

ESTUDIO DE MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA RURAL DE LA UPM

Ruiz-García, L.¹, Gil, M.², Hernández-Sánchez, N.³, Moya-González, A.⁴, Valiño, V.⁵

¹ Dr. Ingeniero Agrónomo. Profesor Ayudante Doctor. Dpto. Ingeniería Rural. ETSIA. UPM. luis.ruiz@upm.es

² Dra. Ingeniera Agrónoma. Investigadora. Dpto. Ingeniería Rural. ETSIA. UPM. maria.gil@upm.es

³ Dra. Ingeniera Agrónoma. Profesora Titular. Dpto. Ingeniería Rural. EUITA. UPM. n.hernandez@upm.es

⁴ Dr. Ingeniero Agrónomo. Profesor Ayudante. Dpto. Ingeniería Rural. ETSIA. UPM. adolfo.moya@upm.es

⁵ Ingeniera Agrónoma. Investigadora en formación. Dpto. Ingeniería Rural. ETSIA. UPM. vanesa.valino@upm.es

Resumen

Se ha realizado un estudio de la motivación del profesorado de un departamento de una universidad española respecto a los cambios propuestos por el Espacio Europeo de Educación Superior. Los datos se recogieron mediante un cuestionario anónimo. El análisis de los resultados pone de manifiesto que los aspectos considerados más deficientemente por parte del profesorado son factores externos al departamento, como el reconocimiento de la actividad docente y las carencias tanto en formación como en los medios de apoyo a la gestión. Por otra parte, se muestra que el grado de satisfacción en relación a los factores de motivación endógena es elevado, debido a la gran vocación para el desempeño de las labores del profesor universitario. Las conclusiones obtenidas en cuestionarios similares realizados a los departamentos podrían servir para replantear los aspectos que indican negativamente sobre la motivación del profesorado. Puesto que los factores más problemáticos son los de naturaleza exógena, deberían ser las universidades las responsables de realizar este tipo de estudios.

1. Introducción y objetivos

La adaptación de las enseñanzas universitarias al espacio europeo de educación superior (EEES) conlleva cambios sustanciales para el profesorado universitario. Aunque la principal motivación del profesorado viene de su vocación docente, hay numerosos factores que afectan, tanto de manera positiva como negativa (González Tirados, 2005). El presente estudio de motivación se ha realizado a partir de la información obtenida mediante la respuesta a un cuestionario por parte del profesorado de un departamento. El principal objetivo de este trabajo es estudiar los factores que influyen en la motivación de los profesores del departamento de Ingeniería Rural de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM).

2. Materiales y métodos

El departamento de Ingeniería Rural de la UPM, en el que se encuentran adscritos tanto profesores de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Agrónomos (ETSIA) como de la Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Agrícola (EUITA), se trata de un grupo heterogéneo que imparte asignaturas relacionadas con la electrotecnia, hidráulica y mecanización agraria. También hay una gran diversidad en cuanto a las edades del cuerpo docente. La muestra estudiada es de 25 profesores de una población total de 37 (67%), por lo que podemos decir que la muestra es representativa. Además, se ha procurado que haya representación de las dos escuelas y de profesores de las diferentes disciplinas de cada bloque. Entre los profesores encuestados se incluyen distintas figuras docentes e investigadoras.

Para realizar el estudio se ha elaborado un cuestionario estructurado en cinco bloques referidos a distintos ámbitos de labor del profesorado en la universidad: docencia, investigación, gestión, desarrollo de la carrera profesional y aspectos personales. El cuestionario consta de 26 preguntas que se puntúan de 0 a 5 según la conformidad con la afirmación (Tabla 1). Todos los bloques tienen 5 preguntas excepto el apartado de aspectos personales que consta de 6.

El cuestionario fue completado de forma anónima. Se les entregó de manera personal a cada uno de los profesores informándoles de la finalidad del mismo. Se fijó un plazo y se recogieron en un sobre que se dejó en las dependencias del departamento, asegurando el anonimato.

Tabla 1: Valoración de los ítems del cuestionario

Valor	Grado de conformidad con el enunciado del ítem
0	No sabe, no contesta, sin opinión
1	Nada de acuerdo
2	Poco de acuerdo
3	De acuerdo
4	Muy de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Para analizar cada pregunta individualmente se realizaron gráficos de sectores en los que se puede observar la frecuencia relativa (%) de cada respuesta. Para analizar la variabilidad de las respuestas se realizaron unos gráficos de cajas y bigotes. El punto central de la caja representa la media de las respuestas a una determinada pregunta. La longitud total de la caja representa el intervalo de valores esperados para la media con un nivel de confianza del 95% ($\text{Media} \pm 1,96 \times \text{Error Típico, SE}$). Para representar la distribución de las respuestas se incluyen los bigotes. Su longitud abarca el intervalo esperado correspondiente a un nivel de confianza del 95% ($\text{Media} \pm 1,96 \times \text{Desviación Típica, SD}$). Los valores atípicos (*outliers*) son los que no parecen seguir la distribución característica del resto de respuestas. Por último, se estableció una comparación mediante gráficos de barras entre los resultados obtenidos sobre formación, medios disponibles para su desarrollo y reconocimiento de las actividades del profesor universitario relacionadas con la docencia, investigación y gestión.

4. Resultados y discusión

En la Tabla 2 se muestran los resultados resumidos de los cuestionarios. Se han calculado, para cada ítem, la media, la mediana, la desviación típica, los límites del intervalo de confianza y el número de respuestas dentro de dicho intervalo.

Tabla 2: Resumen de los resultados de los cuestionarios

Grupo	Ítem	Respuestas	Media	Mediana	Std	Intervalo 95%	Respuestas en el intervalo
Docencia	1	24	2,83	3	1,13	0,62 5,05	24
	2	25	3,48	4	1,05	1,43 5,53	23
	3	23	2,65	3	1,15	0,39 4,91	21
	4	23	2,00	2	1,04	-0,05 4,05	23
	5	25	4,32	4	0,69	2,97 5,67	25
Investigación	6	24	2,75	3	1,26	0,28 5,22	24
	7	25	2,64	2	1,25	0,18 5,10	25
	8	24	3,42	4	1,41	0,65 6,18	24
	9	24	2,42	2	1,35	-0,23 5,06	24
	10	25	4,32	5	0,99	2,38 6,26	23
Gestión	11	21	2,38	2	1,20	0,02 4,74	20
	12	20	1,40	1	0,60	0,23 2,57	19
	13	22	1,82	1,5	0,96	-0,06 3,70	21
	14	24	4,38	5	0,97	2,47 6,28	23
	15	22	2,05	2	1,17	-0,26 4,35	22
Carrera profesional	16	23	2,65	2	1,27	0,17 5,13	23
	17	25	2,84	3	1,25	0,39 5,29	25
	18	21	2,62	3	1,53	-0,38 5,62	21
	19	24	3,08	3	1,10	0,93 5,24	24
	20	23	2,39	2	1,44	-0,43 5,21	23
Aspectos personales	21	25	3,28	4	1,31	0,72 5,84	25
	22	25	3,56	4	1,26	1,09 6,03	22
	23	24	2,79	3	1,32	0,21 5,38	24
	24	25	4,12	4	1,05	2,06 6,18	23
	25	25	4,48	5	0,71	3,08 5,88	24
	26	25	3,80	4	0,87	2,10 5,50	23

A continuación se muestran y comentan los resultados del cuestionario agrupados por áreas:

4.1 Docencia

PREGUNTA 1: La formación recibida por parte de la Universidad en cuanto a su utilidad para el desempeño de su labor docente es adecuada

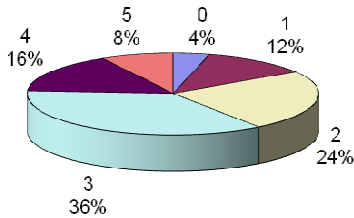


Figura 1. Resultados ítem 1

Al evaluar la formación docente recibida por parte de la universidad el resultado es un valor medio, existiendo experiencias en todos los sentidos y profesores que afirman no haber recibido formación alguna.

PREGUNTA 3: El sistema de evaluación mediante las encuestas del alumnado es justo.

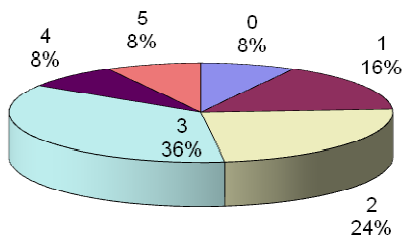


Figura 3. Resultados ítem 3

Se considera que las encuestas al alumnado, como medio de evaluación de la docencia, presentan una objetividad media a media-baja. A pesar de existir todo tipo de opiniones las puntuaciones se agrupan consistentemente en torno a la media (2-3).

PREGUNTA 5: Considera que su labor docente que tiene asignada se adapta a sus conocimientos y cualidades de forma adecuada

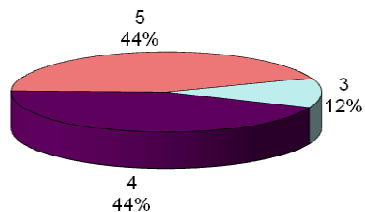


Figura 5. Resultados ítem 5

Los profesores encuestados consideran que sus conocimientos se adaptan en gran medida a las labores desempeñadas. El grado de coincidencia de esta percepción es elevado.

PREGUNTA 2: Los medios disponibles para la realización de su actividad docente son adecuados.

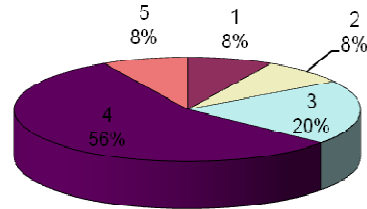


Figura 2. Resultados ítem 2

La percepción de los medios disponibles para llevar a cabo la labor docente es que estos son adecuados.

PREGUNTA 4: La actividad docente está suficientemente valorada en comparación con las restantes actividades del profesor universitario

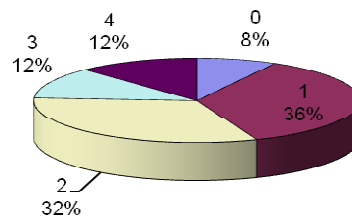


Figura 4. Resultados ítem 4

La valoración de la docencia es considerada deficiente en términos generales.

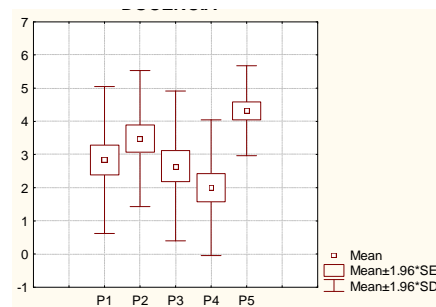


Figura 6. Resultados docencia.

Los resultados relativos a la docencia presentan un valor medio para las respuestas a las cuestiones 1 a 3 mientras que la percepción acerca de la valoración de la docencia es baja. En las cuestiones 1 a 4 la variabilidad es media respecto a todas las respuestas obtenidas, mientras que la consideración de que las aptitudes personales se adaptan a las funciones desempeñadas es alta y muy uniforme.

4.2. Investigación

PREGUNTA 6: La formación recibida por parte de la Universidad en cuanto a su utilidad para el desempeño de su labor investigadora es adecuada

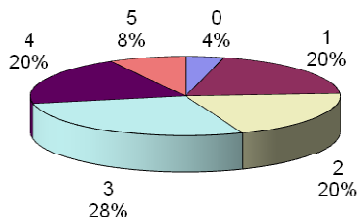


Figura 7. Resultados ítem 6

La formación docente recibida por parte de la universidad es valorada con un valor medio, si bien existen experiencias en todos los sentidos y profesores que afirman no haber recibido formación alguna o que no han respondido.

PREGUNTA 8: La implantación del EEES reducirá el tiempo dedicado a su labor investigadora

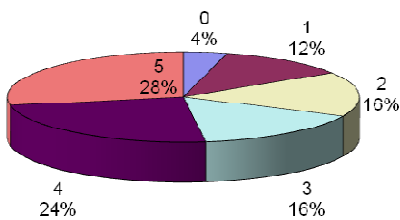


Figura 9. Resultados ítem 8

El profesorado considera que la implantación del EEES irá en detrimento del tiempo que para la investigación. Consideran que el cambio en la metodología obligará a dedicarle un mayor tiempo a la docencia.

PREGUNTA 10: La actividad investigadora está suficientemente valorada en comparación con las restantes actividades del profesor universitario

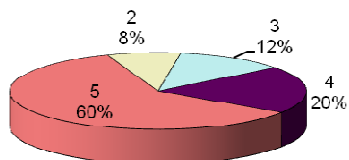


Figura 11. Resultados ítem 10

Los profesores encuestados consideran de manera bastante predominante que la actividad investigadora está suficientemente valorada en comparación con sus restantes actividades.

PREGUNTA 7: Los medios disponibles para la realización de su actividad investigadora son adecuados.

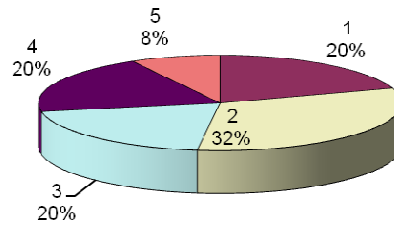


Figura 8. Resultados ítem 7

La percepción de los medios disponibles para llevar a cabo la labor investigadora es bastante desigual, observándose porcentajes iguales o mayores al 20% en todas las categorías excepto la puntuación más alta. El valor medio-bajo está entre 2-3.

PREGUNTA 9: Los requisitos de los procesos de acreditación del profesorado en cuanto a la actividad investigadora le parecen adecuados

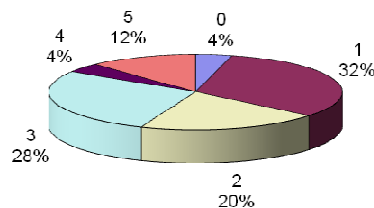


Figura 10. Resultados ítem 9

Cabe destacar es que hay profesores que no conocen los requerimientos para los procesos de acreditación, lo cual es bastante llamativo. La puntuación es baja, luego los profesores consideran excesivos los requisitos exigidos.

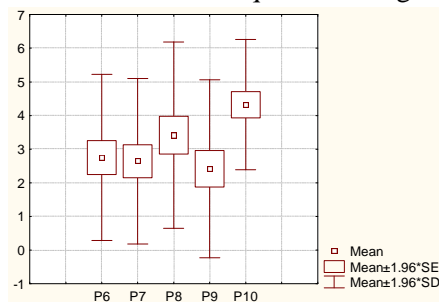


Figura 12. Resultados actividad investigadora

En el diagrama vemos que las respuestas a las preguntas 6, 7 y 9 son muy parecidas. La pregunta 8 tiene una valoración algo superior, si bien parecida en cuanto a desviación e intervalos de confianza. La respuesta más claramente diferenciada es la 10 en la que se observa un valor más alto (mayor que 4) una desviación y unos intervalos de confianza más pequeños, dándonos una idea de una mayor uniformidad en la respuesta.

4.3. Gestión

PREGUNTA 11: Considera que el tiempo que le exige su labor de gestión es el adecuado

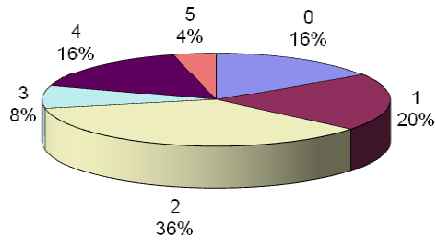


Figura 13: Resultados ítem 11

Los docentes consideran que el tiempo que tienen que invertir en temas de gestión no es el adecuado, con más de la mitad de las respuestas en los grados 1 y 2. Destaca también el hecho de que una proporción significativa no tiene experiencia en este tema (16% de las respuestas: NS/NC).

PREGUNTA 13: Los medios de apoyo a la labor de gestión que ofrece la Universidad son adecuados.

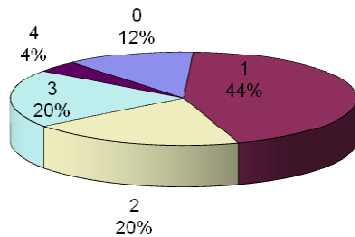


Figura 15: Resultados ítem 13

La mayoría de los profesores encuestados han considerado que en absoluto los medios que facilita la Universidad son adecuados para realizar su labor de gestión.

PREGUNTA 15: La labor de gestión es reconocida adecuadamente en procesos de evaluación o acreditación del profesorado.

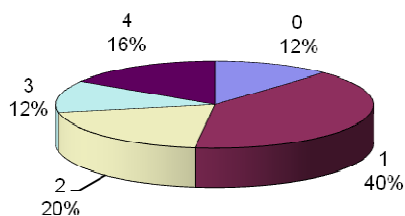


Figura 17: Resultados ítem 15

La mayoría de los encuestados consideran que su labor de gestión no es reconocida en los procesos de acreditación. Sólo un 16% está relativamente de acuerdo con la valoración de la gestión en este ámbito.

PREGUNTA 12: La formación recibida por parte de la Universidad para el desempeño de su labor de gestión es adecuada

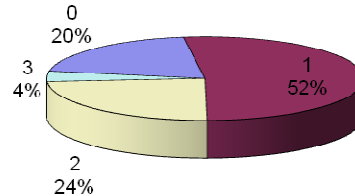


Figura 14: Resultados ítem 12

En general, los encuestados consideran que la Universidad no les ha prestado apoyo formativo en sus labores de gestión. De nuevo, una proporción no despreciable de las respuestas (20%) corresponde a personas que no han podido responder este ítem.

PREGUNTA 14: Es necesaria la incorporación de personal dedicado exclusivamente a tareas de gestión.

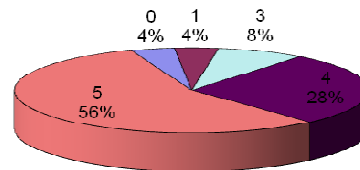


Figura 16: Resultados ítem 14

Es destacable la proporción de individuos que han considerado necesaria la incorporación de personal dedicado exclusivamente a tareas de gestión. La proporción de profesores que no parecían tener experiencia en estos temas comparte esta respuesta.

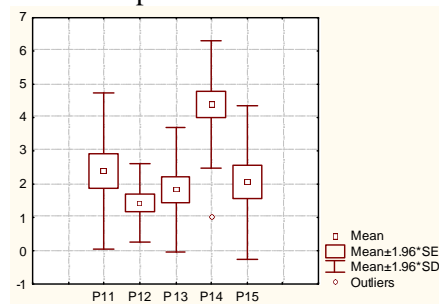


Figura 18: Resultados labor gestora

En general, las respuestas han sido muy variables. Esto ha sido más destacable en los ítems 11 y 15. El apoyo formativo, ítem 12, es en el que existe una mayor concordancia en la valoración de la respuesta. En esta parte del cuestionario las valoraciones han sido en general negativas. Las puntuaciones medias están por debajo del 3, excepto para la 14 que formulada en sentido negativo.

4.4. Carrera profesional

PREGUNTA 16: Los criterios para promocionar profesionalmente son lo suficientemente claros.

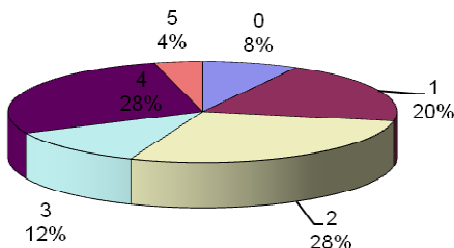


Figura 19: Resultados ítem 16

Destaca el escaso número de encuestados que están totalmente de acuerdo, un 5%. La valoración más extendida es “muy de acuerdo” aunque debido a la distribución de las otras respuestas, la media es inferior a 3.

PREGUNTA 18: El sistema actual de acreditaciones ha mejorado el desarrollo de la carrera profesional del profesorado.

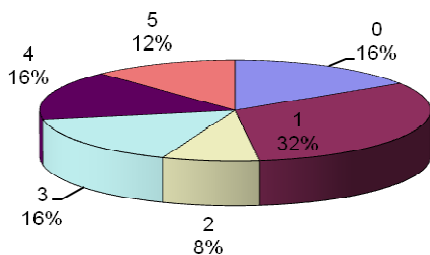


Figura 21: Resultados ítem 18

Este ítem es el que más variabilidad presenta. Los profesores del departamento tienen opiniones dispares en cuanto al impacto de los procesos de acreditación en el desarrollo de su carrera profesional.

PREGUNTA 20: Existe igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y selección del profesorado.

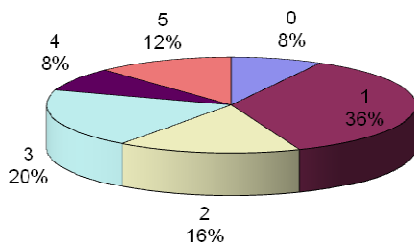


Figura 23: Resultados ítem 20

Existe bastante variabilidad en la opinión de los profesores en cuanto a la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción. La mayoría de los profesores considera que en los procesos de selección no hay igualdad de oportunidades.

PREGUNTA 17: Considera que la retribución salarial que recibe por su trabajo es adecuada.

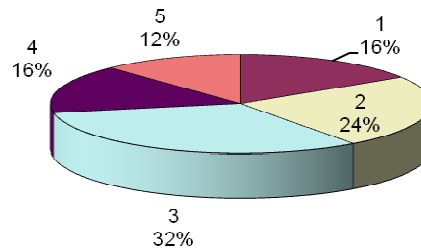


Figura 20: Resultados ítem 17

Un tercio considera que su retribución salarial es la adecuada.. También hay una cantidad significativa de opiniones extremas, un 16% de los encuestados no está nada de acuerdo con su retribución y un 12% completamente de acuerdo.

PREGUNTA 19: En su puesto actual dispone de los medios adecuados para el desarrollo de su carrera profesional.

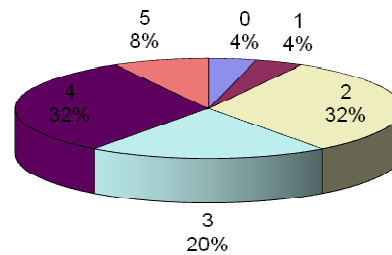


Figura 22: Resultados ítem 19

Al ser la media de este ítem 3.08, podemos afirmar que en colectivamente los profesores están de acuerdo en que disponen de los medios adecuados para el desarrollo de su carrera profesional.

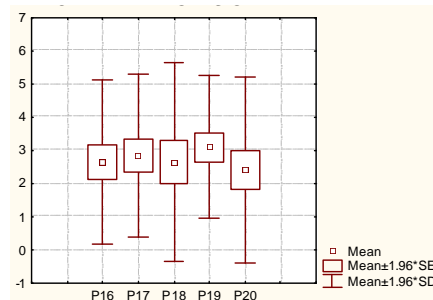


Figura 24: Resultados carrera profesional

La figura muestra gráficamente la valoración media a media-baja de los distintos ítems referidos al desarrollo de la carrera docente. También se aprecia la gran variabilidad existente en las valoraciones de los ítems 18 y 20.

4.5. Aspectos personales

PREGUNTA 21: Se han cumplido las expectativas que tenía cuando se incorporó a su puesto de trabajo.

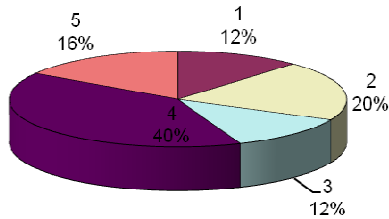


Figura 25: Resultados ítem 21

Sólo una proporción algo superior a la mitad de los encuestados consideran haber cumplido sus expectativas en un alto grado. Un gran porcentaje, el 32%, no se sienten satisfechos.

PREGUNTA 23: Considera que el reconocimiento social de su profesión es el adecuado.

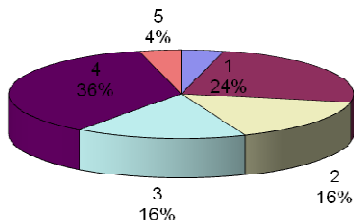


Figura 27: Resultados ítem 23

Existen diversos grados de percepción de ese reconocimiento entre los profesores. Los grupos mayoritarios son precisamente los opuestos, aquellos que perciben reconocimiento y aquellos que dicen que no es adecuado.

PREGUNTA 25: En general, la relación personal con sus alumnos es satisfactoria.

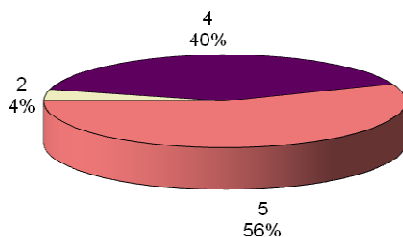


Figura 29: Resultados ítem 25

En el caso de la relación con los alumnos se muestra sin lugar a dudas que es satisfactoria, siendo el 96% de los profesores encuestados los que poseen esta percepción positiva. No se han recogido opiniones intermedias, sólo el caso de una minoría que no percibe así su relación.

PREGUNTA 22: Su trabajo en la Universidad le permite conciliar su actividad profesional con su vida personal y familiar.

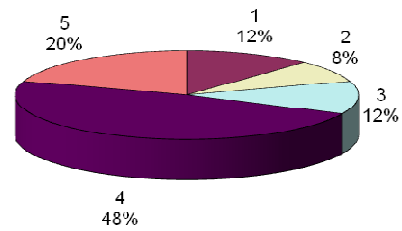


Figura 26: Resultados ítem 22

La gran mayoría de los docentes, casi el 70%, concilian muy satisfactoriamente. En cualquier caso es importante señalar que el 20% no logra la conciliación que desearían.

PREGUNTA 24: En general, la relación personal con sus compañeros es satisfactoria.

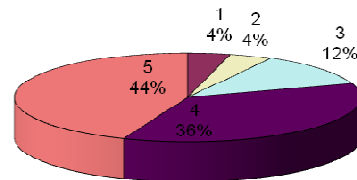


Figura 28: Resultados ítem 24

Queda de manifiesto que existe una relación satisfactoria entre la mayoría de los miembros del Departamento encuestado. Una minoría, el 8%, siente, por el contrario, que la relación no les satisface.

PREGUNTA 26: En términos generales, se siente realizado con su actividad laboral en la Universidad.

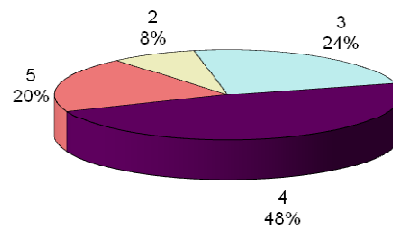


Figura 30: Resultados ítem 26

Son mayoría los que están altamente de acuerdo con esta afirmación; destaca la proporción de hasta el 20% de profesores que se sienten plenamente realizados con su labor. Una cuarta parte manifiestan un acuerdo reservado, mientras que un 8% parece tener muchas reservas en cuanto a su realización.

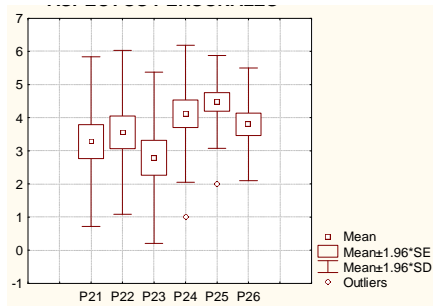


Figura 31: Resultados aspectos personales

La variabilidad de las respuestas ha sido notable. Sólo en el caso de la relación con los alumnos (pregunta 25) ha habido una mayor unanimidad. El mayor grado de acuerdo con los enunciados ha sido en P24 y P25, donde se hace referencia a la satisfacción por las relaciones personales entre compañeros y con alumnos.

4.6. Formación, medios disponibles y reconocimiento de las funciones del profesor

A continuación se muestra una comparación entre los resultados obtenidos en cuanto a formación, medios disponibles y reconocimiento de las funciones del profesor universitario. La Figura 32 establece una comparación entre las preguntas 1, 6 y 12; aquellas relativas a la formación recibida para el desempeño de cada una de estas tres funciones. La Figura 33 referente a las preguntas 2, 7 y 13; compara las valoraciones en cuanto a los medios disponibles para cada uno de estos tres bloques. Por último, la Figura 34 muestra la comparación entre la valoración que la sociedad tiene de cada una de las funciones que tiene que desarrollar en su actividad profesional. Para ello se han considerado las preguntas 4, 10 y 15.

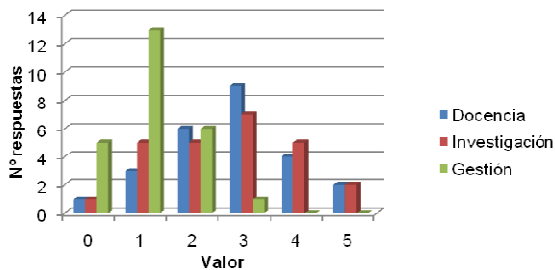


Figura 32: La formación para las distintas actividades

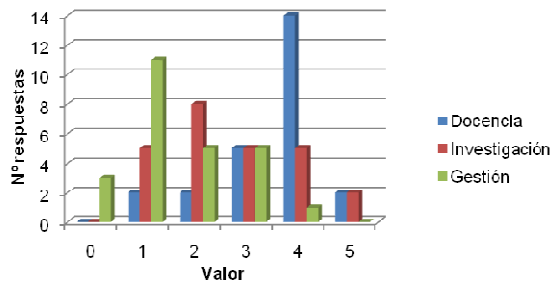


Figura 33: Medios disponibles para la realización de las distintas actividades

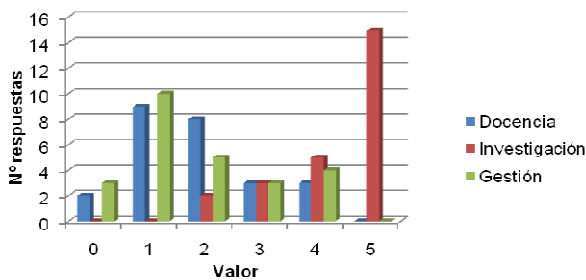


Figura 34: El reconocimiento de las distintas actividades

La formación destinada a gestión ha obtenido una valoración muy baja comparado con la docencia y la investigación. Estas dos últimas han tenido una valoración media, observándose una distribución semejante a una campana de Gauss.

Los medios dedicados a docencia son considerados claramente adecuados, mientras que en el caso de la gestión la valoración es negativa. La investigación es un caso intermedio en este sentido, ha obtenido prácticamente el mismo número de respuestas para todos los grados de valoración.

Claramente, se observa que los profesores consideran que la investigación es un aspecto bien valorado en su profesión y que gestión y docencia no están suficientemente valoradas.

5. Conclusiones

5.1 Docencia

El análisis de los factores que pueden afectar a la motivación del profesorado en cuanto al desarrollo de su actividad docente identifica la adaptación de los conocimientos con la actividad desarrollada (endógena) y los medios disponibles (exógena) como las dos causas que más afectan positivamente a la motivación de los profesores del departamento.

En cuanto a la primera causa que minará la motivación de los profesores se identifica claramente la escasa valoración percibida de la labor docente, que además es exógena por lo que la adopción de medidas correctivas al respecto resulta recomendable.

5.2. Investigación

Los profesores encuestados dieron una valoración media en cuanto a formación y medios para su actividad investigadora. Además, la encuesta pone de manifiesto un desajuste entre los requerimientos para la evaluación del profesorado y el tiempo que el profesorado va a tener que dedicar a la investigación a partir de la implantación de EEES. No obstante, los profesores piensan que la investigación es una actividad suficientemente valorada respecto a las otras dos actividades del profesor universitario.

5.3. Gestión

Las tareas de gestión constituyen el tercer pilar, junto a la docencia y la investigación, del trabajo del profesor universitario. Los resultados de la encuesta reflejan que el docente considera que el tiempo dedicado a esta labor no es el adecuado (56% de los encuestados nada o poco de acuerdo) y que el apoyo institucional que recibe es poco (76% en formación y 64% en medios nada o poco de acuerdo). Además considera que su trabajo en este aspecto no es evaluado correctamente (60%).

5.4. Carrera profesional

Los valores medios de las respuestas referentes al desarrollo de la carrera profesional del profesorado son intermedios. La valoración del impacto de los procesos de acreditación sobre el desarrollo profesional del profesorado y la de la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y selección es muy variable. La gran diversidad existente en la valoración de estos ítems puede ser explicada en cuanto a que en su interpretación puede recogerse una componente subjetiva basada en la experiencia personal de los individuos.

5.5. Aspectos personales

Podemos identificar un factor motivacional que va a afectar de forma general a todos los ámbitos de actuación del profesor. Es el relacionado con los aspectos personales. Este factor tendrá una gran influencia en el estado de ánimo del docente, lo que acaba repercutiendo en todos los aspectos que condicionan su rendimiento y la calidad de la docencia.

En el estudio hemos considerado el cumplimiento de expectativas, la conciliación de la actividad profesional con la vida personal y familiar, el reconocimiento de la profesión, así como la satisfacción con la relación personal con compañeros y alumnos. Se aprecia que el profesorado del Departamento se encuentra por lo general altamente satisfecho en relación a dichos aspectos personales. En casi todos los casos el acuerdo con el enunciado ha sido notable. Esto implica que existe, de forma generalizada, un clima de trabajo motivador, lo que ha de potenciar la actividad profesional de los miembros del Departamento.

No cabe duda de que pueden existir otros aspectos que no se han tenido en cuenta en la encuesta y que, para los profesores encuestados, son también decisivos a la hora de alcanzar los

diferentes grados de satisfacción. Con el fin de obtener una apreciación que englobara todos ellos se incluyó la última pregunta, en la que debían manifestar si se sentían, en términos generales, realizados con su actividad laboral en la Universidad. Los resultados indican que la mayor parte de los profesores encuestados sienten esa realización, otra fracción menor parece estar satisfecho, aunque con ciertas reservas; y es importante destacar también que existen profesores que no alcanzan de forma satisfactoria esa realización. A pesar de ser un reducido número, la dirección del Departamento debería implicarse en identificar los motivos del descontento de estos profesores.

5.6. Conclusiones generales

La labor del profesor es multidisciplinar, se le exige ser docente profesional, tutor, investigador, gestor... y todo ello sustentado, en principio, por una vocación docente. Sin embargo, cada uno de estos ámbitos de su actuación tiene asociada una serie de motivaciones específicas.

El análisis de los resultados obtenidos mediante este estudio pone de manifiesto algunos de los aspectos considerados más deficientemente por parte del profesorado del departamento. Es relevante que los aspectos evaluados más negativamente, como son el reconocimiento de la actividad docente y las carencias tanto en formación como en los medios de apoyo a la gestión son factores externos por lo que corresponde a la universidad emprender las acciones oportunas para la subsanación de los problemas mencionados.

Por otra parte, se muestra que el grado de satisfacción en relación a los factores de motivación endógena es elevado, lo que está fuertemente relacionado con el gran contenido vocacional para el desempeño de las labores del profesor universitario.

Consideramos que es una responsabilidad de la universidad el extender este estudio a todo el profesorado y en base a las conclusiones obtenidas replantear aquellos aspectos que puedan incidir negativamente sobre la motivación del profesorado.

Referencias

González Tirados, R. M. 2005. Capítulo 18: La formación de profesores de ingeniería. En *Formación de Ingenieros. Objetivos, métodos y estrategias*, 419-444. Aparicio Izquierdo, F. y col. Ed.: ICE Universidad Politécnica de Madrid.