

## **Motivación y desarrollo profesional: un estudio piloto.**

## **Motivation and career development: a pilot study.**

## **Motivació i desenvolupament professional: un estudi pilot.**

Sara Lozano

Elvira Repetto

**RESUMEN:** Esta investigación se enmarca en el Proyecto I+D titulado “Orientación y Desarrollo de Competencias Socioemocionales a través de las prácticas en empresas”. El objetivo del artículo es presentar un programa de intervención sobre la motivación, titulado “Quiero-Puedo”, que tiene como finalidad el desarrollo de esta competencia de autorregulación en los jóvenes que están en situación de prácticas o de formación en centros de trabajo para mejorar sus empleabilidad. En el estudio presentamos el estudio piloto y los resultados que se han obtenido sobre la evaluación de dicho programa.

**PALABRAS CLAVE:** motivación y desarrollo profesional, desarrollo competencial, programa de orientación, investigación evaluativo

**ABSTRACT:** This investigation is included into I+D's project titled “Guidance and socioemotional competencies development through practices in organizations”. The purpose of the article is to present an intervention program about motivation, titled “I want-I can”. The goal of the program is that students who are in practices, develop their motivation that is considered a self-regulation competency to improve their possibilities to obtain an employment. In this study we present the pilot study and the result about the evaluation research of it.

**KEYWORDS:** Motivation and career development, competencies development, guidance program, evaluation research

**RESUM:** Aquesta investigació s'emmarca en el projecte I+D titulat «Orientació i desenvolupament de competències socials i emocionals a través de les pràctiques en empreses». L'objectiu de l'article és presentar un programa d'intervenció sobre la motivació, titulat «Vull-puc», que té com a finalitat el desenvolupament d'aquesta competència d'autoregulació en els joves que estan en situació de pràctiques o de formació en centres de treball per a millorar la seua ocupabilitat. En l'estudi presentem l'estudi pilot i els resultats que s'han obtingut sobre l'avaluació d'aquest programa.

**PARAULES CLAU:** motivació i desenvolupament professional, desenvolupament competencial, programa d'orientació, investigació d'avaluació.

## Introducción

Partiendo del desajuste existente entre la formación académica que imparten las instituciones educativas tanto en formación profesional como en el ámbito Universitario (Repetto et. al, 2006), y la demanda de *competencias sociales y emocionales (socioemocionales)* por parte del mercado laboral para la mayoría de los trabajos; desde el proyecto investigación titulado “Orientación y Desarrollo de Competencias Socioemocionales a través de las prácticas en empresas” (Ref I+D SEJ2004-07648) no sólo se propuso investigar el perfil de de estas competencias sino diseñar, aplicar y evaluar en un estudio piloto, un programa de orientación sobre dichas competencias. El objetivo de este diseño radica en que, a través de los tutores del practicum y de las prácticas en empresa, se desarrollen las citadas competencias en los estudiantes y recién titulados que realizan dichas prácticas.

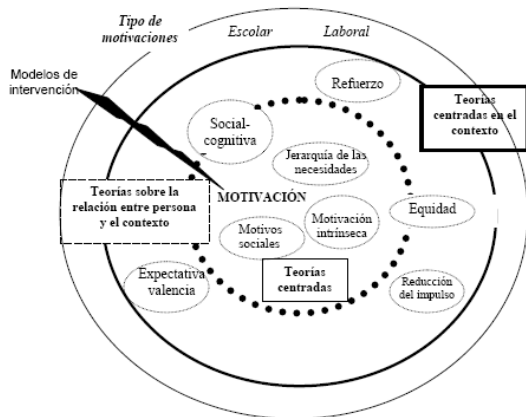
El Programa de Orientación en Competencias Socio-emocionales (POCOSE) (Repetto, Pena y Lozano, en prensa) desarrolla las competencias de: Autoconciencia y regulación emocional, empatía, asertividad, motivación resolución de conflictos y trabajo en equipo. Aunque existen diversos enfoques y modelos teóricos sobre la Inteligencia Emocional (IE) (Fernández-Berrocal y Extremera, 2006) el Programa trata de abordar desde el modelo competencial (Pérez-González y Repetto, 2007) el desarrollo de las principales habilidades de la IE desde un modelo mixto. En el presente

estudio presentamos el Módulo-Taller centrado en la Motivación, y titulado “Quiero-puedo”.

Los procesos motivacionales han sido ampliamente estudiados y con aplicaciones en campos muy diversos, en nuestro caso la aplicación será al mundo del desarrollo-académico profesional. Para ello partimos de la definición cuasi-universal sobre la motivación, como la causante de la iniciación, elección y persistencia en la realización de ciertas acciones en circunstancias concretas (P.e. Mook, D.G., 1987) Al mismo tiempo, y partiendo de la base de que nos movemos dentro del campo de la IE, consideramos a la motivación como una competencia de autorregulación (p.e. Fernández-Berrocal y Ramos, 2002).

El diseño del módulo de orientación se fundamenta en la teorías de la motivación centradas en la persona. En concreto en la teoría de los motivos sociales enunciada por McClelland (1965, 1985), la teoría de la motivación intrínseca (p.e Deci, 1975) y la teoría social-cognitiva (Bandura, 1986, 1988, 1995). Esta selección y reducción de de las teorías que encuadran la intervención se debe a que el objetivo fundamental del programa estriba en el manejo de las variables internas en el manejo de la motivación. Son estos modelos los que centran su atención en los procesos internos que requieren nuestra atención.

**Figura 1. Representación gráfica sistémica del mapa teórico interpretativo sobre la motivación.**



Tal y como se entiende en el estudio la motivación, se parte de un modelo sistémico, abierto y flexible a nuevas incorporaciones representado en la figura 1. Tres grandes bloques teóricos engloban algunas de las teorías fundamentales, desde la cercanía y la responsabilidad del individuo; las teorías centradas en la persona, las del contexto y las que basan en interacción persona y ambiente. El círculo más alejado representaría los diferentes tipos de motivación, en función de lo cual los elementos de cada modelo contarán con unos contenidos diferenciados. Por último, consideramos que los procesos motivacionales son susceptibles de ser desarrollados en base a sus componentes motivacionales, y por ello lo representamos con la forma de flecha.

En definitiva, los enfoques elegidos pueden responder de forma clara y didáctica al objetivo fundamental del programa que, basándose en el modelo de competencias, consiste en que los participantes en primer lugar conozcan y comprendan los factores más significativos sobre los que pueden ejercer un control para regular su motivación y después de esta primera toma de conciencia puedan regular sus procesos motivacionales.

## Descripción del módulo “Quiero-Puedo”.

### *Objetivos y fundamentación teórica.*

Para el diseño del programa nos remitimos a una consideración de la motivación como una competencia de autorregulación intrapersonal (Fernández-Berrocal y Ramos, 2002). El objetivo es que el alumno en prácticas desarrolle las estrategias necesarias para gestionar su propia motivación. En cuanto a la capacidad de motivación del otro (habilidad interpersonal) no se consideró oportuna su inclusión por motivos de tiempo. No obstante y tras la revisión se ha considerado necesario ampliar este objetivo en lo referido a la motivación a los demás. Participando de las características de las habilidades intrapersonales se hace necesario formar en competencias que tienen que ver con la auto-conciencia y la regulación. El contenido del programa está fundamentado en las teorías centradas en la persona de la motivación. En resumen los objetivos competenciales que se pretenden alcanzar con el programa son los siguientes: Que el alumno/participante

- Conozca las principales teorías y enfoques sobre la motivación.
- Comprenda y tome conciencia del tipo de motivaciones sociales que le mueven en cada momento.
- Comprenda y tome conciencia del papel que tiene en su comportamiento variables como la auto-eficacia, las metas y los sistemas atribucionales.

- Gestiones y regule las variables que participan de la motivación para obtener los resultados deseados.

### *Contenidos*

- Conceptualización de la “motivación” y términos afines.
- Principales modelos teóricos sobre la motivación.
- La teoría de los motivos sociales.
- El papel de las principales variables objeto de atención desde la teoría social-cognitiva: las metas, las expectativas y la auto-eficacia en la motivación.
- El papel de los sistemas atribucionales y la indefensión aprendida en la motivación.
- El tratamiento de la motivación en el mundo laboral

### *Descripción de las sesiones y metodología*

El Programa de desarrollo de la motivación busca principalmente un aprendizaje procedimental que incremente nuestra capacidad para identificar el tipo de motivación que guía nuestros comportamientos, y a su vez valorar sus antecedentes y consecuentes a favor de promover pensamientos, sentimiento y conductas

saludables para nuestro desarrollo personal, profesional y social. A pesar de las dificultades y la complejidad del tratamiento del tema, se pretende que a través de sesiones y actividades centradas en la experiencia del alumno y de los otros, se facilite un aprendizaje significativo de algunas cuestiones básicas sobre la motivación.

La metodología y el tipo de dinámicas van dirigidas a que el alumno/a tome conciencia de algunos de los elementos fundamentales implicados en los procesos motivacionales. De esta suerte, la reflexión sobre casos y la propuesta de ejercicios de experiencia de vida conformarán la base del trabajo. De igual manera, las técnicas a las que se acude son variadas, mezclando técnicas narrativas, dinámicas de grupo, role playing para el entrenamiento de competencias, análisis de material audiovisual, etc.

La estructura que guía el entrenamiento en competencias socio-emocionales comporta las siguientes fases:

- Introducción del componente que se va a trabajar
- Modelado
- Ensayo por parte del alumno
- Retroalimentación y refuerzo

Cada sesión sigue una estructura similar:

1. Estímulo para la reflexión inicial. Lluvia de ideas.
2. Presentar los contenidos del tema a partir de las reflexiones anteriores.
3. Profundizar en los contenidos a través del trabajo con casos prácticos: Análisis guiados con preguntas de diferentes recursos (p.e. artículos de revistas, reportajes televisivos, historias personales de vida, etc.)
4. Dinámica general de grupo para profundizar en el tema y llegar a conclusiones.
5. Trabajo individual: Al final de cada sesión los participantes deberán escribir a modo de diario lo que les ha aportado el trabajo en relación con su conocimiento personal sobre la motivación. Apartado titulado “Yo y mi motivación”.

En cuanto a los objetivos de cada sesión, los sintetizamos en el cuadro 1.

Título de la sesión	Objetivos
<b>1. Si me preguntan qué es la motivación...</b>	1. Revisar algunas definiciones sobre la motivación y sus componentes.  2. Comprender de forma crítica y experiencial las principales teorías sobre la motivación.  3. Desarrollar un concepto propio de motivación.
<b>2. ¿ Por qué estoy aquí y para qué?: Lograr y/o poder.</b>	1. Analizar el papel de los motivos sociales en nuestro comportamiento.  2. Comprender los tipos de motivación orientados al logro y al poder.  3. Experimentar y analizar los beneficios e inconvenientes de cada tipo de motivación en nuestra vida profesional.
<b>3. ¿Por qué estoy aquí y para qué?: Evitar o afiliarme</b>	1. Comprender el tipo de motivación de evitación y de afiliación.  2. Experimentar y analizar los beneficios e inconvenientes de cada tipo de motivación en nuestra vida profesional
<b>4. Buscando causas.</b>	1. Comprender el papel de conceptos como la auto-eficacia, el sistema de control y las expectativas sobre nuestro comportamiento en relación con la motivación.  2. Identificar nuestros propios sistemas de comportamiento y analizarlos desde una perspectiva social-cognitiva.  3. Identificar patrones no saludables y saludables de pensamiento y sentimiento que favorecen una motivación beneficiosa en nuestra vida.
<b>5. Motivación y emoción en mi vida académico-profesional.</b>	1. Comprender los factores externos que median en mis procesos motivacionales.  2. Analizar críticamente mi motivación en el trabajo-estudio.

### *Recurso materiales*

El programa de desarrollo de la motivación se compone de:

- Un libro del profesor donde podrás encontrar una presentación al módulo además de una guía didáctica en la que explica el desarrollo de cada sesión junto con los materiales gráficos, audiovisuales, informáticos y otra serie de documentos necesarios para su desarrollo
- Un documento que recoge los materiales de trabajo del alumno necesarios para el desarrollo de las sesiones.

## **Metodología**

### *Muestra*

La población a la que va dirigido el Módulo es alumnos de Formación Profesional y Universitarios. Para este estudio piloto la muestra ha sido escogida de forma incidental, partiendo de la voluntariedad del Centro de Formación Profesional implicado (Centro Padre Piquer, Madrid). Desde el Centro de ofertó el taller y los alumnos se inscribieron de forma voluntaria. Finalmente la muestra consta de 23 alumnos de Ciclos Formativos de Grado Superior de tres especialidades, 8 de Administración y Finanzas, 11 de Integración Social, y 4 de Desarrollo de Productos Electrónicos. La media de edad estaba en 22 años, aunque el 87%

se encuentra entre 18 y 22 años. En total han sido 7 varones y 16 mujeres.

En relación con las motivaciones que impulsaron a los participantes se distinguen tres tipos de inquietudes. En primer lugar, y en referencia a los alumnos de Integración Social, éstos afirman que les mueve su interés por saber más de este tema y aprender cómo se puede plantear la formación sobre el mismo a un grupo. En segundo lugar, advierten que este tipo de competencias están presentes en el mundo laboral y creen que le puede ser de ayuda para su inserción profesional. Por último, en tercer lugar, algunos de los participantes muestran una motivación relacionada con su desarrollo personal, muestran un deseo de desarrollar estrategias para conocerse mejor a si mismos y vencer algunos miedos.

### *Método y procedimiento*

La investigación evaluativa (Mártinez-Mediano,1996) conforma la base metodológica de este estudio. Para la evaluación del proceso y final del programa se han utilizado técnicas cualitativas y cuantitativas además de una doble vía. Por un lado se les ha cuestionado a los alumnos al finalizar el módulo sobre su satisfacción sobre los componentes básicos del programa. Esta evaluación se realiza a través de una escala tipo Likert con 10 rangos de respuesta donde, donde 1 significa que su satisfacción es “Muy baja” y 10 “Muy alta”; y además se incluye una cuestión abierta para que los participantes reflejasen sus sugerencias, puntos fuertes y débiles del programa. Por otro lado, el aplicador ha realizado un diario valorando sesión por sesión todos los componentes del programa. Los análisis estadísticos que se realizan para el análisis son de tipo descriptivo y comparativo.



Por último, y no formando propiamente parte de la evaluación del programa, se ha considerado interesante realizar un estudio pretest-postest sin grupo control equivalente. A pesar de que sabemos que la modificación de competencias se produce a lo largo de un periodo largo en el tiempo y después de experiencias de aprendizaje significativas, se optó por realizar una medida pretest y otra postest que midiesen el nivel de motivación general y orientada al logro de nuestros alumnos y observar a modo exploratorio posibles cambios que nos facilitasen información sobre el efecto del programa. Dado que se trata de una exploración de posibles resultados para modificar el programa, tan sólo se aplicó una pequeña escala tipo Likert de 9 ítems que evalúan la Motivación de Logro e intrínseca. Dicha encuesta se le aplicó en la primera sesión del programa y en el última sesión, habiendo transcurrido entre ambas pruebas un periodo de 5 semanas.

## Resultados

### Valoraciones de los alumnos: cualitativas y cuantitativas

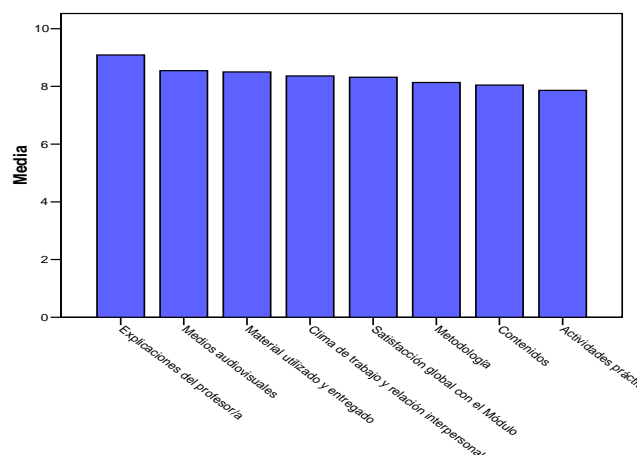
Tal y como puede observarse en la Tabla 1 los resultados en su totalidad resultan muy satisfactorios con puntuaciones en todas las categorías superiores a 7. La “valoración global” de los alumnos es de 8,32; asemejándose a la obtenida a partir de la media de los principales criterios de valoración (8,36). Con un estudio pormenorizado se observa que los aspectos que necesitarían un mayor revisión son los referidos a las “Actividades prácticas” (7,8) y los “Contenidos” (8,05) aspecto que queda reflejado en los comentarios de los alumnos.

En cuanto a los aspectos más positivos destacan el tipo de material entregado junto con los medios audiovisuales (8,5) así como las explicaciones del profesorado. En conjunto parece que el material puede facilitar las explicaciones y la comprensión de los contenidos por parte del alumnado.

**Tabla 1. Descriptivos niveles de satisfacción de los alumnos con los diferentes aspectos del curso**

	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ
Contenidos	6	10	8,05	1,214
Metodología	5	10	8,14	1,356
Medios audiovisuales	6	10	8,55	1,143
Material utilizado y entregado	5	10	8,50	1,300
Explicaciones del profesor/a	7	10	9,09	0,921
Actividades prácticas	5	10	7,86	1,125
Trato personal con el profesor/a	7	10	9,32	0,839
Organización del curso	7	10	8,32	1,086
Clima de trabajo y relación interpersonal	6	10	8,36	1,002
<b>Satisfacción global con el módulo</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>8,32</b>	<b>1,129</b>

**Figura 2. Gráfica en orden descendente de los principales elementos valorativos del módulo.**



Continuando con el análisis cualitativo, los alumnos realizan las siguientes sugerencias y comentarios en cuanto a los elementos evaluados:

- a) Positivos:
  - i) La participación en este taller les ha facilitado el aprendizaje de nuevos contenidos y conceptos. También conocer diferentes tipos de motivación y aprender a distinguirlos.
  - ii) Han compartido experiencias y opiniones que han enriquecido su visión de las motivaciones humanas y en su trabajo.
  - iii) Les ha resultado enriquecedor y didáctico el análisis de fragmentos de películas que habían sido seleccionadas para cada caso.
  - iv) Son conscientes de que han profundizado en su auto-conocimiento y en el de los demás. Sobre todo en los aspectos relacionados con las cosas que nos motivan.
- b) De mejora:
  - i) La duración: En algunos casos la valoran insuficiente, con necesidad de más sesiones para profundizar sobre los temas.
  - ii) Los contenidos: Introducir más contenidos y actividades relacionadas con el mundo laboral.
  - iii) Introducir actividades para aprender a motivar a otros.
  - iv) Metodología: Aumentar el número de trabajos en grupo.

En líneas generales los alumnos también aluden a la necesidad de una mayor participación grupal. Probablemente, al tratarse de un grupo muy numeroso, la interacción entre los participantes se vio mermada. Dadas las características de este tipo de taller, que el número de participantes sea reducido influiría positivamente en aumentar la comunicación y el intercambio de experiencias entre los participantes. De esta forma se conseguiría un aprendizaje más significativo y dinamismo en las sesiones.

#### *Resultados estudio pretest-postest*

En relación con los resultados descriptivos obtenidos, las medias de los alumnos en todos los ítems oscilan entre el 3,43 y el 4,70. Es decir los alumnos parten de una aparente alta motivación de logro e intrínseca en sus tareas académico-profesionales, al igual que en el estudio postest. En cuanto a los resultados comparativos., como era de esperar no se aprecian diferencias significativas entre ningún par de ítems (Tabla 2), aunque resulta interesante comentar el resultado sobre el ítem 7 “He elegido esta opción académico-profesional porque no me ha quedado más remedio”, se trata de un ítem en el que la significativas es de 0.02. Este resultado podríamos interpretarlo en la medida de que se trata de hacerse conscientes de cómo han realizado la elección de sus estudios, y ha podido cambiar su visión después de haber realizado actividades relacionadas con el esclarecimiento de sus metas.

Tal y como podemos observar en el contraste de medias, algunos resultados de la T son negativos, en los ítems: “Afronto los obstáculos académicos-profesionales como retos personales”, “Me gusta implicarme y responsabilizarme de mis tareas”, “En mis tareas académicas y en las prácticas me mueve la curiosidad por saber cada vez más” y “Implicarte y disfrutar plenamente de las tareas que realizas buscando tu propia satisfacción personal”. Es decir, los alumnos reflejan unas puntuaciones que nos hablan de unos niveles de motivación de logro e intrínseca inferiores al principio. Probablemente podemos interpretar que nos encontramos ante un programa que ha podido tener más influencia en las competencias de autoconciencia más que en las de regulación y han podido descubrir otras razones que hayan estado moviendo sus conductas académico-profesionales.



**Tabla 2. Resultados comparación estadística de las medidas Pretest-Postest en relación con los niveles de Motivación.**

		Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Media del pre - Media del post	,02574	,32036	,06680	-,11279	,16427	,385	22	,704
Par 2	Mi futura profesión es importante para realizarme como persona	,043	,767	,160	-,288	,375	,272	22	,788
Par 3	Afronto los obstáculos académicos-profesionales como retos personales.	-,043	,767	,160	-,375	,288	-,272	22	,788
Par 4	Me gusta implicarme y responsabilizarme de mis tareas	-,087	,793	,165	-,430	,256	-,526	22	,604
Par 5	En mis tareas académicas y en las prácticas me mueve la curiosidad por saber cada vez más.	-,217	,951	,198	-,629	,194	-1,096	22	,285
Par 6	Me resulta fácil motivarme	,043	1,065	,222	-,417	,504	,196	22	,847
Par 7	He elegido esta opción académico-profesional porque no me ha quedado más remedio	,435	,843	,176	,070	,800	2,472	22	,022
Par 8	Creo que trabajar en mi futura profesión será útil	,087	,596	,124	-,171	,345	,699	22	,492
Par 9	Me ilusiona aprender cosas nuevas.	,136	,640	,136	-,147	,420	1,000	21	,329
Par 10	Me gusta darle sentido a todo lo que hago.	,000	,617	,132	-,274	,274	,000	21	1,000
Par 11	Implicarte y disfrutar plenamente de las tareas que realizas buscando tu propia satisfacción personal.	-,238	,944	,206	-,668	,191	-1,156	20	,261

## Modificaciones del programa.

En todas las sesiones se ha realizado un diario en el que valorar la eficiencia, pertinencia y desarrollo/logro de objetivos, contenidos, metodología, recursos y tiempos. Las conclusiones del estudio son las siguientes en relación con estos aspectos:

*a) Distribución de Sesiones:* Se decide mantener la Sesión 1, agrupar la sesión 2 y 3 reduciendo el número de actividades, mantener la sesión 4 (que pasa a ser la 3) y reformular prácticamente casi en su totalidad la 5 de forma que ahora tendríamos una

nueva sesión dedicada exclusivamente al tema de Auto-eficacia y la última dedicada a Motivación laboral. Estos cambios responden a una razón fundamental; dotar de un espacio propio a los aspectos relacionados con la motivación laboral y la motivación de grupos. De esta forma se responde a la demanda de participantes y más importante aún, se dota de un espacio a la otra cara conceptual de la motivación referida a la competencia, no de autorregulación, sino regulación de los otros.

*b) Objetivos:* Es uno de los elementos del programa que no sufre modificaciones sustanciales dado que se produce una nueva redistribución de los

mismos en las diferentes sesiones y se amplían. La razón fundamental es que han sido objetivos demasiado amplios para cubrir con la distribución propuesta.

*c) Contenidos:* Se mantienen los descritos a excepción de la profundización sobre el motivo de afiliación y además se incluye el tema de la Motivación laboral.

*d) Metodología:* Una vez revisada la aplicación de todas las sesiones, se observa que en líneas generales es conveniente transformar varias dinámicas individuales en pequeño grupo de discusión.

*e) Actividades.* Las modificaciones se agrupan en dos grandes grupos; de una parte la reagrupación y eliminación de actividades para dotar de mayor parsimonia a algunas actividades y así hacerlas menos repetitivas; y por otra la creación de nuevas para los nuevos contenidos a tratar. Del mismo modo, tras la aplicación se observa que no pueden mantenerse las actividades de visionado de fragmento de películas tal y como están descritas en el programa original. Se han incluido otros fragmentos a los descritos. Para subsanar este inconveniente y mantener el carácter didáctico y motivador que ha reflejado su uso se considera dotar de mayor flexibilidad a esta actividad dando sugerencias al aplicador. De este modo se recomiendan posibles títulos de películas, entrevistas de personajes, etc. Por último, las actividades para casa no han funcionado con el objetivo esperado por lo que, se considera que deben ser reformuladas para un mejor aprovechamiento de las mismas y de esta manera desarrollar la estrategia de auto-regulación.

*f) Temporalización:* En general se observa que es insuficiente con el

diseño original (10 horas), con las nuevas modificaciones se espera reducir este tiempo y suplir el problema que ha impedido que se traten todos los contenidos.

*g) Evaluación:* La evaluación del programa en sí mismo resulta adecuada, de cara a la evaluación final se recomienda la inclusión de una evaluación competencial sobre la Motivación (Anexo 1), dado que evaluar los resultados sobre un instrumento que evalúe los niveles de motivación y el tipo no responde a los objetivos del taller.

## Conclusiones

En resumen, tras este estudio piloto se observa que la satisfacción de los alumnos ha sido muy positiva y la toma de conciencia sobre elementos de su propia motivación ha emergido. Los objetivos pretendidos se han cumplido en parte ya que queda de manifiesto que este Módulo es un primer paso hacia la conquista de la auto-motivación, por lo que podría ser necesario un segundo curso o Módulo específico y centrado en estrategias de auto-motivación. Para ello los alumnos ya han conocido algunos de los elementos fundamentales de los procesos motivacionales y por lo tanto consistiría en proporcionar algunos conceptos nuevos y aplicar todo lo aprendido a su situación laboral.

Puesto que se trata de un estudio piloto, la muestra ha sido reducida, y por ello las medidas adoptadas han sido tomadas de forma global, teniendo en cuenta todos los elementos y el criterio de los expertos. Tras estos cambios, deberá someterse a una nueva evaluación el programa introduciendo

los nuevos cambios que dotarán de mayor calidad a la intervención a los elementos del programa en mismo.

Este programa ha despertado la inquietud por conocer más sobre la motivación. En el mundo laboral y en la vida se admira a personas que saben como gestionarla, que se muestran eficaces en sus tareas, que ante los problemas se crecen y conciben los obstáculos como retos, que se guían por metas claras y objetivos definidos, personas que se responsabilizan de sus actos. Estas características no sólo son requeridas y admiradas por el mercado de trabajo sino que además son nutren a la persona de emociones positivas fuente de satisfacción personal.

## Referencias

- Aguado, L. (2005). *Emoción, afecto y motivación: un enfoque de procesos*. Madrid: Alianza.
- Bandura, A. (1986). *Pensamiento y acción: Fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca 1987.
- Bandura, A. (1988). Self-regulation of motivation and action through goals systems. En V. Hamilton, G.H. Bower y N.H. Fryda (Eds), *Cognition, Motivation, and Affect: A cognitive Science View*. (pp.37-61). Dordrecht: Martinus Nijhoff.
- Bandura, A. (Ed.), (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge: Cambridge University Press (traducción castellana: Auto-eficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual, Bilbao: DDB, 1999)
- Barberá, E. (2000). Marco conceptual e investigación de la motivación humana, *Revista Española de Motivación y Emoción*, 1, 23-36.
- Deci, E.L. (1975). *Intrinsic Motivation*. Nueva York: Plenum Publishing.
- Fernández-Berrocal, P. y Ramos, N. (2002). *Corazones inteligentes*. Madrid: Kairos.
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, N. (2006). Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history. *Psicothema*, 8, pp.7-12.
- María, C.; Martínez, D.; Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw Hill.
- Martínez-Mediano, C. (1996). *Evaluación de programas educativos: investigación evaluativa, modelos de programa*. Madrid: UNED.
- McClelland, D.C. (1985). *Human Motivation*. Glenview: Foresman.
- Mook, D.G. (1987). *Motivation*. Nueva York: W.W. Norton.
- Repetto, E., Beltrán, S. y Garay-Gordovil, A. y Pena, M. (2006). Validación del inventario de competencias socioemocionales –importancia y presencia- en estudiantes de Ciclos Formativos y de universidad. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 17, 2, 213-223.
- Repetto, E.; Pena, M. y Lozano, S. (2007). Programa de Orientación en Competencias Socio-emocionales. En prensa.
- Repetto, E.; Pérez, J.C. (2007) Formación en competencias socioemocionales a través del prácticum en empresas. *Revista Europea de Formación Profesional*, 40, pp.92-112.