Estas competencias tienden a facilitar los procesos de interacción social y cooperación.
- **Competencias sistémicas:** son las destrezas y habilidades que conciernen a los *sistemas como totalidad*. Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten al individuo ver como las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Estas capacidades incluyen la habilidad de planificar los cambios de manera que puedan hacerse mejoras en los sistemas como un todo y diseñar nuevos sistemas. Las competencias sistémicas o integradoras requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales.

Conforme al proyecto Tuning, las competencias genéricas más valoradas son:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de aprender.
- Habilidad para resolver problemas.
- Capacidad de aplicar el conocimiento.
- Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas.
- Preocupación por la calidad del trabajo.
- Destrezas para el manejo de la información.
- Capacidad para trabajar en equipo.

En cuanto a las competencias específicas, la ANECA, en su *Libro Blanco del Título de Grado en Fisioterapia*, determina las competencias específicas de Fisioterapia:

- **Conocimientos Disciplinarios:** ciencias clínicas, ciencias de la conducta, dimensión ética, deontológico y legal, ya algunas otras áreas.
- **Competencias Profesionales:** Son de especial relevancia algunas de estas competencias, como:
 - Generar relación efectiva con otros miembros del equipo pluridisciplinar, también destacado de las competencias actitudinales bajo el epígrafe de colaboración y cooperación con otros profesionales.
 - Motivar a otros.
 - Afrontar el estrés.
 - Asumir riesgos y vivir en entornos de incertidumbre.
- **Competencias Actitudinales:** de especial importancia:
 - Trabajar con responsabilidad.
 - Mantener una actitud de aprendizaje y mejora.
 - Manifestar un alto grado de autoconcepto.
 - Desarrollar la capacidad para organizar y dirigir.

Así, estas competencias, genéricas y específicas resultan de gran importancia en el desarrollo profesional del fisioterapeuta, y son, todas y cada una de ellas, variables que pueden recibir una influencia a lo largo del periodo formativo universitario.

7. ESTUDIO EXPERIMENTAL SOBRE MOTIVACIONES PSICOSOCIALES.

7.1. Justificación.

La vida es movimiento, cambio, actividad, desarrollo, y en la medida en que estamos vivos, estamos en continua actividad. ¿Qué nos mueve a actuar?. ¿Qué nos hace interesarnos por las cosas, inquietarnos?. Cuando se realiza la elección de los estudios que se quieren cursar, generalmente se hace respondiendo a esos factores que nos mueven, que nos hacen inquietarnos.

¿Qué mueve a los estudiantes que escogen Fisioterapia como carrera, como futuro profesional?. ¿Estos estudios recogen y potencian la estimulación de esos factores?

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la fisioterapia como (*De fisio- y -terapia*). *Med.* Método curativo por medios naturales, como el aire, el agua, la luz, etc., o mecánicos, como el masaje, la gimnasia, etc.

Existen muchas definiciones académicas, pero la definición de Fisioterapia pasa por comprenderla como una forma de entender y atender la salud. La Fisioterapia entiende la salud como una cualidad de la persona que hay que cuidar cada día; ve la salud desde una perspectiva holística, como un todo relacionado.

Es de vital importancia que la sociedad tome conciencia sobre el impacto nocivo que tiene el constante empleo de productos sobre el organismo, pudiendo causar problemas físicos, nerviosos, psicológicos, dando paso a otras alternativas como la fisioterapia, que abren camino al demostrar que los conocimientos requieren ser abordados con métodos terapéuticos que unen lo natural y lo tecnológico.

El fisioterapeuta se forma para conocer perfectamente el organismo humano, poder hacer un diagnóstico de las dolencias que pueden tratarse con técnicas mecánicas, manuales o mediante instrumentos, y aplica todos sus conocimientos al tratamiento del dolor, mejora del rendimiento físico, corrección de anomalías funcionales del individuo y, todo ello, con grandes dosis de creatividad, responsabilidad y vocación de servicio.

Es importante remarcar la vocación de servicio que requiere esta profesión, base de nuestra investigación, puesto que las profesiones de servicio requieren de quienes se dedican a ella, unas características personales que tratamos de estudiar.

No sólo nos proponemos analizar la presencia de esos aspectos personales, concretamente motivacionales, sino la evolución de esos factores a lo largo del periodo universitario, valorando si la formación recibida por los estudiante de fisioterapia refuerza esos aspectos de gran importancia para el desarrollo de la fisioterapia en un buen equilibrio entre la excelencia profesional y humana. Si no lo hiciera cuáles podrían ser las propuestas de mejora para lograr que desde el periodo de estudios de grado se trabajara en el cuidado de las características psicosociales de los estudiantes y futuros

profesionales, cuidando con especial cuidado aquellas que se refieren a los aspectos motivacionales para el correcto desarrollo de su profesión.

7.2. Formulación del Problema y definición de las Hipótesis del estudio.

¿Los estudios de Fisioterapia contribuyen a reforzar los factores relacionados con la motivación necesarios para el óptimo desarrollo de la labor profesional?

La hipótesis nula afirma que no existen diferencias estadísticamente significativas en los factores relacionados con la motivación entre los alumnos de primer y tercer cursos de la titulación de Fisioterapia.

La hipótesis alterna que planteamos es unilateral y afirma que existen diferencias estadísticamente significativas en los factores relacionados con la motivación entre los alumnos de primer y tercer cursos de la titulación de Fisioterapia, siendo superiores los resultados obtenidos en los estudiantes del último año debido a los estudios cursados.

7.3. Revisión Bibliográfica.

La revisión temática ha aportado un total de 251 referencias. Se descartaron 31 por no ser relevantes para la investigación psicológica. Las 220 restantes se han agrupado en diferentes categorías:

- *Investigación básica en motivación:* Las referencias a este respecto apenas alcanzan el 10% del total. Gran parte corresponden a análisis teóricos o históricos de la motivación en general, o de algún concepto motivacional en particular.

Respecto a los bloques empíricos destacan dos bloques temáticos: “la indefensión aprendida” (Ramírez y otros, 1994; Yela, 1996; Yela y otros, 1996) y “las atribuciones causales” (Manassero y Vázquez, 1995).

- *Motivación académica:* En investigación aplicada, predominan los estudios sobre motivación académica, realizados principalmente por educadores y profesores adscritos a las Facultades de Educación.

La investigación a este respecto se ha interesado fundamentalmente por analizar la relación entre motivación y rendimiento. Existen dos grupos de estudios, los que tratan la motivación como otra variable más de la personalidad, por ejemplo en estudios predictivos que tratan de conocer la contribución diferencial de un conjunto de variables de personalidad al rendimiento académico (García y Fumero, 1998); y aquellos en los que el análisis motivacional se dirige a los procesos. Desde este punto de vista hay un gran número de investigaciones que giran en torno al concepto de metas académicas (González-Cabanach y otros).

- *Motivación en el trabajo:* En investigación aplicada, junto con la motivación académica, predominan también los estudios sobre motivación en el trabajo. Predominan los realizados por profesionales del ámbito de la Empresa, la Sociología y la Economía.

La investigación psicológica sobre motivación laboral gira en torno al papel de los motivadores extrínsecos e intrínsecos, así como en torno a la relación entre satisfacción laboral y rendimiento y el papel de la motivación en esa relación (Fernández y Ovejero; 1994; de Quijano y Navarro, 1998).

- *Motivación en el deporte:* Estos trabajos se centran en analizar los motivos que radican tras la decisión de una persona de intervenir en un deporte, tales como el motivo de afiliación, la necesidad de exhibirse, la necesidad de éxito y autonomía, la necesidad de rendimiento, el placer intrínseco, la necesidad de sublimar impulsos agresivos propios de la naturaleza humana y la necesidad de dominio (de Bakker, Whiting, van der Brug, 1993; Gabler, 1977).
- *Otros trabajos:* Predomina el enfoque de la Psicología Social sobre temas diversos, con especial referencia a la motivación implicada en el voluntariado (Chacón y Vecina, 1999; Chacón y otros, 1997; Riera, 1995).

7.4. Muestra.

El estudio se ha realizado con los alumnos de Fisioterapia de la Universidad Francisco de Vitoria. Para analizar las posibles diferencias en los factores motivacionales, se emplean en el estudio dos muestras, teniendo en cuenta el curso académico que están realizando. Se utilizaron dos muestras independientes con alumnos de primer y de tercer cursos. La prueba se aplicó durante el mes de diciembre a ambos grupos, tomando como muestra los estudiantes que asistieron el día de la aplicación a clase. Hasta ese momento, los alumnos desconocían la investigación y su objetivo.

7.5. Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS).

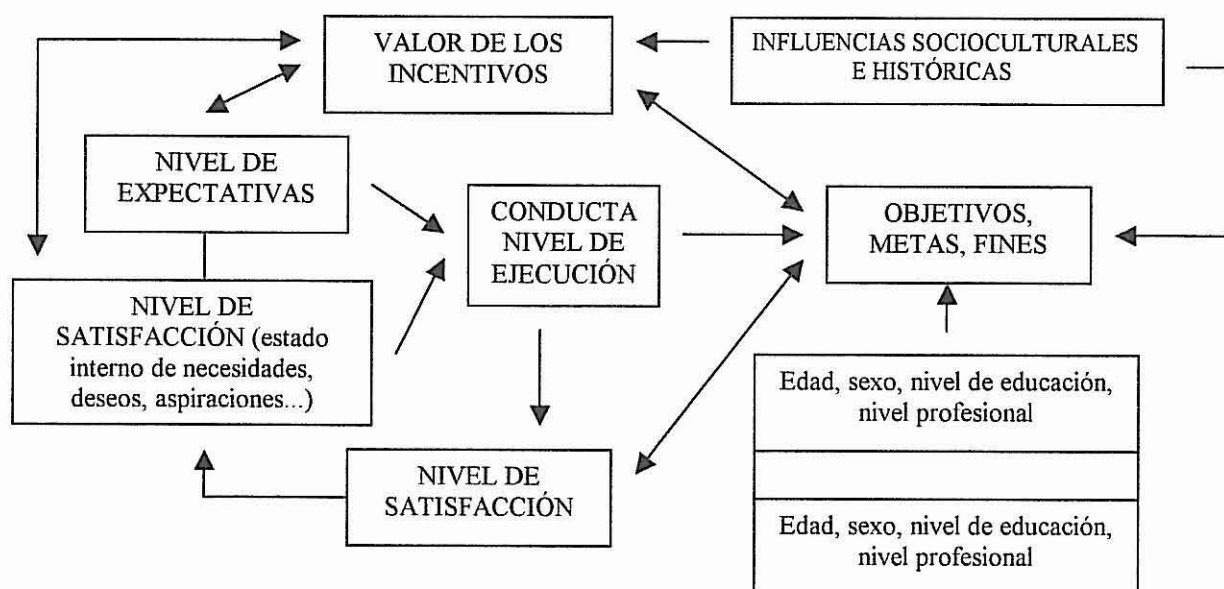
La Escala de Motivaciones Psicosociales es diseñada por J. L. Fernández Seara para apreciar la estructura diferencial y dinámica funcional del sistema motivacional del sujeto, basándose en cinco componentes básicos de conducta y para predecir el futuro comportamiento del individuo sobre todo en el ámbito laboral.

Entre los **objetivos fundamentales** podemos destacar los siguientes:

1. Estudiar los procesos psicológicos involucrados en la estructura dinámica de las motivaciones (emocionales, cognoscitivas y situacionales).
2. Conocer la importancia relativa de los motivos psicosociales de cada uno de los sujetos.
3. Delimitar el rango de los incentivos y el nivel de satisfacción.
4. Observar el nivel de rendimiento – ejecución en cada una de las motivaciones.

El **modelo teórico** que subyace sobre el funcionamiento de las motivaciones sobre todo de tipo psicosocial se recoge en el gráfico 1.

Gráfico 1: Modelo teórico del funcionamiento de las motivaciones.



Las motivaciones, siguiendo a Bolles (1969), no son hechos de comportamiento claramente observables o aspectos de experiencia directa. **Las motivaciones son un complejo proceso donde se incluyen distintos componentes subjetivos, como estado de necesidad, nivel de activación, aspiraciones, expectativas, valoración de los incentivos, satisfacción, entre otros; y objetivos como incentivos y ejecución.** Desde esta perspectiva, cada motivo se puede expresar en una gran variedad de formas de expresión.

También hemos de señalar que las motivaciones no son aspectos estáticos, lo que dificulta su evaluación. A lo largo del ciclo vital, los motivos que impulsan a la acción cambian e incluso se aprenden nuevas formas de conducta.

La escala aplicada incluye los siguientes **aspectos motivacionales**:

1. **Afiliación.** Hace referencia a personas que están preocupadas por el establecimiento y/o mantenimiento de una relación positiva con las otras personas. Por este motivo, definido como la anticipación de relaciones afectuosas y amistosas con otras personas, parece ser, en parte, una respuesta a la ansiedad y no sólo un impulso positivo de goce.
2. **Pertenencia de grupo.** Necesidad humana de pertenecer y ser considerado como miembro significativo de un grupo.
3. **Estima.** Aprecio y respeto por parte de los demás.
4. **Reconocimiento social.** Aprobación por parte de los demás de su trabajo y esfuerzo.
5. **Autoestima.** Valoración personal que tiene el sujeto acerca de sí mismo.
6. **Realización.** Necesidad de desarrollar continuamente las capacidades propias y de sentirse creativo en el sentido más amplio.
7. **Iniciativa.** Posibilidad de que el sujeto proponga o haga algo. Necesidad de llevar a cabo sus proyectos personales.

8. **Logro.** Deseo general de alcanzar algún resultado por excelencia superándose a sí mismo o a otros.
9. **Poder.** Hace referencia a personas que están emocionalmente preocupadas por conseguir o mantener medidas y/o normas que permitan influir sobre otras personas.
10. **Seguridad.** Búsqueda de la estabilidad en las relaciones afectuosas y en la actividad profesional. El sujeto actúa para preservar su seguridad. No obstante, las necesidades de seguridad no son las mismas para todo el mundo.

Los factores que conforman la escala son:

1. **Aceptación e integración social.** Mide la necesidad de relaciones efectivas con otras personas. Este factor incluye los motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social.
2. **Reconocimiento social.** La persona busca aprobación social y estima por parte de los demás, tanto por sus esfuerzos como por su valía personal. Tiende a buscar prestigio personal y profesional. Una búsqueda afanosa de estima ha de llevar, sin duda, a una cota elevada de logro.
3. **Autoestima / autoconcepto.** Está relacionada con la valoración personal y confianza en sí mismo.
4. **Autodesarrollo.** Se trata de medir la necesidad y tendencia humana a desarrollar las capacidades personales, realizar proyectos y proponerse nuevas metas en la vida. Incluye motivos de logro, realización, expresión creativa y de desarrollo de la propia iniciativa. Una tendencia al logro correlacionará positivamente con la valoración personal.
5. **Poder.** Hace referencia a la preocupación que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales y, al mismo tiempo, de buscar los medios y condiciones para influir y dirigir a otras personas. Está dispuesta a realizar esfuerzos y lograr cotas muy elevadas a través de diversos medios (trabajo, dinero, patrimonio, política, cargos...) con un claro fin de obtener poder. Aspira a alcanzar un estatus (social, profesional, económico...) elevado que le permita dominar y dirigir de alguna manera a los demás.
6. **Seguridad.** La persona busca estabilidad psíquica basándose en circunstancias que le rodean: familiares, laborales y sociales.

Los aspectos que se evalúan a través de la Escala de Motivaciones Psicosociales son:

1. **Nivel de activación motivacional.** Se considera como el factor motivante o acción activadora de la conducta. Se trata de elementos impulsivos hacia la acción, pero no direccionales. Alude al estado de alerta y/o activación general "arousal" que determinan el comportamiento en orden a la consecución de unas metas.
2. **Nivel de expectativa.** Anticipación cognitiva por parte del sujeto acerca de la probabilidad de alcanzar un éxito (o fracaso) en una determinada tarea. Probabilidad percibida de que haciendo un determinado esfuerzo se alcanzará un determinado incentivo o recompensa. Existe una relación entre estimación subjetiva e incentivo y expectativa, por una parte, y entre expectativa y nivel de satisfacción, por otra.

3. **Nivel de ejecución.** Cantidad de esfuerzo que un individuo pone en práctica en la consecución de unas metas. Desempeño de las tareas en una situación dada. Relación entre el nivel de activación, el valor de la recompensa y la eficacia.
4. **Valor de los incentivos.** Se trata de la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta o la importancia que el sujeto atribuye o concede a ciertos factores externos. Los incentivos reforzadores poseen un valor funcional para el sujeto.
5. **Nivel de satisfacción.** Hace referencia al grado según el cual los incentivos corresponden o superan el nivel de aspiración y que el individuo juzga justo o inadecuado. El nivel de aspiraciones funciona como regulador del éxito o del fracaso.

7.6. Justificación de la Prueba Estadística.

La prueba U de Mann - Whitney esta diseñada para contrastar dos muestras independientes. Esta prueba se usa como alternativa para la prueba t para medias con muestras pequeñas o a la prueba de Kolmogorov - Smirnov cuando el supuesto de normalidad no se cumple.

La prueba U de Mann - Whitney se usa para encontrar si dos muestras independientes proceden de poblaciones simétricas que tienen la misma media o mediana. La prueba se usa cuando no se puede verificar la suposición de 2 poblaciones normales con varianzas iguales.

Los datos deben estar medidos al menos en una escala ordinal, haciendo que esta prueba sea útil para datos ordinales o categóricos.

El procedimiento da rangos a los datos como si los valores en ambas muestras pertenecieran todos a un solo grupo. El valor mas pequeño se asigna al rango 1, el siguiente valor mas pequeño al rango 2 ..., sin importar a que muestra pertenece el elemento. Si las medias de dos poblaciones son iguales, los rangos altos y bajos deben tener una distribución bastante pareja en las 2 muestras. Si las medias no son iguales, una muestra tendra a tener rangos mas altos o mas bajos que la otra. El análisis se concentra en la suma de los rangos de una de las muestras y la compara con la suma que se esperaría si las medias de la población fueran iguales.

Para una muestra combinada de 20 o menos, se usan tablas especiales para probar la hipótesis nula de los dos grupos; estas tablas se encuentran en libros especializados en métodos no paramétricos. Si la muestra combinada es mayor que 20, se ha demostrado que la curva normal es una buena aproximación de la distribución muestral. Esta curva normal tiene parámetros que se encuentran en las ecuaciones que se presentaran a continuación.

El estadístico U de Mann-Whitney:

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - R_1$$

Donde :

U = Estadístico de Mann Whitney

n1 = Numero de elementos en la muestra 1

n2 = Numero de elementos en la muestra 2

R1 = Suma de rangos en la muestra 1

Si utilizamos un programa de cálculo estadístico y solicitamos la prueba de Mann-Whitney, obtendremos los valores de U para cada muestra, y si los dividimos entre n1 . n2, siendo n1 el tamaño de la primera muestra y n2 el de la segunda, habremos calculado la proporción de veces en las que los individuos de esa muestra salen favorecidos en las comparaciones, siempre que una categoría más baja suponga una mejor situación ya que, obviamente, si fuera una peor situación habremos calculado el número de veces en los que sale desfavorecido.

Los programas de estadística nos dan además un nivel de significación para esos valores de U. En un ejemplo donde el valor de probabilidad obtenido es de 0.038, se rechaza la hipótesis nula (con punto de corte $p < 0.05$).

7.7. Resultados del Estudio Estadístico.

Tras corregir las pruebas realizadas por los estudiantes de Fisioterapia, los resultados pueden resumirse de la siguiente forma (tabla 1):

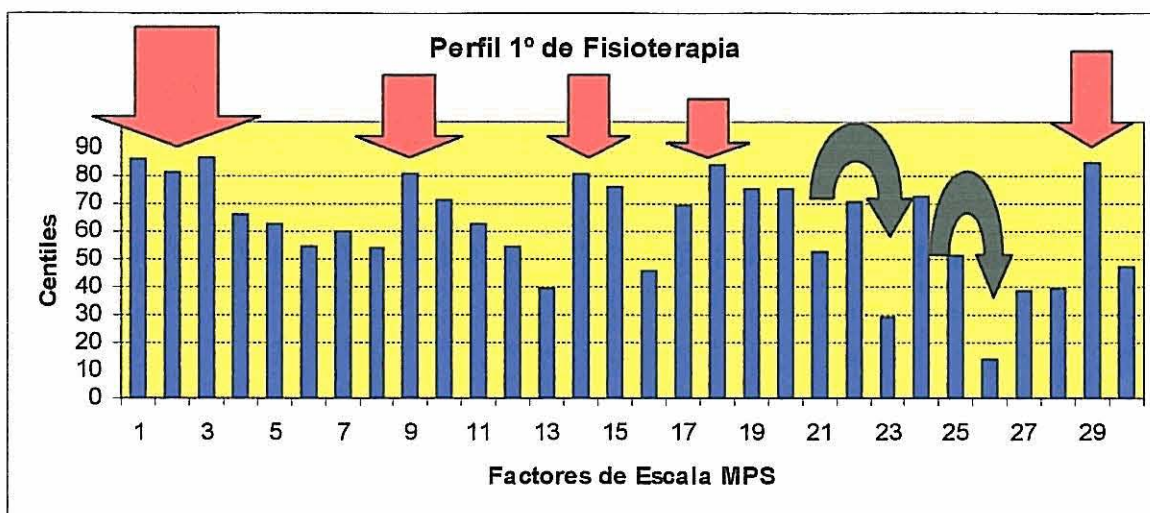
Tabla 1: Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo		N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
VB1	89	16,73	3,240	8	21	VB16	89	12,47	2,760	5	18
VB2	89	13,93	2,458	4	16	VB17	89	12,00	2,132	5	14
VB3	89	12,28	4,490	-8	16	VB18	89	10,83	4,571	-2	18
VB4	89	16,22	4,255	0	30	VB19	89	28,53	9,217	0	46
VB5	89	15,38	4,747	0	24	VB20	89	24,51	9,476	3	44
VB6	89	11,15	2,859	4	17	VB21	89	8,12	4,269	0	19
VB7	89	9,72	2,576	5	13	VB22	89	8,61	2,851	2	18
VB8	89	8,46	5,121	-7	15	VB23	89	,24	4,328	-7	9
VB9	89	27,04	9,048	0	46	VB24	89	10,97	4,806	0	23
VB10	89	22,94	9,192	1	38	VB25	89	8,60	5,018	0	18
VB11	89	11,43	3,303	4	19	VB26	89	8,02	2,784	3	15
VB12	89	8,27	3,092	0	14	VB27	89	8,20	6,453	2	66
VB13	89	7,30	5,048	-7	16	VB28	89	4,88	2,876	-2	11
VB14	89	25,73	8,943	0	46	VB29	89	15,76	4,477	0	24
VB15	89	23,48	9,583	0	38	VB30	89	10,83	4,775	0	19

Como podemos observar en la tabla anterior, las desviaciones típicas en cada una de las variables muestran valores muy altos, por lo que podemos afirmar que la muestra es muy heterogénea.

Previo a aplicar la prueba no paramétrica de contraste de hipótesis U de Mann – Whitney, realizamos un estudio estadístico descriptivo de los resultados obtenidos.

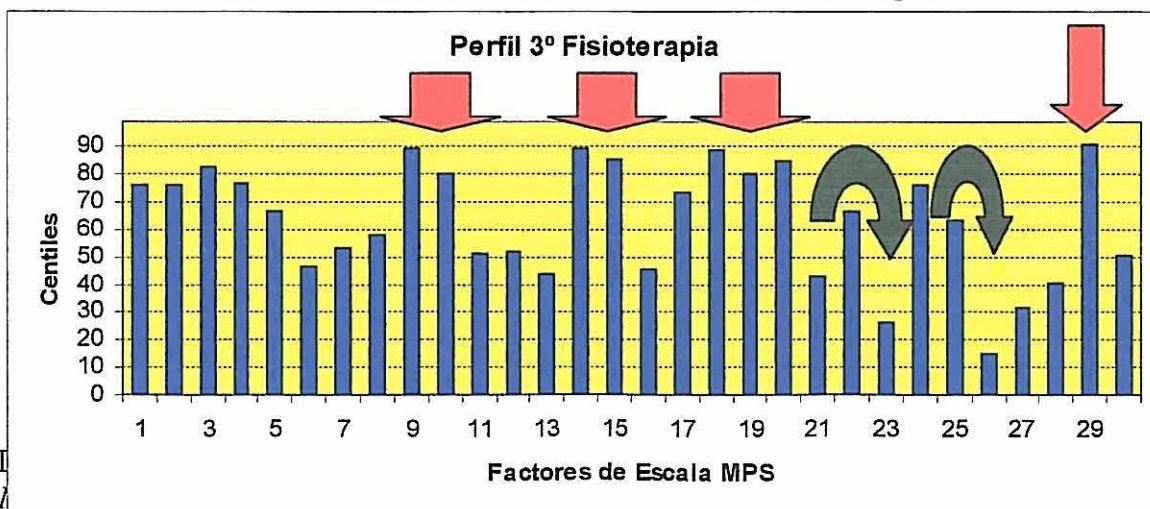
Gráfico 2: Perfil Alumnos Primer Curso de Fisioterapia.



En primer lugar, analizamos el perfil de los estudiantes, teniendo en cuenta el curso en el que se encuentran. Como se puede apreciar en el gráfico, en cuanto a las variables de *Activación Aceptación e Integración Social*, *Expectativa Aceptación e Integración Social*, *Ejecución Aceptación e Integración Social*, *Incentivo Reconocimiento Social*, *Incentivo Autoconcepto*, *Ejecución Autodesarrollo e Incentivos Seguridad*, los resultados alcanzados son iguales o superiores al centil 80. En cambio, en *Ejecución de Poder* y *Activación de Seguridad*, se alcanzan los valores más bajos con centiles inferiores a 30.

Igual ocurre con el perfil de los estudiantes de tercer curso.

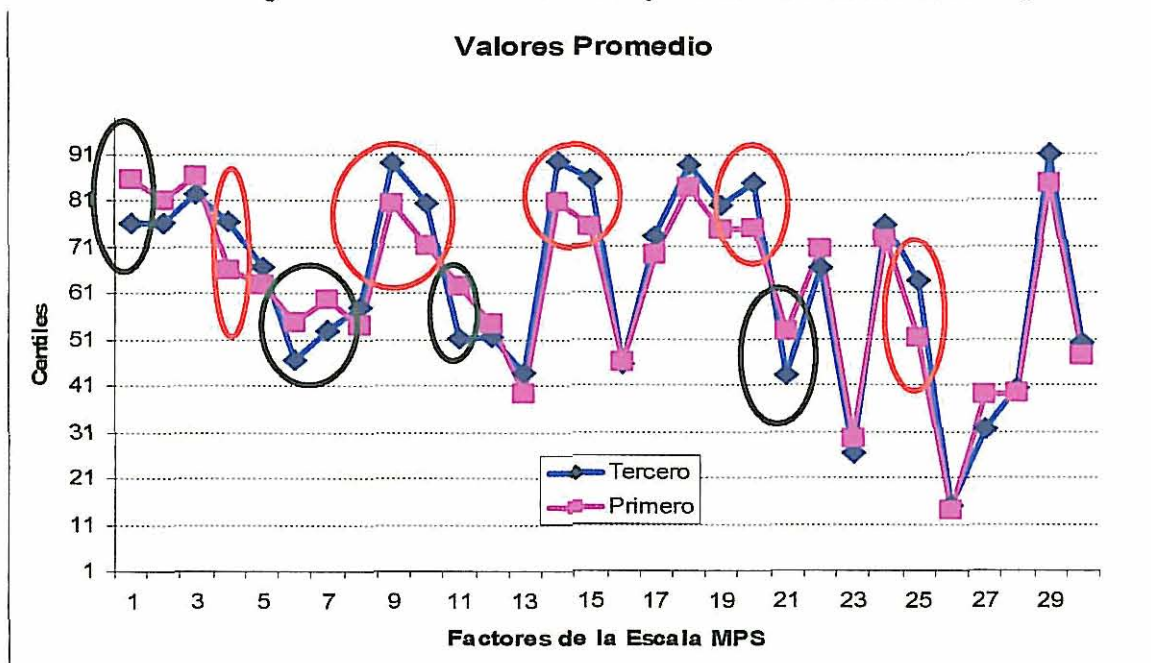
Gráfico 3: Perfil Alumnos Tercer Curso de Fisioterapia.



Incentivo de Autodesarrollo, Satisfacción de Autodesarrollo, Incentivo de Seguridad, con valores iguales o superiores al centil 80. Sin embargo, para *Ejecución de Poder y Activación de Seguridad*, como en el caso de los alumnos de primer curso de fisioterapia, se alcanzan los valores más bajos con centiles inferiores al 30.

Comparativamente, se observan diferencias entre ambos perfiles, como se muestra en el gráfico 4.

Gráfico 4: Comparativa Perfiles de Primer y Tercer Curso de Fisioterapia.



De esta manera, las diferencias más marcadas en cuanto a la diferencia entre perfiles de los alumnos de primer y tercer curso de fisioterapia, los primeros obtienen puntuaciones superiores para las variables de *Activación Aceptación e Integración Social, Activación de Reconocimiento Social, Expectativa de Reconocimiento Social, Activación Autoconcepto, Activación de Poder*.

Por otro lado, los alumnos de tercer curso de fisioterapia obtienen puntuaciones superiores para las variables de *Incentivo de Aceptación e Integración Social, Incentivo de Reconocimiento Social, Satisfacción Reconocimiento Social, Incentivo de Autoconcepto, Satisfacción Autoconcepto, Satisfacción de Autodesarrollo y Satisfacción de Poder*.

Hemos aplicado la prueba U de Mann-Whitney teniendo en cuenta la variable "curso" para poder responder a la pregunta formulada en el problema y aceptar o rechazar la hipótesis nula definida. Los resultados se recogen en la tabla 2.

**Tabla 2: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable “curso”.
Rangos**

	CURSO	N	Rango promedio	Suma de rangos		CURSO	N	Rango promedio	Suma de rangos
VB1	Primero	54	50,64	2734,50	VB16	Primero	54	44,93	2426,00
	Tercero	35	36,30	1270,50		Tercero	35	45,11	1579,00
	Total	89				Total	89		
VB2	Primero	54	46,35	2503,00	VB17	Primero	54	42,96	2320,00
	Tercero	35	42,91	1502,00		Tercero	35	48,14	1685,00
	Total	89				Total	89		
VB3	Primero	54	47,72	2577,00	VB18	Primero	54	41,10	2219,50
	Tercero	35	40,80	1428,00		Tercero	35	51,01	1785,50
	Total	89				Total	89		
VB4	Primero	54	40,68	2196,50	VB19	Primero	54	42,06	2271,50
	Tercero	35	51,67	1808,50		Tercero	35	49,53	1733,50
	Total	89				Total	89		
VB5	Primero	54	43,04	2324,00	VB20	Primero	54	40,65	2195,00
	Tercero	35	48,03	1681,00		Tercero	35	51,71	1810,00
	Total	89				Total	89		
VB6	Primero	54	47,50	2565,00	VB21	Primero	54	48,87	2639,00
	Tercero	35	41,14	1440,00		Tercero	35	39,03	1366,00
	Total	89				Total	89		
VB7	Primero	54	47,58	2569,50	VB22	Primero	54	45,85	2476,00
	Tercero	35	41,01	1435,50		Tercero	35	43,69	1529,00
	Total	89				Total	89		
VB8	Primero	54	44,33	2394,00	VB23	Primero	54	45,93	2480,00
	Tercero	35	46,03	1611,00		Tercero	35	43,57	1525,00
	Total	89				Total	89		
VB9	Primero	54	43,75	2362,50	VB24	Primero	54	45,64	2464,50
	Tercero	35	46,93	1642,50		Tercero	35	44,01	1540,50
	Total	89				Total	89		
VB10	Primero	54	43,33	2340,00	VB25	Primero	54	42,93	2318,00
	Tercero	35	47,57	1665,00		Tercero	35	48,20	1687,00
	Total	89				Total	89		
VB11	Primero	54	48,81	2635,50	VB26	Primero	54	44,11	2382,00
	Tercero	35	39,13	1369,50		Tercero	35	46,37	1623,00
	Total	89				Total	89		
VB12	Primero	54	45,86	2476,50	VB27	Primero	54	49,19	2656,50
	Tercero	35	43,67	1528,50		Tercero	35	38,53	1348,50
	Total	89				Total	89		
VB13	Primero	54	43,19	2332,00	VB28	Primero	54	45,40	2451,50
	Tercero	35	47,80	1673,00		Tercero	35	44,39	1553,50
	Total	89				Total	89		
VB14	Primero	54	44,01	2376,50	VB29	Primero	54	42,30	2284,00
	Tercero	35	46,53	1628,50		Tercero	35	49,17	1721,00
	Total	89				Total	89		
VB15	Primero	54	42,41	2290,00	VB30	Primero	54	44,23	2388,50
	Tercero	35	49,00	1715,00		Tercero	35	46,19	1616,50
	Total	89				Total	89		

**Tabla 3: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable "curso".
Estadísticos de contraste**

Estadísticos de contraste(a)										
	VB1	VB2	VB3	VB4	VB5	VB6	VB7	VB8	VB9	VB10
U de Mann-Whitney	640,500	872,000	798,000	711,500	839,000	810,000	805,500	909,000	877,500	855,000
W de Wilcoxon	1270,500	1502,000	1428,000	2196,500	2324,000	1440,000	1435,500	2394,000	2362,500	2340,000
Z	-2,587	-,652	-1,273	-1,970	-,893	-1,143	-1,184	-,304	-,568	-,757
Sig. asintót. (bilateral)	,010	,515	,203	,049	,372	,253	,236	,761	,570	,449
a Variable de agrupación: CURSO										

Estadísticos de contraste(a)										
	VB11	VB12	VB13	VB14	VB15	VB16	VB17	VB18	VB19	VB20
U de Mann-Whitney	739,500	898,500	847,000	891,500	805,000	941,000	835,000	734,500	786,500	710,000
W de Wilcoxon	1369,500	1528,500	2332,000	2376,500	2290,000	2426,000	2320,000	2219,500	2271,500	2195,000
Z	-1,742	-,394	-,826	-,450	-1,177	-,034	-,952	-1,774	-1,333	-1,976
Sig. asintót. (bilateral)	,082	,694	,409	,653	,239	,973	,341	,076	,182	,048
a Variable de agrupación: CURSO										

Estadísticos de contraste(a)										
	VB21	VB22	VB23	VB24	VB25	VB26	VB27	VB28	VB29	VB30
U de Mann-Whitney	736,000	899,000	895,000	910,500	833,000	897,000	718,500	923,500	799,000	903,500
W de Wilcoxon	1366,000	1529,000	1525,000	1540,500	2318,000	2382,000	1348,500	1553,500	2284,000	2388,500
Z	-1,764	-,400	-,425	-,292	-,944	-,406	-1,941	-,183	-1,231	-,350
Sig. asintót. (bilateral)	,078	,689	,671	,770	,345	,685	,052	,855	,218	,727
A Variable de agrupación: CURSO										

Tras los estadísticos de contraste, podemos ver que para la variable de agrupación Curso en el que estudian, tan sólo las variables 1 (Activación de Aceptación e Integración Social) y 4 (Incentivos Aceptación e Integración Social) obtienen diferencias estadísticamente significativas entre el curso 1º de fisioterapia y 3º de fisioterapia. Por tanto, aceptaríamos la hipótesis nula inicialmente definida respecto a todas las variables del estudio excepto en el caso de las variables 1 y 4.

Si analizamos con mayor detalle los resultados alcanzados en estos valores más elevados respecto al nivel de activación motivacional en la aceptación e integración social, lo que no nos permite aceptar la hipótesis alterna definida. Respecto a la variable 4, los estudiantes de último curso logran puntuaciones más altas en cuanto a los incentivos refozadores que poseen un valor funcional. En este caso, sí que aceptaríamos la hipótesis alterna unilateral.

Dados los resultados obtenidos, y con el objetivo de analizar las posibles diferencias existentes, hemos aplicado la misma prueba estadística teniendo en cuenta las variables "sexo" y "edad".

Tabla 4: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable "sexo". Rangos

	SEXO	N	Rango promedio	Suma de rangos		SEXO	N	Rango promedio	Suma de rangos
VB1	Hombre	31	43,34	1343,50	VB16	Hombre	31	49,34	1529,50
	Mujer	58	45,89	2661,50		Mujer	58	42,68	2475,50
	Total	89				Total	89		
VB2	Hombre	31	42,03	1303,00	VB17	Hombre	31	43,65	1353,00
	Mujer	58	46,59	2702,00		Mujer	58	45,72	2652,00
	Total	89				Total	89		
VB3	Hombre	31	41,50	1286,50	VB18	Hombre	31	44,68	1385,00
	Mujer	58	46,87	2718,50		Mujer	58	45,17	2620,00
	Total	89				Total	89		
VB4	Hombre	31	46,94	1455,00	VB19	Hombre	31	52,56	1629,50
	Mujer	58	43,97	2550,00		Mujer	58	40,96	2375,50
	Total	89				Total	89		
VB5	Hombre	31	49,47	1533,50	VB20	Hombre	31	52,00	1612,00
	Mujer	58	42,61	2471,50		Mujer	58	41,26	2393,00
	Total	89				Total	89		
VB6	Hombre	31	47,53	1473,50	VB21	Hombre	31	60,52	1876,00
	Mujer	58	43,65	2531,50		Mujer	58	36,71	2129,00
	Total	89				Total	89		
VB7	Hombre	31	45,21	1401,50	VB22	Hombre	31	53,73	1665,50
	Mujer	58	44,89	2603,50		Mujer	58	40,34	2339,50
	Total	89				Total	89		
VB8	Hombre	31	51,85	1607,50	VB23	Hombre	31	55,68	1726,00
	Mujer	58	41,34	2397,50		Mujer	58	39,29	2279,00
	Total	89				Total	89		
VB9	Hombre	31	54,45	1688,00	VB24	Hombre	31	57,05	1768,50
	Mujer	58	39,95	2317,00		Mujer	58	38,56	2236,50
	Total	89				Total	89		
VB10	Hombre	31	55,58	1723,00	VB25	Hombre	31	58,35	1809,00
	Mujer	58	39,34	2282,00		Mujer	58	37,86	2196,00
	Total	89				Total	89		
VB11	Hombre	31	56,18	1741,50	VB26	Hombre	31	45,89	1422,50
	Mujer	58	39,03	2263,50		Mujer	58	44,53	2582,50
	Total	89				Total	89		
VB12	Hombre	31	51,06	1583,00	VB27	Hombre	31	43,97	1363,00
	Mujer	58	41,76	2422,00		Mujer	58	45,55	2642,00
	Total	89				Total	89		
VB13	Hombre	31	42,26	1310,00	VB28	Hombre	31	51,69	1602,50
	Mujer	58	46,47	2695,00		Mujer	58	41,42	2402,50
	Total	89				Total	89		
VB14	Hombre	31	55,35	1716,00	VB29	Hombre	31	52,66	1632,50
	Mujer	58	39,47	2289,00		Mujer	58	40,91	2372,50
	Total	89				Total	89		
VB15	Hombre	31	54,89	1701,50	VB30	Hombre	31	54,13	1678,00
	Mujer	58	39,72	2303,50		Mujer	58	40,12	2327,00
	Total	89				Total	89		

Tabla 5: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable “sexo”.

Estadísticos de contraste

Estadísticos de contraste(a)										
	VB1	VB2	VB3	VB4	VB5	VB6	VB7	VB8	VB9	VB10
U de Mann-Whitney	847,500	807,000	790,500	839,000	760,500	820,500	892,500	686,500	606,000	571,000
W de Wilcoxon	1343,500	1303,000	1286,500	2550,000	2471,500	2531,500	2603,500	2397,500	2317,000	2282,000
Z	-,449	-,842	-,963	-,519	-1,196	-,682	-,057	-1,838	-2,527	-2,827
Sig. asintót. (bilateral)	,654	,400	,336	,604	,232	,495	,955	,066	,012	,005

a Variable de agrupación: SEXO

Estadísticos de contraste(a)										
	VB11	VB12	VB13	VB14	VB15	VB16	VB17	VB18	VB19	VB20
U de Mann-Whitney	552,500	711,000	814,000	578,000	592,500	764,500	857,000	889,000	664,500	682,000
W de Wilcoxon	2263,500	2422,000	1310,000	2289,000	2303,500	2475,500	1353,000	1385,000	2375,500	2393,000
Z	-3,011	-1,632	-,734	-2,769	-2,643	-1,168	-,373	-,086	-2,022	-1,871
Sig. asintót. (bilateral)	,003	,103	,463	,006	,008	,243	,709	,931	,043	,061

a Variable de agrupación: SEXO

Estadísticos de contraste(a)										
	VB21	VB22	VB23	VB24	VB25	VB26	VB27	VB28	VB29	VB30
U de Mann-Whitney	418,000	628,500	568,000	525,500	485,000	871,500	867,000	691,500	661,500	616,000
W de Wilcoxon	2129,000	2339,500	2279,000	2236,500	2196,000	2582,500	1363,000	2402,500	2372,500	2327,000
Z	-4,163	-2,411	-2,883	-3,242	-3,576	-,239	-,281	-1,807	-2,053	-2,445
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,016	,004	,001	,000	,811	,779	,071	,040	,014

a Variable de agrupación: SEXO

En este caso, tras utilizar la variable de agrupación “sexo”, podemos observar que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres que estudian fisioterapia en las variables 9 (Incentivos de Reconocimiento Social), 11

(Activación de Autoestima), 14 (Incentivos de Autoestima), 15 (Satisfacción de Autoestima), 19 (Incentivos de Autodesarrollo), 21 (Activación de Poder), 22 (Expectativa de Poder), 23 (Ejecución de Poder), 24 (Incentivo de Poder), 25 (Satisfacción de Poder), 29 (Incentivo de seguridad) y 30 (Satisfacción de Seguridad).

Tabla 6: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable "edad". Rangos

	GRUPEDAD	N	Rango promedio	Suma de rangos			GRUPEDAD	N	Rango promedio	Suma de rangos
VB1	De 18 a 20 años	50	50,66	2533,00	VB16	De 18 a 20 años	50	44,46	2223,00	
	Más de 20 años	39	37,74	1472,00		Más de 20 años	39	45,69	1782,00	
	Total	89				Total	89			
VB2	De 18 a 20 años	50	46,38	2319,00	VB17	De 18 a 20 años	50	43,46	2173,00	
	Más de 20 años	39	43,23	1686,00		Más de 20 años	39	46,97	1832,00	
	Total	89				Total	89			
VB3	De 18 a 20 años	50	48,63	2431,50	VB18	De 18 a 20 años	50	41,20	2060,00	
	Más de 20 años	39	40,35	1573,50		Más de 20 años	39	49,87	1945,00	
	Total	89				Total	89			
VB4	De 18 a 20 años	50	43,32	2166,00	VB19	De 18 a 20 años	50	44,37	2218,50	
	Más de 20 años	39	47,15	1839,00		Más de 20 años	39	45,81	1786,50	
	Total	89				Total	89			
VB5	De 18 a 20 años	50	46,28	2314,00	VB20	De 18 a 20 años	50	41,71	2085,50	
	Más de 20 años	39	43,36	1691,00		Más de 20 años	39	49,22	1919,50	
	Total	89				Total	89			
VB6	De 18 a 20 años	50	47,67	2383,50	VB21	De 18 a 20 años	50	44,87	2243,50	
	Más de 20 años	39	41,58	1621,50		Más de 20 años	39	45,17	1761,50	
	Total	89				Total	89			
VB7	De 18 a 20 años	50	45,70	2285,00	VB22	De 18 a 20 años	50	45,30	2265,00	
	Más de 20 años	39	44,10	1720,00		Más de 20 años	39	44,62	1740,00	
	Total	89				Total	89			
VB8	De 18 a 20 años	50	41,49	2074,50	VB23	De 18 a 20 años	50	39,26	1963,00	
	Más de 20 años	39	49,50	1930,50		Más de 20 años	39	52,36	2012,00	
	Total	89				Total	89			
VB9	De 18 a 20 años	50	44,73	2236,50	VB24	De 18 a 20 años	50	44,93	2246,50	
	Más de 20 años	39	45,35	1768,50		Más de 20 años	39	45,09	1758,50	
	Total	89				Total	89			
VB10	De 18 a 20 años	50	41,47	2073,50	VB25	De 18 a 20 años	50	40,78	2039,00	
	Más de 20 años	39	49,53	1931,50		Más de 20 años	39	50,41	1966,00	
	Total	89				Total	89			
VB11	De 18 a 20 años	50	46,40	2320,00	VB26	De 18 a 20 años	50	48,31	2417,00	
	Más de 20 años	39	43,21	1685,00		Más de 20 años	39	40,72	1588,00	
	Total	89				Total	89			
VB12	De 18 a 20 años	50	42,13	2106,50	VB27	De 18 a 20 años	50	46,94	2347,00	
	Más de 20 años	39	48,68	1898,50		Más de 20 años	39	42,51	1658,00	
	Total	89				Total	89			
VB13	De 18 a 20 años	50	41,35	2067,50	VB28	De 18 a 20 años	50	40,22	2011,00	
	Más de 20 años	39	49,68	1937,50		Más de 20 años	39	51,13	1994,00	
	Total	89				Total	89			
VB14	De 18 a 20 años	50	45,46	2273,00	VB29	De 18 a 20 años	50	43,14	2157,00	
	Más de 20 años	39	44,41	1732,00		Más de 20 años	39	47,38	1848,00	
	Total	89				Total	89			
VB15	De 18 a 20 años	50	42,10	2120,00	VB30	De 18 a 20 años	50	42,81	2140,50	
	Más de 20 años	39	48,33	1885,00		Más de 20 años	39	47,81	1864,50	
	Total	89				Total	89			

**Tabla 7: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable "edad".
Estadísticos de Contraste**

Estadísticos de contraste(a)										
	VB1	VB2	VB3	VB4	VB5	VB6	VB7	VB8	VB9	VB10
U de Mann-Whitney	692,000	906,000	793,500	891,000	911,000	841,500	940,000	799,500	961,500	798,500
W de Wilcoxon	1472,000	1686,000	1573,500	2166,000	1691,000	1621,500	1720,000	2074,500	2236,500	2073,500
Z	-2,367	-,606	-1,547	-,698	-,531	-1,113	-,292	-1,457	-,112	-1,461
Sig. asintót. (bilateral)	,018	,544	,122	,485	,596	,266	,770	,145	,911	,144

a Variable de agrupación: GRUPEDAD

Estadísticos de contraste(a)										
	VB11	VB12	VB13	VB14	VB15	VB16	VB17	VB18	VB19	VB20
U de Mann-Whitney	905,000	831,500	792,500	952,000	845,000	948,000	898,000	785,000	943,500	810,500
W de Wilcoxon	1685,000	2106,500	2067,500	1732,000	2120,000	2223,000	2173,000	2060,000	2218,500	2085,500
Z	-,584	-1,196	-1,514	-,191	-1,076	-,225	-,656	-1,576	-,261	-1,362
Sig. asintót. (bilateral)	,559	,232	,130	,849	,282	,822	,512	,115	,794	,173

a Variable de agrupación: GRUPEDAD

Estadísticos de contraste(a)										
	VB21	VB22	VB23	VB24	VB25	VB26	VB27	VB28	VB29	VB30
U de Mann-Whitney	968,500	960,000	688,000	971,500	764,000	808,000	878,000	736,000	882,000	865,500
W de Wilcoxon	2243,500	1740,000	1963,000	2246,500	2039,000	1588,000	1658,000	2011,000	2157,000	2140,500
Z	-,054	-,128	-2,400	-,029	-1,750	-1,392	-,819	-1,999	-,772	-,908
Sig. asintót. (bilateral)	,957	,898	,016	,977	,080	,164	,413	,046	,440	,364

a Variable de agrupación: GRUPEDAD

Utilizando como variable de agrupación las edades de los alumnos, previamente distribuidas en dos grupos, las diferencias estadísticas significativas se producen en las variables 1 (Activación de Aceptación e Integración Social), 23 (Ejecución de Poder) y 28 (Ejecución de Seguridad).

7.8. Conclusiones.

Desde una perspectiva general, podemos afirmar que los estudios de Fisioterapia no contribuyen, en la medida deseada, a reforzar los factores relacionados con la motivación necesarios para el óptimo desarrollo de la labor profesional. En resumen, existe un bajo refuerzo en aspectos motivacionales.

Si es cierto que potencian algunas de las variables analizadas como la variable 4, que hace referencia a los incentivos reforzadores que poseen un valor funcional, esto es, se refuerza la valoración atribuida a hechos, acciones y situaciones que pueden motivar la conducta o la importancia que el sujeto atribuye o concede a ciertos factores externos como las condiciones ambientales del trabajo, participación..

Teniendo en cuenta la variable de agrupación "sexo", existen diferencias estadísticamente significativas en los factores de "Poder" y "Autoconcepto".

En cuanto a la variable de agrupación "edad", presenta diferencias estadísticamente significativas en el nivel de ejecución.

7.9. Propuestas.

A la vista de los resultados, consideramos oportuno proponer que en la reforma del plan de estudios de la titulación de Fisioterapia, se contemple la posibilidad de reforzar las actitudes motivacionales de los estudiantes a través de diferentes estrategias, tanto por medio de actividades puntuales como integradas en las distintas áreas de conocimiento, articuladas en las materias que conforman el plan.

- De cara a los planes de estudio acordes con la estructura del Espacio Europeo de Educación Superior, contemplar en la formación de competencias y habilidades del fisioterapeuta, los diferentes factores que conforman el concepto de motivación. Para ello, diseñar metodologías didácticas de trabajo individual y grupal que refuercen la autoestima y el autoconcepto de los estudiantes.
- Programar seminarios o talleres que aborden el autoconocimiento personal en estos rasgos y el diseño de un plan de mejora personal que los potencia (educación personalizada).
- Incrementar las prácticas tanto institucionales como en el aula que refuercen la seguridad profesional en el diagnóstico e intervención con los pacientes.
- Entrenar en mayor medida a los alumnos en el trabajo del fisioterapeuta tanto a nivel individual como a nivel de equipo multidisciplinar (médicos, terapeutas ocupacionales, enfermeras, ortopedas, pedagogos, psicólogos, maestros, logopedas, personal asistencial – cuidadores, auxiliares- entre otros) para incrementar la seguridad personal como profesional.

8. BIBLIOGRAFÍA.

Larsen RJ, Buss DM. Psicología de la personalidad. 2ª edición. México: McGraw-Hill Interamericana; 2005.

Carver CS., Scheier MF. Teorías de la personalidad. 3ª Edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana; 1997.

Maslow A. El hombre Autorrealizado, hacia una psicología del Ser. 9ª Edición. Barcelona: Kairós; 1991.

Cattell RB., Kline P. El análisis científico de la personalidad y la motivación. Madrid: Pirámide; 1982.

Morgan CT., King RA. Introducción a la psicología. 2ª Edición. Madrid: Aguilar; 1978.

Schaffer DR. Desarrollo Social y de la Personalidad. 4ª Edición. Madrid: Thomson; 2002.

Nuttin, J. Teoría de la motivación humana. México: Paidós; 1999.

Pinillos, J.L. Principios de Psicología. Madrid: Alianza Editorial; 1975.

Todt E. La motivación. Barcelona: Herder; 1982.

Atkinson JW, Birch D. Introducción a la motivación. 2ª Edición. Nueva Cork: D. Van Nostrand; 1978.

Rogers C. El proceso de convertirse en persona. Buenos Aires: Paidós; 1979.

Rogers C. Psicoterapia centrada en el cliente. Buenos Aires: Paidós; 1972.

MCClelland DC. Estudio de la motivación humana. Madrid: Nancea; 1989.

ANEXO 1: RELACIÓN DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Modelo teórico del funcionamiento de las motivaciones.....	24
Gráfico 2: Perfil Alumnos Primer Curso de Fisioterapia.....	28
Gráfico 3: Perfil Alumnos Tercer Curso de Fisioterapia.....	28
Gráfico 4: Comparativa Perfiles de Primer y Tercer Curso de Fisioterapia.....	29

ANEXO 2: RELACIÓN DE TABLAS

Tabla 1: Estadísticos descriptivos.....	27
Tabla 2: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable “sexo”. Rangos.....	30
Tabla 3: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable “sexo”. Estadísticos de Contraste.....	31
Tabla 4: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable “sexo”. Rangos.....	33
Tabla 5: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable “sexo”. Estadísticos de Contraste.....	34
Tabla 6: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable “edad”. Rangos.....	35
Tabla 7: Resultados prueba U de Mann-Whitney variable “edad”. Estadísticos de Contraste.....	36