



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS ESTUDIANTES
DEL I AL IV CICLO DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE
CHIMBOTE FILIAL TUMBES, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA

BACHILLER:

RUIZ CHUMACERO IRIS ROSALVA

ASESOR:

MGTR. GUILLERMO ZETA RODRIGUEZ.

TUMBES – PERÚ

2018

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

.....
Mgtr. Elizabeth Edelmira Bravo Barreto
Presidente

.....
Mgtr. Carlos Alberto Coronado Zapata
Secretario

.....
Mgtr. Luis Antonio Olivares Ayala
Miembro

.....
Mgtr. Guillermo Zeta Rodríguez
Asesor

AGRADECIMIENTO

A mi familia fuente por ese apoyo incondicional en toda mi Vida y más aún en mis años de Carrera profesional.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote por haberme acogido como un integrante y brindarme buenas lecciones gracias a la calidad de docentes que laboran en dicha universidad, asimismo, por haberme dado su voto de confianza y por todo el apoyo otorgado a mí persona.

A la Mgt. GUILLERMO ZETA RODRIGUEZ, por brindarme sus conocimientos Como Buen profesional, así mismo por la motivación que me brindo en el desarrollo de mi tesis.

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico con todo mi corazón a Dios, por darme la oportunidad de culminar mis estudios y mi tesis a pesar de todo obstáculo.

A mis padres, quienes a lo largo de mi Vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

RESUMEN

En la presente investigación se planteó el siguiente problema ¿Determinar la motivación de logro en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la universidad católica los ángeles de Chimbote – filial tumbes, 2018?. Se utilizó una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transversal, nivel cuantitativo.

La población muestral estuvo conformada por 110 estudiantes; para la recolección de los datos se aplicó la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri. El análisis y procesamiento de datos se realizó en el programa Microsoft Excel 2010 y en el programa estadístico SPSS versión 22, obteniéndose medidas de estadísticas descriptivas, como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales y contingencia.

De los resultados se concluye que: en la dimensión afiliación los estudiantes se ubicaron en el nivel de tendencia alto hacia alto y en la dimensión poder y logro se ubicaron en el nivel de tendencia alto y tendencia bajo; los estudiantes del I al VI ciclo en las dimensiones de afiliación, poder y logro se ubicaron en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y similar resultado se obtuvo a nivel de sexo.

Palabras clave: Motivación de logro, dimensión de afiliación, dimensión de poder y dimensión de logro.

ABSTRAC

The overall objective of the research was to determine the relationship between achievement motivation and emotional intelligence in the University students from the first to the fourth cycle of the Faculty of law of the Catholic University of los Ángeles de Chimbote subsidiary - TUMBES 2018.

The methodology used in the present investigation corresponds to the descriptive correlate with non –experimental, cross design.

Study simple population was formed by 110 college students. Analysis of the data was used to program SPSS version 22 and the hiring of hypothesis, was the non-parametric test of Tau c of Kendal. Also, for the preparation of tables and figures the Microsoft Excel 2010 software was used. Of the results obtained, and the contrast of hypotheses it is concluded that you there is significant relationship between achievement motivation and emotional intelligence in the University students from the first to the fourth cycle of the Faculty of law of the Catholic University of los Ángeles de Chimbote subsidiary - Tumbes, 2018.

Key words: motivation of achievement a

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN	V
ABSTRAC.....	VI
ÍNDICE.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
INTRODUCCIÓN	1
II. REVISION DE LA LITERATURA	6
2.1. ANTECEDENTES	6
2.1.1. Internacionales.....	6
2.1.2. Nacionales.....	8
2.1.3. Locales	10
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.2.1. Motivación.....	12
2.2.1.1. Motivación intrínseca	12
1) Principios para la intervención motivacional en el aula	13
2) Cultura docente y modos de motivar	15
3) ¿Qué hacer para motivar a los alumnos?:.....	18
4) Características de la Motivación Intrínseca	18
2.2.1.2. Motivación Extrínseca.....	21
1) Positivos.....	22
2) Negativo.....	22
3) Extinción.....	22
4) Castigo	22
5) Múltiple	23
6) Compuesto	23
7) Concurrente:.....	23
2.2.1.3. Motivación y personalidad..... ¡Error! Marcador no definido.	
1) Diferencias entre motivación y personalidad.....	25
2.2.1.4. Motivación al logro.....	26
1) La motivación al logro y sus componentes.....	28

2) Modelos para fortalecer la motivación de logro.....	30
2.2.1.5. Dimensiones de la motivación de logro.....	38
1) Dimensión filiación.....	38
2) Dimensión logro.....	42
3) Dimensión poder.....	44
2.2.1.6. Motivación y personalidad.....	47
2.2.1.7. Teorías de la motivación de logro.....	47
1) Enfoque conductista.....	48
2) Enfoque humanista.....	48
3) Teoría de Maslow Según Maslow.....	48
4) Teoría de la tendencia a la realización Según Schunk.....	49
5) Teoría de existencia, relación y crecimiento.....	49
6) Teoría de las necesidades de McClelland.....	49
• El profesor y la motivación.....	54
Características de los individuos motivados al logro:.....	56
5.1. Tipo de investigación.....	63
5.2. Nivel de la investigación.....	63
5.3. Diseño de la investigación.....	63
5.4. Esquema del diseño no experimental de la investigación.....	63
5.5. Población y muestra.....	64
5.5.1. Población.....	64
5.5.2. Muestra.....	65
5.6. Definición y operacionalización de la variable:.....	65
5.7. Técnicas e instrumentos.....	67
5.7.1. Técnicas.....	67
5.7.2. Instrumento.....	68
5.8. Plan de análisis.....	73
5.9. Matriz de Consistencia.....	73
5.10. Procedimientos.....	75
5.11. Principios éticos.....	75
VI. RESULTADOS.....	77
6.1. Resultados.....	77
4.2 Análisis de resultado.....	82
V. CONCLUSIONES.....	84
6.1. RECOMENDACIONES.....	85

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS	90
Anexo 1. ESCALA M-L-1996	90
Anexo 2. Matriz de consistencia	95
Anexo 3. Diagrama de Gantt	97
Anexo 4. Consentimiento informado	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en los estudiantes de derecho de la universidad los ángeles de Chimbote- tumbes, 2018

.....77

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión de afiliación en los estudiantes de derecho de la universidad los ángeles de Chimbote- tumbes, 2018

.....79

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión de poder en los estudiantes de derecho de la universidad los ángeles de Chimbote- tumbes, 2018

.....80

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión de logro en los estudiantes de derecho de la universidad los ángeles de Chimbote- tumbes, 2018

.....81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de barras de la distribución porcentual la escala de motivación de logro en los estudiantes de la carrera de derecho de la universidad los Ángeles de Chimbote- tumbes, 2018.

.....77

Figura 2 Diagrama de barras de la distribución porcentual la escala de motivación de logro en la dimensión afiliación en los estudiantes de la carrera de derecho de la universidad los Ángeles de Chimbote- tumbes, 2018.

.....79

Figura 3 Diagrama de barras de la distribución porcentual de la escala de motivación en la dimensión poder en los estudiantes de la carrera de derecho de la universidad los Ángeles de Chimbote- tumbes, 2018.

.....80

Figura 4 Diagrama de barras de la distribución porcentual de la escala de motivación de logro en la dimensión logro en los estudiantes de la carrera de derecho de la universidad los Ángeles de Chimbote- tumbes, 2018

.....81

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se deriva de la línea de investigación variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos. Una de las prioridades inminentes en nuestro país es que los estudiantes obtengan aprendizajes significativos, que los conviertan en profesionales que aporten activamente al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los pobladores; si bien es cierto algunos años atrás la atención de diferentes investigaciones sobre el aprendizaje ha sido enfocada al aspecto cognitivo; sin embargo hoy por hoy es imposible negar la relación que existe entre lo cognitivo y lo motivacional, no solo es importante tener la capacidad, el conocimiento, estrategias y destrezas, sino también es necesario querer hacerlo, tener la motivación, la iniciativa, la perseverancia, y el interés que favorezca el funcionamiento de los mecanismos cognitivos en el logro de las metas u objetivos que se intenta alcanzar.

Por lo tanto, la motivación de logro en los estudiantes es de vital importancia, ya que permitirá formar profesionales competitivos y productivos en el desarrollo de la sociedad. Existen varias definiciones, sobre la motivación de logro, así tenemos a Atkinson (citado por Ruíz, 2005, p.146) quien afirma que la motivación de logro es la disposición relativamente estable de buscar el éxito o el logro; así mismo Mc Clelland (citado por Hernández y Ojeda, 2009, p.1) manifiesta, que es la tendencia a alcanzar el éxito en situaciones que contemple la evaluación del desempeño de una persona, en relación con estándares de excelencia. La motivación de logro es una variable psicológica de trascendental importancia en la vida de los estudiantes, la ausencia de

esta, genera desánimo y esfuerzo escaso en la realización de actividades, siendo en ocasiones la realización de estas, por el simple hecho de cumplir con una tarea más.

Los jóvenes en su primer año de estudio, suelen tener dificultades de adaptación al nuevo sistema universitario, ya sea por problemas económicos, familiares y emocionales (Linares, 2011), generando variaciones en sus niveles de motivación de logro a lo largo de la carrera, de tal manera que no todos los que comienzan, logran culminar con éxito la misma; por lo tanto es necesario reforzar la motivación de logro en los estudiantes, ya que el desinterés repercute negativamente en su desempeño, generando diversos tipos de problemas, tales Como bajo rendimiento académico que a largo plazo lleva a la pérdida o el retraso de sus metas de vida. Dicha situación no es ajena a los estudiantes de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Tumbes, 2018 muchos de ellos inician sus estudios con entusiasmo y optimismo; sin embargo a medida que avanzan o en algunos ciclos, se muestran desmotivados, apáticos e incluso desinteresados en las actividades académicas presenciales y virtuales programadas; otros evidencian un total desinterés, con asistencia irregular y sin el menor animo de involucrarse totalmente en el aprendizaje y también están los estudiantes que demuestran interés, entusiasmo, iniciativa y perseverancia en el logro de aprendizajes significativos durante su estadía en la universidad.

Todos los grupos descritos merecen nuestra atención; sin embargo, los estudiantes desmotivados por aprender deben ser la prioridad, dándoles el apoyo que requieren en la consecución de metas de logro. Desarrollar y fortalecer la motivación de logro en los estudiantes es indiscutiblemente necesario, situación donde la familia y los docentes

deben incidir e influenciar, promoviendo el interés y el entusiasmo por aprender, por trazarse metas académicas y en convertirse en profesionales competitivos.

Es así que Reeve (citado por Ostorga y Ojeda, 2009, p.29) manifiesta que la motivación de logro es la necesidad que motiva al sujeto a buscar el éxito, sus orígenes dependen de las influencias de la socialización, cognitivas y del desarrollo. Bajo un enfoque socializador, el logro estará manifestado desde la importancia que tienen los padres al brindarle al sujeto los elementos necesarios que lo conviertan en un ser autónomo y que confíe en sí mismo, permitiéndole tener aspiraciones de gran rendimiento para cualquiera de las actividades que realice. Por otro lado, Abarca (citado por Polanco, 2010 p.4) comenta que es necesario que el estudiante sienta la necesidad de descubrir, para satisfacer su carencia, para que se dé un aprendizaje; en este caso el docente es el llamado a aplicar estrategias que faciliten la necesidad en el estudiante por alcanzar un aprendizaje significativo. Es fundamental lograr compromisos en los estudiantes, para que alcancen metas de logro y consecuentemente aprendizajes significativos y en ello los docentes pueden influir, promoviendo el entusiasmo por aprender y no solo actitudes conformistas de aprobar el curso. Varios autores coinciden en que reforzar la motivación de logro en los estudiantes es importante, caso contrario, el estudiante podría presentar problemas de bajo rendimiento académico, desaprobación de asignaturas o deserción de la carrera. Teniendo en cuenta lo referido anteriormente, se considera pertinente la realización de la presente investigación, planteando el siguiente problema: ¿Cuál es la motivación de logro en los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Tumbes, 2018 - I?.

En base a ello el objetivo general fue Determinar la motivación de logro en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018. Para ello, se cumplió antes con los objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro en los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2018.

2) Identificar el nivel de la dimensión poder de motivación de logro en los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Tumbes, 2018. 3) Identificar el nivel de la dimensión logro de motivación de logro en los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Tumbes, 2018.

Se consideró importante la realización de la presente investigación, ya que no solo ayuda a identificar los niveles de motivación de logro en sus dimensiones afiliación, poder y logro de los estudiantes de derecho, desde el punto de vista teórico, se recopiló y sistematizó los sustentos teóricos, que guiarán a futuras investigaciones, proporcionándoles información precisa y verás, que amplíe y aclare sus resultados y recomendaciones. En lo práctico, la ejecución de la investigación, ayudó a diseñar protocolos de promoción de salud mental, que permitirán educar a la comunidad, logrando en ella una cultura de salud oportuna y permanente, dirigida a la población y en especial a los diversos actores involucrados en el desarrollo de la motivación de logro de los estudiantes. Así mismo se propondrán estrategias de intervención psicológica, que permitan mejorar la calidad de vida y consecuentemente la adquisición de aprendizajes significativos, que permitan a los estudiantes competir en el mundo globalizado de hoy.

Se utilizó un diseño no experimental, transversal; de nivel cuantitativo teniendo como población muestral a 110 estudiantes de ambos sexos de la escuela de derecho. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, específicamente a través de la aplicación de la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri. El análisis y procesamiento de los datos se realizó en el Microsoft Excel 2010 y en el programa estadístico SPSS versión 22.

Los resultados encontrados fueron: el 88% de los estudiantes se ubicaron en el nivel de tendencia alto hacia alto en la dimensión de afiliación, el 75% se ubicaron en el nivel de tendencia alto y tendencia bajo en la dimensión poder, y el 83% se ubicaron en el nivel de tendencia alto y tendencia bajo en la dimensión logro; los estudiantes del IV al VI ciclo en las dimensiones de afiliación, poder y logro se ubicaron en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y similar resultado se obtuvo a nivel de sexo.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

Morales (2017) en su estudio denominado “Relación entre la motivación al logro y el rendimiento académico en estudiantes universitarios: Caso Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato”; cuyo objetivo general fue analizar la relación entre la motivación al logro y el rendimiento académico en estudiantes de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, la muestra estuvo constituida por 186 estudiantes. Los resultados obtenidos indican que el 97.3% de los estudiantes se ubican en la categoría alto a medio en el nivel de la motivación de logro; así mismo el 65.1% indica que los participantes ostentan un desempeño académico satisfactorio, mientras que el 31.2% de los estudiantes se ubican en la categoría de los condicionados. Concluyendo así que existe relación baja positiva estadísticamente significativa ($r = .254, p < 0,01; R^2 = .064$) entre la motivación al logro y el rendimiento académico.

Alvarado (2015) en su investigación sobre “Motivación al logro de los estudiantes de primero y noveno ciclo de Administración de Empresas de las sedes de la Universidad Rafael Landívar en Jutiapa y Escuintla – Guatemala”, tuvo como objetivo general establecer el nivel de motivación de logro de los estudiantes de primero y noveno ciclo de Administración de Empresas, la población estuvo conformada por 89 estudiantes, 39 de Escuintla y 50 de Jutiapa; los resultados indican que los estudiantes del primer ciclo tienen mayor nivel de motivación al logro en comparación con los del noveno ciclo en ambas sedes, así mismo el nivel de motivación al logro de las mujeres es más

alto que el nivel de motivación al logro de los hombres, en ambas sedes. En conclusión, el nivel de motivación al logro de los estudiantes de primero y noveno ciclo de las sedes de Jutiapa y Escuintla se encuentra entre moderado y mucho y existe mayor nivel de motivación al logro en la sede de Jutiapa que en la sede de Escuintla.

López (2013) realizó un estudio denominado “Relación entre la inteligencia emocional percibida y la motivación de logro de los estudiantes de un Conservatorio Profesional de Música, dentro del departamento de Cuerda y Arco”. Tesis posgrado realizado en la universidad de España. La investigación tiene como objetivo general: determinar si existe Relación entre la inteligencia emocional percibida y la motivación de logro de los estudiantes de un Conservatorio Profesional de Música, dentro del departamento de Cuerda y Arco. Se obtuvieron siguientes resultados: si existe una correlación positiva entre la motivación y la Inteligencia Emocional. En conclusión y atendiendo a la muestra objeto de estudio, se sugiere que aquellas personas con mayor capacidad de reparar sus estados emocionales negativos a través de la Inteligencia Emocional, poseen mayor motivación para llevar a cabo aquello que quieren lograr, además, ambos factores son determinantes del rendimiento académico.

Padrón y Sánchez (2009) realizaron un trabajo de investigación titulado “El efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el Crecimiento Psicológico”, Tesis Postgrado para Optar el grado de doctor realizado en Maracaibo, Venezuela”. La investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la motivación al logro y la inteligencia emocional en el Crecimiento Psicológico.

Se concluyó que los resultados procesados mediante estadísticas descriptiva se inferenciales, evidenciaron a las tres variables en un nivel muy alto, la relación entre la motivación al logro y la Inteligencia emocional con el Crecimiento Psicológico es alta y positiva, explicando ambas el 67.3% de la variación total del Crecimiento Psicológico

Osorio (2014) En su estudio titulado “La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar - Guatemala”, tuvo como objetivo general, determinar el nivel de motivación de logro en los estudiantes asignados a los cursos de proyectos arquitectónicos que correspondan en la malla curricular al primer ciclo académico, la población estuvo conformada por 136 estudiantes de ambos sexos; los resultados indican que el nivel de motivación de logro en los estudiantes de la carrera de licenciatura en arquitectura se encuentra por arriba del nivel medio y es muy parecido a lo largo de los cinco años de estudio. Concluyo que no hay diferencia estadísticamente significativa en ninguno de los cursos, siendo considerada la motivación de logro aceptable, sin embargo, en el análisis por frecuencia de respuesta, se encontró que la mayoría de estudiantes (80%) se conformaría con lo que tiene en lugar de buscar nuevos retos.

2.1.2. Nacionales

Vásquez (2014) realizó la investigación denominada “Motivación de logro de ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, ULADECH Católica de Chimbote”, cuyo objetivo general fue describir la motivación de logro de los ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, la población estuvo constituida por 113 estudiantes ingresantes.

Los resultados obtenidos con respecto a las escuelas profesionales fueron: Farmacia y bioquímica se ubicó en un nivel promedio de motivación de logro (55%), Odontología, Psicología y Obstetricia en un nivel promedio (84%, 77% y 78%) respectivamente, sin embargo Enfermería se ubicó en un nivel bajo (87%) de logro. Concluyó que la mayoría de los ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud se ubicaron en un nivel promedio de motivación de logro.

González (2012) en su investigación “Relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico de alumnos de la Especialidad de Ciencias Matemáticas de la escuela de Educación secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo”, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico de los alumnos de la especialidad de Ciencia Matemáticas, la población estuvo conformada por 48 alumnos. Se concluye, que existe relación positiva de grado medio y significativo, entre la motivación de logro y el rendimiento académico de los alumnos de la especialidad de Ciencias Matemáticas de la Escuela de Educación Secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo.

Gomero (2011) en su investigación denominada “La motivación y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer y segundo ciclo de la Escuela Académica Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2011 – 1”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el rendimiento académico, la población estuvo constituida por 54 estudiantes del primer y segundo ciclo de la Escuela Profesional de Ingeniería; los resultados obtenidos indican que el 93% de los estudiantes se encuentran en un rango positivo de motivación y que el 83% cuentan con una nota aprobatoria regular en su

rendimiento académico. Se concluye que existe una correlación positiva entre la motivación y el rendimiento académico.

2.1.3. Locales

García (2014) en su investigación “Relación entre autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, tuvo como objetivo general determinar la relación entre autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”; la muestra estuvo conformada por todos los estudiantes. Los resultados indican que el 83.2% de los estudiantes se ubican en un nivel bajo de autoestima y el 50.5% en el nivel bajo de motivación de logro; se concluye que si existe relación entre autoestima y la motivación de logro de los estudiantes de la academia “Alfred Nobel”.

García (2012) en su estudio titulado “Relación De Los Factores, Autoestima, Motivación, Puntaje De Ingreso En El Rendimiento Académico De Los Alumnos Ingresantes 2010, A La Universidad Nacional De Tumbes”, cuyo objetivo general era determinar la relación que existe entre autoestima, motivación y puntaje de ingreso respecto al rendimiento académico de los alumnos ingresantes a la UNT, la investigación que se realizo fue de tipo descriptiva, cuantitativa, correlacionar y transaccional. Como resultado se determinó la relación de los factores autoestima, motivación, puntaje de ingreso en el rendimiento académico de los alumnos ingresantes a la UNT Tumbes.

García (2014) en su investigación sobre “Relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, 2014”; cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”.

La muestra estuvo constituida por 95 estudiantes. Según los resultados indican que el

83,2% de los estudiantes se ubican en el nivel bajo del autoestima; así mismo se evidencia que un 50,5% de los estudiantes se ubican en un nivel bajo de motivación de logro. Se concluye que existe una correlación significativa positiva de 0,642 entre autoestima y motivación de logro en los estudiantes de la academia “Alfred Nobel”.

García (2012) en su estudio titulado “Relación De Los Factores, Autoestima, Motivación, Puntaje De Ingreso En El Rendimiento Académico De Los Alumnos Ingresantes 2010, A La Universidad Nacional De Tumbes. Cuyo objetivo general era determinar la relación que existe entre autoestima, motivación y puntaje de ingreso respecto al rendimiento académico de los alumnos ingresantes a la UNT, la investigación que se realizó fue de tipo descriptiva, cuantitativa, correlacionar y transaccional. Como resultado se determinó la relación de los factores autoestima, motivación, puntaje de ingreso en el rendimiento académico de los alumnos ingresantes a la UNT Tumbes.

2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Motivación

Según Osorio (2014) define que a “lo largo del tiempo la motivación se ha estudiado desde diferentes enfoques teóricos, con la finalidad de encontrar las causas que hacen que las personas estén dispuestas a enfrentar una tarea con el ímpetu de alcanzar el éxito y sentirse competentes”. Manassero y Vásquez (2007), definen a la motivación del logro como “la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros”. Sin embargo, diferentes puntos de vista de diferentes ramas de Psicología y que se clasifico en tendencias así lo menciona: Sandtrock (2002), que “las clasificó en tres tendencias, siendo estos enfoques: El conductista, el humanista, el cognitivo”.Adler (citado por Gomero, 2011, p.40) indica que la motivación es una única “pulsión” o fuerza motivacional detrás de todos nuestros comportamientos y experiencia. Más tarde llamó a este instinto, afán de perfeccionamiento que, en sus palabras, constituye ese deseo de desarrollar al máximo nuestros potenciales con el de llegar cada vez más a nuestro ideal. Debido al aporte de varias investigaciones, la motivación surge, debido a dos procesos: intrínseco y extrínseco.

2.2.1.1. Motivación intrínseca

De acuerdo a Polanco (2005) define que un estudiante presenta una motivación Intrínseca, se encuentra motivado por la vivencia del proceso, más que por los logros o resultados del mismo, lo que induce que estudie por el interés que le genera la materia. Asimismo, Ostorga y Ojeda (2009) refieren que esta motivación procede de

factores internos, los estudiantes no requieren de incentivos u otro tipo de estímulo para cumplir con sus objetivos. Esta motivación se basa en necesidades psicológicas internas: la autodeterminación, efectividad, curiosidad, interés, etc. Por otro lado, Deci y Ryan (citado por Ostorga y Ojeda, 2009, p.21) sostienen que las necesidades intrínsecas, son las que motivan un continuo proceso de búsqueda e intento de conquista de retos óptimos. Igualmente Abarca (citado por Polanco, 2005,p.4) comenta que es necesario que el estudiante sienta la necesidad de descubrir, para satisfacer su carencia, para que se dé un aprendizaje; en este caso es el docente el llamado a aplicar estrategias que faciliten la necesidad en el estudiante por alcanzar un aprendizaje.

1) Principios para la intervención motivacional en el aula

✓ Grupo McClellan y colaboradores:

El aporte más importante de este grupo fue el de establecer el primer esquema de desarrollo ontogenético de la motivación de logro que puede servir como guía para fomentar un mejor desarrollo de esta tendencia motivacional en los niños: La socialización del gusto por la novedad, por la búsqueda de grados moderados de cambio:

1. El fomento de la curiosidad del niño
2. Criterios de eficacia en la evaluación de tareas fomentando la búsqueda de resultados en tareas de logro (autonomía personal)
3. Aprendizaje de la autoevaluación
4. Responsabilidad
5. Insistencia de los padres en niveles elevados de rendimiento y su evaluación explícita
6. Predilección por el adiestramiento en la independencia.

✓ **Proyecto Carnegle, de DeCharms**

Cuatro secciones principales:

1. Fomentar el conocimiento profundo del significado y evaluación de los motivos personales
2. Ponerles la corriente de los pensamientos y formas de actuar típicos de las principales tendencias motivacionales (logro, afiliación y poder)
3. Enseñar el valor y la utilidad de planificar el comportamiento de buscar metas realistas
4. Tomar conciencia de lo que significa la autonomía

El programa parece haber tenido sus efectos al aumentar la motivación del logro de los participantes, así por ejemplo, acabaron prefiriendo las tareas moderadamente difíciles a las muy fáciles o muy difíciles, terminaron también mostrando los pensamientos propios de esas personas que pretenden ser eficaces en el mundo académico. Este tipo de programas tiene también algunos inconvenientes como los altos costos y la cantidad de tiempo necesaria por parte de los involucrados.

Recomendaciones respecto al programa:

1. Desarrollar el concepto de sí mismo como el de una persona autónoma
2. Ayudar a pensar que tenemos motivos y deseos que orientan nuestra acción
3. Facilitar que puedan verse las cosas desde el punto de vista de los demás
4. Crear sensación de control y autodeterminación
5. Tomar conciencia de lo que significa el aprendizaje y la satisfacción interna que puede generar
6. Remarcar la importancia de sentirse competente.
7. Necesidad de seguridad y apoyo emocional por parte de los demás

8. Comprensión racional de las metas, bajo control y reconocimiento personal

✓ **Enfoque atribucional**

Es necesario aplicar un tratamiento de cambios de pensamientos, enseñar al sujeto un patrón nuevo de explicaciones de sus resultados, por lo general, enseñar a atribuir el éxito a sus capacidades personales estables y el fracaso a la falta de esfuerzo. El efecto no deseado de este tipo de programas es que las personas auténticamente motivadas puedan llegar a explicar un fracaso como consecuencia de no haberse esforzado lo suficiente.

a) **Cultura docente y modos de motivar**

✓ **Modelo TARGET**

Tarea: Esta dimensión refiere a la selección y presentación de las tareas propuestas por el profesor en función de los objetivos curriculares. Estructurarlas clase de forma multidimensional favorece la percepción de autonomía por parte del alumno y facilita la percepción de la tarea elegida como más interesante. Las actividades de dificultad intermedia son las que más favorecen la motivación. Finalmente, cabe observarse que si las tareas se presentan refiriéndose al producto final, entonces facilitamos la reflexión sobre el proceso y la motivación. Esto supone una fragmentación de la actividad.

1. Autoridad:

El punto relevante es determinar el modo en que deben articularse los aspectos relacionados con el manejo de la autoridad en la clase para que contribuyan a una mejor motivación por el aprendizaje. Existen pues profesores muy permisivos, otros autoritarios y finalmente otros que siendo democráticos o colaboradores logran de manera indirecta un buen control de la clase.

2. Reconocimiento:

El elogio cuando es dado por una figura relevante tiene poder de re esfuerzo, no obstante que es importante considerar qué se elogia y cómo se hace. Lo deseable sería que el profesor elogie el esfuerzo y el progreso personal insistiendo en los errores que son parte del proceso de aprendizaje. El elogio en público favorece la aparición de las comparaciones entre alumnos dentro del aula lo cual promueve un esquema relacionado con el lucimiento y no con el aprendizaje, esto es diferente cuando la información elogiosa se realiza en privado.

3. Grupos:

Trabajar en cooperación con otros compañeros tiene ventajas motivacionales desarrollando el patrón de motivación por aprendizaje frente al de lucimiento. Además resulta terapéutico para los alumnos que han desarrollado miedo al fracaso.

4. Evaluación:

Existen diferentes criterios con sus respectivas consecuencias motivacionales:

- Dimensión norma criterio:

El hecho de dar a los alumnos información normativa sobre su rendimiento favorece la percepción de que este es dependiente de una única capacidad (la inteligencia)

- Dimensión proceso producto:

Si la evaluación se centra en el producto final, sin considerar el proceso hace que el alumno se centre en el nivel de ejecución y no en la totalidad de proceso. Si fallara, intentaría hallar excusas que salvaran su autoestima o se dejaría llevar por el miedo al fracaso. El componente del esfuerzo frente al de la habilidad permite incrementar el rendimiento en los segundos intentos.

- **Dimensión pública privada:**

El clima de competencia se da cuando se favorecen las comparaciones. La información privada si se hace en relación a los criterios y dando información sobre el proceso, centra su atención en el trabajo personal y en el modo de superar posibles errores en su propio proceso de aprendizaje.

5. Tiempo:

Controlar con cierta tolerancia los tiempos medios para la resolución de tareas suele ser conveniente sobre todo en el caso de los alumnos más lentos que suelen ser los de más bajo rendimiento. Se trata de hacer asignaciones de tiempo especiales para estos casos sin alterar el ritmo de la clase.

6. Control consiente de la acción

En muchas ocasiones, ante el fracaso reiterado no se disminuye el empeño sino que por el contrario, se potencia el esfuerzo, pero esto no es igual en todas las personas. Señala Khul que ante el fracaso no se sabe cómo buscar las soluciones que pueden llevarnos al éxito, no somos capaces de formular estrategias cognitivas adecuadas y la solución de problemas. Se señalan así tres procesos cognitivos básicos para el control de la acción:

1. Conseguir una atención selectiva centrada en el proceso implicado en la actividad a realizar
2. Saber usar los conocimientos previos, buscar información
3. Buscar y probar distintas estrategias de solución conocida

En general, cuando los estudiantes se centran en los resultados, tienden a fijarse menos en como resulten las tareas, y el aprendizaje resulta peor.

2) ¿Qué hacer para motivar a los alumnos?:

Algunos piensan que es el contexto familiar y social lo que desfavorece la motivación en tanto no valora el esfuerzo en la adquisición de capacidades y competencias, lo cual puede ser parcialmente cierto. Pero esto implica atribuir la responsabilidad a las actitudes personales con que acuden a la escuela y a factores externos a ella, en consecuencia, numerosos docentes consideran que es muy poco lo que puede hacerse por motivar a los alumnos, de modo tal que el esfuerzo no tiene sentido. La autoestima de los profesores está en baja en tanto se sienten incapaces de alcanzar los logros educativos esperables.

1. La motivación o desmotivación se produce en interacción con el contexto

Si bien hay formas de actuación que contribuyen a motivar o desmotivar a la mayoría, otras tienen efectos distintos de acuerdo al alumno del que se trate.

2. La interacción entre el alumno y el contexto es dinámica.

Aunque los alumnos se encuentren trabajando individualmente, determinadas formas de contextualización de la actividad por parte de los profesores y determinadas formas de interacción en el aula contribuyen positivamente a que los alumnos desarrollen formas de enfrentarse a las tareas escolares que les ayudan a mantener el interés por aprender y a evitar el abandono del esfuerzo preciso.

3) Características de la Motivación Intrínseca

De acuerdo a lo manifestado por Chóliz (2004) para que una conducta favorezca la motivación intrínseca, debe cumplir una serie de requisitos, tanto de la propia tarea, como de las condiciones que la facilitan:

✓ **Características de la propia tarea**

Chóliz (2004) indica que las actividades novedosas, imprevisibles y relativamente complejas son más atractivas, generalmente se dedica más tiempo en la actividad exploratoria a los estímulos que tienen estas particularidades; exactamente, dichas propiedades colativas provocan la curiosidad y el interés. Por otro lado, es establecimiento de metas que ayuden a especificar la consecución de diferentes objetivos y la consecuente sensación de eficacia puede tener efectos contrarios en la motivación intrínseca, en función de si los sujetos presentan motivos de logro elevado (a los que beneficiará) o bajo (a los que perjudicaría). Por otro lado, es necesario hacer referencia a una de las características principales de la conducta motivada intrínsecamente, como es la experiencia que se produce al llevar a cabo dicha actividad. Otros autores han denominado flujo, Csikszentmihalyi (citado por Chóliz, 2004, p.38) a la implicación y concentración profunda en la tarea, que confiere a dicha actividad propiedades placenteras.

Esta experiencia se ocasiona cuando las exigencias de la tarea son congruentes con la habilidad para realizarlas y no son tan sencillas que causan aburrimiento, ni tan difíciles que producen frustraciones. Para obtener una motivación intrínseca adecuada habrá que hacer congruentes ambas variables, aumentando o disminuyendo el nivel de dificultad de la tarea, modificando así el nivel de competencia hacia la misma. Esto hace posible que puedan establecerse los retos óptimos para favorecer la motivación intrínseca.

✓ **Estado de necesidad y presencia de instigadores**

Uno de los modelos teóricos tradicionales de la motivación intrínseca es el modelo hidráulico de Lorenz en el que se asume que la fuerza de la tendencia motivacional depende de aspectos internos (estado de necesidad, impulso) y de externos (presencia de los estímulos relevantes que instigan a dicha conducta. Para Lorenz (citado por Chóliz, 2004, p.39) la ejecución de la conducta específica relacionada con un determinado estado motivacional es tan importante como la propia reducción del mismo; incluso en el caso de que se solucione la carencia fisiológica, pero que ésta se haya producido por otros cauces diferentes al de la conducta habitual (alimentar mediante vía intravenosa, por ejemplo), el organismo seguirá ejecutando la conducta Motivada, puesto que la reducción del estado motivacional está asociada a la realización de la respuesta apropiada. Según Lorenz, existe una transacción entre el impulso y estímulos instigadores, de forma que cuanto más intenso sea esta necesidad, menor discriminación para los estímulos instigadores y una gama mayor de estímulos podrán elicitar dicha conducta.

✓ **Desarrollo de la motivación intrínseca**

De acuerdo a lo manifestado por Chóliz (2004) quién sigue un enfoque Piagetiano, Señala que el juego en el bebé es una actividad básicamente sensoriomotora, en la que realiza ciertas conductas por el hecho de realizarlas y esto es placentero en sí mismo; posteriormente las conductas relacionadas con el juego van introduciendo aspectos cognitivos, situaciones imaginarias y habilidades propias como el lenguaje o ciertas destrezas psicomotoras; todo esto tiene la función de asimilación de la realidad y desarrollo de las habilidades personales, las mismas que

serán conducta motivadas intrínsecamente en el adulto. De acuerdo a investigaciones sobre la motivación intrínseca, para que una conducta motivada se desarrolle intrínsecamente ocurren dos etapas: a. Se debe tratar de una actividad que genere curiosidad y resulte interesante para el individuo y b. El hecho de que su realización suponga un desafío para sus capacidades personales y que exista un feedback del rendimiento. En conclusión, el papel que ejercen los estilos educativos paternos en el desarrollo de la motivación intrínseca es fundamental.

4) Motivación Extrínseca

Con respecto a la motivación extrínseca Campanario (citado por Polanco, 2005, p.4) manifiesta que la motivación extrínseca se origina cuando el estímulo no tiene relación directa con la materia desarrollada, o cuando el motivo para estudiar, es solo la necesidad de aprobar el curso. Asimismo Ostorga y Ojeda (2009) refieren que es una necesidad inducida externamente, es decir el alumno no solo continua con sus estudios profesionales por la importancia que le da a las asignaturas sino también por las ventajas que está aportará en su vida profesional; Ostorga y Ojeda comenta que dentro de esta motivación existen emociones, llamadas prospectivas, ligadas en forma directa con los resultados de las tareas (notas, halagos, entre otros), por otro lado los incentivos y los estímulos aversivos son de gran interés ya que su respuesta está condicionada y puede determinar de algún modo la conducta de los individuos; es necesario precisar que la recompensa permitirá incrementar las probabilidades de que la conducta se vuelva a repetir, en cambio el castigo no es un reforzador apropiado ya que reduce las probabilidades de que la conducta se repita; por lo tanto es favorable utilizar incentivos que permitan que el sujeto realice una secuencia de conductas que le llevarán a obtener metas dentro de sus expectativas. Es importante mencionar que

según Skinner (citado por Maquillón y Hernández, 2011, p.8) sólo las condiciones externas al organismo refuerzan o extinguen la conducta. Enfatiza que la conducta puede tener lugar en términos de refuerzo positivo (recompensa) o de refuerzo negativo (castigos). Skinner refería que el uso de las recompensas y refuerzos positivos de la conducta correcta era, pedagógicamente, más eficaz que utilizar el castigo para tratar de cambiar una conducta no deseada; sin embargo luego de algunos años, investigaciones relacionadas con el aprendizaje

demonstraron que la aplicación de refuerzos positivos fomentan el enfoque superficial de aprendizaje, en el que los estudiantes tratan de “Salir del paso” ante las demandas académicas para evitar castigos o recibir recompensas (premios materiales), lo cual resulta inadecuado.

Los refuerzos se clasifican en:

1) Positivos

Aumenta la probabilidad de que se produzca una conducta.

2) Negativo

Estímulo que al ser retirado aumenta la probabilidad de que se produzca la conducta.

3) Extinción

Es la desaparición de un estímulo que reforzaba una conducta.

4) Castigo

Parecido a la extinción, funciona para reducir la conducta

5) Múltiple

Aplicación de dos o más programas diferentes.

6) Compuesto

Refuerzo de una sola respuesta con dos o más programas diferentes

7) Concurrente:

Refuerzo de dos o más respuestas con uno o más programas. En términos generales, la recompensa es lo que se ofrece después de la ejecución de una determinada conducta, incrementando la posibilidad de que dicha conducta se vuelva a repetir en el futuro; sin embargo es necesario tener en cuenta que el castigo es un objeto ambiental no atractivo que tiene lugar después de un comportamiento poco apropiado y disminuye la probabilidad de que dicho comportamiento se vuelva a dar en un futuro; en cambio el incentivo es lo que hace que un estudiante realice una conducta, adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje, el incentivo se da antes de que se produzca la conducta y puede tener una consecuencia positiva o negativa.

Así mismo, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para que los estudiantes realicen la tarea de estudio es conveniente que desarrollen, entre otros tipos de mecanismos cognitivos complejos, aquellas habilidades específicas que generen estrategias y técnicas de aprendizaje. Es decir que para llevar a cabo las diferentes tareas de estudio el estudiante debe adquirir, procesar, recuperar y transferir con eficacia la información, siendo de gran ayuda para ello, la aplicación de estrategias de aprendizaje, que según Castelló y Monereo (citado por Maquillón y Hernández, 2011, p.9) una estrategia de aprendizaje es una decisión consciente en función de la demanda

de la tarea a realizar y de las condiciones personales, en especial del conocimiento de los propios recursos con que cuenta el estudiante para afrontar dicha demanda. Es necesario aplicar en las aulas optimas estrategias de aprendizaje, ya que está comprobado que la mayoría de estudiantes no utilizan estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes significativos (Gómez, Moncayo y Fuentes, 2003).

En conclusion, la motivación intrínseca está relacionada con la motivación extrínseca, ya que ambos tienen que ver con las potencialidades internas del individuo y es lo externo lo que le condiciona, ya que él mismo tiene que adaptarse a las reglas generadas por la red social donde se encuentran, por lo que el individuo funciona como una totalidad y ninguna parte puede entenderse por separado.

8) Motivacion y personalidad:

La motivación expresa la personalidad y la contiene y a su vez no coincide con ella y la modifica. La personalidad es el conjunto concatenado de propiedades y estados psíquicos, internos, relativamente estables y superiores (sociales) que se manifiestan y participan en todos los procesos psíquicos del ser humano (cognitivos y afectivos), asumen una forma individual y tienen una función predominantemente activa, autónoma y creadora en la regulación de la actividad del ser humano, a través de la cual se refractan todos los estímulos que actúan sobre él. En síntesis, la personalidad no solo constituye un reflejo de su medio socio histórico, sino que, una vez surgida, se convierte en un factor relativamente autónomo, activo y creador, que transforma dicho medio, crea bienes materiales y espirituales y modifica las relaciones sociales. En esta interacción con el medio la personalidad se mantiene activa, creadora y relativamente autónoma, pero por lo general y en última instancia, con el decurso

del reflejo de su medio se van produciendo modificaciones cuantitativas en ella, que en su decurso interno y auto movimiento conducen a transformaciones cualitativas, al surgimiento de nuevos rasgos, tendencias, capacidades, entre otras Gonzáles (2008, p.68).

1) Diferencias entre motivación y personalidad

Según Gonzáles (2008) dentro de las diferencias principales entre motivación y personalidad tenemos: a. La personalidad es un conjunto estructurado de propiedades y estados psíquicos, en cambio la motivación es un conjunto de procesos psíquico, es decir la propiedad psíquica de la personalidad es la facultad o potencialidad que tiene el individuo de regular autónomamente el comportamiento y de responder con determinadas actividades psíquicas y externas a unas influencias estimulantes concretas; en cambio el proceso es la actividad psíquica misma, el cambio del estado psíquico, de los reflejos cognoscitivos y afectivos. b. Las propiedades de la personalidad son estables, el proceso motivacional es situacional; es decir mientras las propiedades de la personalidad son el fruto de la vida anterior y relativamente estables, los procesos psíquicos que intervienen en la motivación reflejan la realidad inmediata actual y cambiante que confronta el sujeto. c. La personalidad es tanto cognitiva como afectiva, la motivación es principalmente afectiva; debemos tener en cuenta que la personalidad no solo participa en la regulación inductora o motivación, sino también en la regulación ejecutora de la actividad, la cual hace que el comportamiento se ajuste a la naturaleza objetiva de la realidad para poder obtener la meta. La personalidad no concierne únicamente al carácter, a lo motivacional, lo inductor, o afectivo, sino también a las capacidades, a lo ejecutor o cognoscitivo, por ello se dice que la

motivación, es solo expresión, solo contiene de manera fundamental una parte de la personalidad.

2) Motivación al logro.

Newstrom (2009) concibe la motivación al logro como un impulso que estimula a algunas personas para que persigan y alcancen sus metas. Un individuo con este impulso desea alcanzar objetivos y ascender por la escalera del éxito; siendo el logro visto como algo importante principalmente por sí mismo, no sólo por la recompensas que lo acompañan.

Feldman (2006) la conceptualiza como una característica aprendida y estable en la que la persona obtiene satisfacción al esforzarse por alcanzar un nivel de excelencia y conseguirlo.

Según Morris y Maisto (2007) las personas con motivación alta hacia el logro tienen una esperanza más fuerte de tener éxito que su temor al fracaso, son corredores de riesgos moderados más que altos o bajos y persisten en el esfuerzo cuando las tareas se vuelven difíciles.

Robbins y Coulter (2007) exponen como características de las personas con alto impulso de logro: Luchan por obtener logros personales más que por símbolos y recompensas del éxito, tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente que como se ha hecho antes, prefieren trabajos que ofrecen responsabilidad personal para encontrar soluciones a problemas, en los que puedan recibir una retroalimentación rápida e inequívoca sobre su desempeño con el propósito de saber si están mejorando y en los que puedan establecer objetivos moderadamente desafiantes; no son jugadores, ya que no les gusta lograr el éxito por casualidad, prefieren el reto de trabajar con un problema y aceptar la responsabilidad personal del éxito o el fracaso.

Ríos (2008) presenta como principales características del comportamiento típico de la motivación al logro (adaptados de Fernández-Abascal, Martín y Domínguez, 2001): Búsqueda activa del éxito en el rendimiento profesional, asunción de riesgos, aunque sin exceder capacidades reales; conductas emprendedoras, con interés en los negocios o actividades empresariales; se responsabilizan por sus propios comportamientos; exponen interés por la información sobre su desempeño; búsqueda activa de nuevas formas de realizar las tareas que conduzcan al objetivo deseado; ejecución más eficaz en las tareas que les resulten desafiantes; mejor rendimiento ante tareas que suponen motivación intrínseca; preferencia por tareas de dificultad moderada; se evitan riesgos extremos, aunque asumiendo muchos riesgos calculados.

Santrock (2006) refiere a Mc. Clelland, 1985; Thrash y Elliot, 2002, quienes argumentan que una gran necesidad de logro por lo general produce resultados positivos, al menos en una sociedad orientada al éxito. Complementariamente, la motivación al logro fue definida considerando los planteamientos de Romero (2000:41) como "... una red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para el beneficio personal y colectivo". Evidenciándose de esta definición psicosocial que las interconexiones entre pensamientos, afectos y conducta en áreas sociales específicas, motivan todo el funcionamiento de la persona, tanto en lo interior (psíquico) como en lo exterior (social), dinamizando, orientando y manteniendo la conducta hacia metas interiores y exteriores valorizadas por la persona; para abordarla debe entonces, considerarse el análisis de sus dos dimensiones: dimensión interior o intrapersonal y la exterior o interpersonal.

La primera, según Romero (2009:31), conformada por la experticia, referida a conocimientos profundos sobre tópicos o aceres específicos, eficiencia, definida como el uso productivo de habilidades, recursos y tiempo, y excelencia, descrita como resultados óptimos y la segunda, constituida por el impacto sobre el crecimiento de otras personas y la calidad de vida social.

Considerando su definición, se clarifica que por lo general se piensa en la motivación al logro, siempre volcada hacia el interior y las personas con alta necesidad de logro únicamente interesadas en el propio desarrollo o éxito, lo cual no es cierto a la luz de la siguiente reflexión. Más allá de la entrega al trabajo y el placer generado por la propia ejecución, los sujetos con alta motivación al logro, sienten la necesidad de conocer el impacto de los resultados sobre familiares, compañeros de trabajo, comunidad y nación. Evidenciando de esta manera, una integración de lo individual y colectivo en la obra de los grandes hacedores de ciencia, arte, tecnología o productos industriales.

Bajo esta perspectiva se adiciona otro elemento de suma importancia, en el desarrollo personal y organizacional: la inteligencia emocional.

a) La motivación al logro y sus componentes.

✓ El deseo de lograrlo

El deseo de no fallar Como antes decíamos la motivación al logro va más allá que otra clase de motivaciones. Es la superación en su sentido más amplio, es la consecución exitosa de todos los objetivos y metas propuestos, es el deseo por desarrollarse y crecer al máximo exponente. Por ello, las personas con alta motivación al logro:

- Evitan tareas fáciles
- Saben establecer metas
- Desean mejorar siempre
- Desean desarrollarse en todos los ámbitos lo máximo que puedan
- Buscan asumir la responsabilidad para solucionar problemas
- Luchan por el logro personal

La importancia de la motivación al logro ha sido demostrada en numerosos estudios. A nivel laboral, personal y educativo se ha comprobado que hay una relación directa entre la motivación al logro y el éxito (entendido como el logro de los objetivos propuestos) en estos tres ámbitos.

✓ **Modelo contemporáneo de la motivación de logro.**

Una contribución importante consistió en subrayar que tanto las expectativas de éxito como el valor prescrito de acometer la tarea son factores que influyen en las conductas orientadas a las realizaciones. Los modelos contemporáneos de la motivación de logros han sostenido este aserto sugestivo y, además, han incorporado otras variables compositivas importantes, como las metas las percepciones de las capacidades. Los modelos actuales también conceden mayor importancia a la influencia del contexto de la motivación de logro, pues ha advertido que la gente modifica sus motivaciones según lo que percibe de las situaciones en las que se encuentran.

✓ **La motivación en el aula.**

Detrás de cada modelo de enseñanza existe una intencionalidad pública y política. El currículo (todo aquello que el medio escolar ofrece al alumno como posibilidad de aprender, conceptos, procedimientos y actitudes) abarca también aquellos medios a través de los cuales la escuela proporciona estas oportunidades.

El diseño curricular base de un determinado sistema educativo está condicionado históricamente por las prácticas sociales desarrolladas dentro de una cultura. Dentro de las diversas tareas que implica la elaboración de un diseño curricular, se deberían establecer las fuentes y planificar sus niveles de concreción. En estudio de las fuentes, se señala:

1. **Lo sociológico**, que recoge las demandas sociales y culturales respecto al proceso de enseñanza
2. **Lo psicológico**, que aporta información relativa a las variables personales y situacionales implicadas en el aprendizaje
3. **Lo pedagógico**, que se encarga de señalar las estrategias adecuadas para la potenciación del proceso
4. **Lo epistemológico**, que aporta la información básica para la selección de contenidos de la enseñanza dentro de cada una de las disciplinas que configuran el currículo.

Los niveles de concreción, permiten establecer los aportes que pueden proporcionar cada uno de los diferentes agentes educativos.

b) Modelos para fortalecer la motivación de logro

Tenemos los siguientes modelos:

✓ Modelo Target

Según Ames (citado por Osorio, 2014, p.38), este método se refiere a las áreas en las cuales el docente puede trabajar para incidir en la creación de un clima motivacional dentro de las aulas, así como a las estrategias utilizadas para lograrlo. De esta manera identificó seis áreas que trabajándolas apoyan al estudiante para conseguir

un mayor esfuerzo de su parte: La tarea, la autonomía, el reconocimiento, el trabajo en grupo, la evaluación y la planificación del tiempo en clase, las expectativas del profesor

Por otro lado, Herrán (citado por Osorio, 2014, p.39) sostiene que algunos de los motivos que rigen el comportamiento de los estudiantes pueden estar relacionados con:

✓ **La seguridad emocional**

Necesidad de estar emocionalmente seguro, libre de riesgos

tales como humillaciones o amenazas.

✓ **Las sensaciones**

Necesidad de experimentar placer, emociones y relajación. El esfuerzo: reconocimiento, buen trato, contacto físico, tiempo y atención. d. La autoestima: necesidad de sentir éxito y de sentirse valioso. De lo cual se deriva los siguientes aspectos: Cognoscitivos: necesidad de entender y saber, Estéticos: el orden y la belleza, Auto constructivos y de mejora social: compromiso, independencia, autonomía. Por otro lado, Schunk (citado por Osorio, 2014, p.40) señala que existen tres aplicaciones que pueden ayudar al aprendizaje:

- Entrenamiento para la motivación de logro.
- Programas para cambiar la atribución.
- Orientaciones de la meta. Asimismo, comenta que para desarrollar en los estudiantes pensamientos y conductas característicos de las personas altamente motivadas, señala que son los profesores a quienes se debe preparar: Inicialmente, lo que incluye el estudio personal de la motivación académica, el establecimiento de metas realistas, el desarrollo de planes concretos para cumplir las metas y la evaluación del progreso hacia la meta; mientras que en la motivación del estudiantes se

deben integrar al contenido académico, abarcando el estudio de los motivos académicos, el pensamiento de la motivación para el logro, el desarrollo del auto concepto, el establecimiento de metas realistas y el fomento de la responsabilidad personal.

Los programas para cambiar la atribución buscan mejorar la motivación a través de modificar las atribuciones que hacen los estudiantes de sus éxitos y fracasos, para lo cual la retroalimentación de su esfuerzo fomenta y fortalece las conductas hacia la motivación. Las orientaciones hacia la meta provienen del docente, quien puede ayudar al alumno a cambiar sus creencias acerca de sus propias limitaciones y sobre la utilidad del esfuerzo como medio para mejorar la motivación, lo que se puede lograr a partir de la retroalimentación de sus progresos. Así mismo el docente puede fortalecer las habilidades del alumno por medio del aprendizaje de nuevas estrategias.

Según Marina (citado por Osorio, 2014, p.40) el ser humano es movido a actuar por tres necesidades: bienestar social, vinculación social y la ampliación de las posibilidades de acción. Estas necesidades llamadas deseos en su teoría se explican de la manera siguiente: a. El deseo de bienestar personal: las personas quieren sobrevivir, evitando el sufrimiento y teniendo ciertas satisfacciones. b. El deseo de relacionarse socialmente: para formar parte de un grupo o ser aceptado, ya que solo en sociedad la persona se puede desarrollar plenamente. c. El deseo de ampliar las posibilidades de acción: es aquél que hace que la persona se trace metas lejanas, ideales o ilimitadas. Es una afirmación del propio yo, se relaciona con sentirse competente, buscar la autonomía, controlar el entorno, la motivación de logro, eficacia, dominio, defensa de la propia habilidad, autorrealización, esfuerzo por realizarse, mantener y acrecentar la experiencia. Marina lo llamó “ampliación de posibilidades del yo”; también indica que

cada persona tiene un perfil de la motivación distinto, que se ha concretado a lo largo de la vida en preferencias específicas, sin embargo, se puede influir en ese perfil por medio de: influir en los deseos, influir en los valores e incentivos, intervenir en los facilitadores: Aumentar las expectativas, hacer consciencia de la capacidad para alcanzar la meta, la facilidad de la tarea y la atribución de control.

Marina, indica también que la importancia no radica en prender la motivación inicial, sino mantener el interés en realizar el esfuerzo para llegar a la meta con éxito, porque cuando se trabaja con estudiantes muchas veces recién salidos de la adolescencia, se tiene que luchar contra el cansancio, el desánimo, el desinterés, la tentación y la procrastinación; por lo tanto, la motivación para mantener la tarea, se vuelve la clave, por lo que recomienda:

- Fortalecer la creencia en la capacidad de mejorar mediante el entrenamiento, incluida la inteligencia, cuando se les explica a los estudiantes, cambia su actitud acerca del esfuerzo.
- Hacer referencia a comportamientos, no a rasgos de la personalidad.
- Proponer una mentalidad de progreso porque ayuda a soportar la frustración.
- Es importante el modo de interpretar el fracaso, ya que es una condición indispensable para el éxito, en las aulas se debe utilizar el error para el aprendizaje.
- Fomentar el saberse competente para enfrentarse con los problemas, lo que significa que el docente diseñe situaciones de éxito merecido.

- Fortalecer la perseverancia, ya que es el hábito de mantener el esfuerzo para alcanzar la meta, a pesar del cansancio, la dificultad, el aburrimiento y las frustraciones.

✓ **Modelos teóricos de la motivación en el aula.**

- **Modelos organicistas:**

Estos modelos son evolutivos y enfatizan el desarrollo. El bebé empieza manifestando sus necesidades primarias y a medida que progresa, se le van presentando nuevas necesidades de manera que podrá ir avanzando hacia la felicidad y la autorrealización. Para el psicoanálisis, este camino será algo más tortuoso, aunque cargado de deseos. Como fuere, la metáfora esencial de estos modelos es pues, la vida, el camino del desarrollo, las rutas por las que otros ya pasaron y que debemos atravesar. En la educación, esta metáfora se plasma en su interés por centrarse en las etapas evolutivas del individuo. Y la motivación como intervención ocupa un lugar marginal en tanto que el ser humano tiene, en forma congénita un impulso hacia el cambio y el progreso, el papel de lo educativo es alimentar esta tendencia natural y evitar que se pierda.

Modelos contextualitas

Acepta un fuerte marco genético pero valora la experiencia social del sujeto, combinando así las perspectivas centradas en el aprendizaje con las centradas en el desarrollo. La metáfora esencial de estos modelos es la historia. La educación no avanza si los conocimientos que se presentan a los alumnos están muy alejados de sus habilidades, el clima social del aula comienza a ser relevante, también las funciones y las actividades. Lo motivación ocupa un papel importante, en tanto es necesaria para conseguir el interés por el aprendizaje.

- **Modelo Socioeconómico (TSH)**

Vygotsky no realizó aportes directos respecto a la motivación, pero los principios de la perspectiva histórica dialéctica son aplicables a esta problemática. La transición desde el plano inter al entra psicológico es denominada internalización y este proceso se da dentro de lo que se denomina Zona de desarrollo próximo, se afirma, a partir de aquí que la enseñanza efectiva es la que se sitúa en la ZDP y fuera de ella se produce frustración o aburrimiento. Otro concepto interesante desde la perspectiva socio-histórica es que si el vehículo de transmisión de las funciones psicológica es social, debemos estudiar el desarrollo del niño como un proceso dinámico en el cual la cultura y el niño interactúan dialécticamente. Y finalmente, otro aspecto importante es la mediación instrumental y semiótica que es el producto del desarrollo cultural. Vygotsky pensaba que las funciones psíquicas superiores tuvieron su origen en la historia de la cultura.

- **Metas extrínsecas**

Uno de los tipos de metas más comunes en los jóvenes son aquellas de integración al grupo social. El propósito de este tipo de metas es el de verse valorado o reconocido por un grupo de referencia. Otra meta frecuente es el mantenimiento del auto concepto en donde los objetivos se subordinan a preservar o aumentar la autoestima. Existen también metas instrumentales en donde se busca un beneficio ajeno al contenido de la labor.

- **Metas intrínsecas:**

Se basan a las necesidades psicológicas internas del individuo ya sea la autodeterminación, interés, efectividad, curiosidad.

La preocupación central del estudiante se centra en comprender el contenido, saber más sobre un tópico en particular, la ambición del conocimiento, experimentar el progreso o el dominio de una habilidad, etc.

Otras condiciones que influyen en el desarrollo de un patrón motivacional en el aula.

- **Las diversas concepciones de nuestras habilidades**

Se puede considerar a la inteligencia como un rasgo global y estable o concebirla como una capacidad para solucionar problemas. Si se considera la segunda acepción, la inteligencia es algo que puede desarrollarse y las tareas pueden ser concebidas como oportunidades para aprender más e incrementar la propia competencia.

- **La ventaja del éxito y la desventaja del fracaso**

Cuanto mayor éxito una persona tenga, esta experimentará una mayor motivación. Si se acumulan los fracasos las expectativas de éxitos disminuyen notablemente por lo tanto conviene propiciar una reducción del fracaso en las experiencias del fracaso escolar.

- **Control consiente de la acción**

En muchas ocasiones, ante el fracaso reiterado no se disminuye el empeño sino que por el contrario, se potencia el esfuerzo, pero esto no es igual en todas las personas. Señala Khul que ante el fracaso no se sabe cómo buscar las soluciones que pueden llevarnos al éxito, no somos capaces de formular estrategias cognitivas adecuadas y la solución de problemas. Se señalan así tres procesos cognitivos básicos para el control de la acción:

1. Conseguir una atención selectiva centrada en el proceso implicado en la actividad a realizar
2. Saber usar los conocimientos previos, buscar información

3. Buscar y probar distintas estrategias de solución conocida

En general, cuando los estudiantes se centran en los resultados, tienden a fijarse menos en como resulten las tareas, y el aprendizaje resulta peor.

- **Qué hacer para motivar a los alumnos:**

Algunos piensan que es el contexto familiar y social lo que desfavorece la motivación en tanto no valora el esfuerzo en la adquisición de capacidades y competencias, lo cual puede ser parcialmente cierto. Pero esto implica atribuir la responsabilidad a las actitudes personales con que acuden a la escuela y a factores externos a ella, en consecuencia, numerosos docentes consideran que es muy poco lo que puede hacerse por motivar a los alumnos, de modo tal que el esfuerzo no tiene sentido. La autoestima de los profesores está en baja en tanto se sienten incapaces de alcanzar los logros educativos esperables.

- **La motivación o desmotivación se produce en interacción con el contexto**

Si bien hay formas de actuación que contribuyen a motivar o desmotivar a la mayoría, otras tienen efectos distintos de acuerdo al alumno del que se trate.

- 1) **La interacción entre el alumno y el contexto es dinámica**

Aunque los alumnos se encuentren trabajando individualmente, determinadas formas de contextualización de la actividad por parte de los profesores y determinadas formas de interacción en el aula contribuyen positivamente a que los alumnos desarrollen formas de enfrentarse a las tareas escolares que les ayudan a mantener el interés por aprender y a evitar el abandono del esfuerzo preciso.

- 2) **El clima motivacional del aula y el influjo de los alumnos**

El clima motivacional que los profesores crean en el aula se traduce en la representación que los alumnos se hacen respecto a qué es lo que cuenta en las clases,

qué es lo que quiere de ellos el profesor y qué consecuencias puede tener, en ese contexto, actuar de un modo u otro. Si se modifican las formas de actuación específica pero no cambia el clima motivacional de la clase de modo coherente, es posible llegar a la conclusión de que el cambio no sirve porque no se han visto efectos positivos, cuando en realidad lo que ocurre es que no sirve si se introduce aisladamente.

3) La motivación en el aprendizaje.

Al referirnos a la motivación en el aprendizaje valdría cuestionarse ¿qué es lo que lleva a los alumnos a que se interesen por determinadas materias?, ¿no aprenden porque no están motivados?, ¿cuál son las variables motivacionales que se involucran en el aula para que un alumno se interese por la materia? Este tipo de preguntas son a las que se enfrentan los docentes al encontrarse con bajas calificaciones o la pasividad de sus alumnos.

El uso de estrategias tales como incentivos es un medio utilizado por los docentes que permiten brindar a los alumnos la oportunidad de participación activa en el salón de clases. Desde este planteamiento es importante hacer una revisión de las variables que se encuentran involucradas desde el contexto de la actividad del alumno y que influyen de algún modo en las metas que cada uno desea alcanzar. En la siguiente tabla se muestran algunas de las metas de la actividad escolar (Coll, Palacios y Marchesi, A.1990).

3) Dimensiones de la motivación de logro

1) Dimensión filiación

Puede definirse el motivo de afiliación como "el interés por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con una o varias personas" (Atkinson, Heyns

y Veroff, 1954). El patrón conductual característico de las personas con motivo de afiliación elevado es el siguiente: Tienen una elevada participación en las conversaciones de pequeños grupos (Giffors, 1981). Eligen estilo de vida y vivienda que les facilite el contacto social, más que el aislamiento (Sweater y Taylor, 1983). En la relación de pareja mantienen un compromiso mayor con su compañero O'Malley y Schubarth (1984). Buscan activamente contacto social con los demás, por ejemplo, realizan mayor número de visitas a sus amigos (Lansing y Heyns, 1959)

En actividades de grupo eligen a compañeros y amigos, independientemente de que sean más o menos competentes en la tarea que se trate (French, 1956). Es más probable que establezcan relaciones amorosas (Morrison, 1954) y que se casen pronto (Bickman, 1975). Pasan menos tiempo solos que los que tienen necesidad de afiliación baja (Constantian, 1982). Evitan los comentarios susceptibles de promover divisiones en el grupo en que se encuentren (Exline, 1962)

En general, y según lo que postulan concepciones ya tradicionales como la de Schachter (1959), las necesidades que inducen a la afiliación son de dos categorías: necesidades que sólo precisan a los demás incidentalmente y necesidades que sólo pueden satisfacerse en contacto con los demás. La pertenencia a un grupo tiene una serie de consecuencias en sus miembros, manifestadas en una dimensión agrado-desagrado, que pueden favorecer o inhibir el motivo de afiliación. Brown, Eicher y Petrie (1986) describen seis características que se producen por el hecho de pertenecer a un grupo: identidad, reputación, conformidad, apoyo instrumental o emocional, amistad, y fuente de actividades. Todas ellas pueden tener en un individuo una serie de consecuencias positivas, que incitan a la afiliación, o negativas, que inducen a rehuirla. Brown y cols (1986) exponen las razones argüidas por 373 adolescentes en beneficio

de, o criticando cada una de las características mencionadas: Respecto a la identidad que produce la afiliación a un grupo, las razones positivas esgrimidas fueron que "favorece el auto concepto" y "ayuda a definir los intereses, habilidades y la personalidad". Respecto a la reputación que se posee al pertenecer a un determinado grupo de referencia, las razones positivas que conlleva dicha afiliación son que "como miembro del grupo se adquiere reputación, imagen y estatus" y "facilita el reconocimiento y la popularidad entre los iguales". Por contra, los inconvenientes de la afiliación son que "puede crearse una imagen indeseable debido al grupo al que perteneces", o que "puede ir en menoscabo de la reputación ante los iguales, o ante el miembro de la pareja".

En cuanto a la conformidad, la afiliación a un grupo "favorece la similitud respecto de los aspectos deseables de los miembros del grupo", es decir, los individuos se sienten a gusto de formar parte del grupo en el que los miembros son afines si dichas características son de su agrado. Sin embargo, los aspectos negativos que puede acarrear la conformidad es que "dificulta la individualidad y la autonomía" y "puede favorecer la formación de estereotipos". El apoyo instrumental o emocional "favorece la confidencialidad y autoestima", "crea un sentimiento de camaradería, de aceptación", "es una Psicología de los motivos sociales fuente de seguridad y apoyo emocional", "suministra confianza, consejo y asistencia". No obstante, en algunos casos, "puede no suministrar el suficiente apoyo emocional o instrumental, o dicho apoyo ser innecesario".

La afiliación a un grupo puede conducir a la amistad entre los miembros, "favorece el conocer a otras personas y crear o mantener amistades", o "ayuda a evitar la soledad". En algunos casos, no obstante, el individuo prefiere estar solo y las relaciones sociales

suponen una carga, o incluso "pueden dificultar las relaciones con otras personas ajenas al grupo y limitar la extensión de las mismas a otros individuos o grupos". Por último, y en lo que se refiere a la actividad, el grupo "favorece la realización de múltiples actividades con los miembros del mismo, algunas de las cuales no podrían ejecutarse si no estuviera integrado en él". Por contra, hay veces que el mismo grupo "limita las actividades, impidiendo o dificultando la realización de aquéllas que el grupo no tolera o no considera apropiadas", o bien "el individuo no tiene necesidad de realizar ningún tipo de actividad en especial para encontrarse bien emocionalmente".

La preferencia por mostrar comportamientos afiliativos no quiere decir que necesariamente se disfrute con dicha relación, sino que puede ser indicativo de miedo al rechazo. En un estudio en el que se pretendía analizar los componentes del motivo de afiliación, McAdams (1980) subraya el motivo de intimidad, en el que no aparecen los componentes negativos del miedo al rechazo, ni la búsqueda de resolución de problemas u optimización de ejecución (manifestada en una orientación hacia el logro), sino que lo que se pretende únicamente es aumentar la calidad y armonía de la relación interpersonal. Tal motivo afiliativo positivo reflejaría en esencia lo que se entiende por amor o amistad. Macadams (1980, 1989) define las siguientes características de la motivación de intimidad:

La relación interpersonal de amistad produce emociones positivas. Los implicados experimentan compromiso e interés por la relación, sin que ello sea debido a necesidad de restitución, sentimientos de culpa o la imposición de un deber u obligación. Existe armonía en la relación, muestran emociones similares ante la mayoría de las situaciones que se les presentan. El comportamiento individual está en función de la relación mantenida: Abundan las situaciones de intimidad. Aislamiento del resto de los demás

para intensificar las emociones que se producen en la relación entre ellos. Mariano Chóliz Montañés.

Quienes tienen motivo de intimidad más elevado suelen ser percibidos más cálidos, afectuosos, son más proclives a fomentar la amistad y a compartir, revelan información subjetiva y personal y exhiben comportamientos no verbales de afecto (McAdams, 1989). Se ha demostrado que quienes muestran un motivo de intimidad mayor expresaban sus sentimientos en diferentes situaciones en público, escribían más cartas y conversaban durante más tiempo (Mei-ha y Csikszentmihalyi, 1991).

2) Dimensión logro

El motivo de logro es la tendencia a buscar el éxito en tareas que implican la evaluación del desempeño, o en palabras de McClelland, el interés por conseguir un estándar de excelencia. Para este autor, se trata de una disposición estable de la personalidad adquirida durante la infancia (McClelland, Atkinson, Clark y Lowell, 1953), si bien, como evidenciaremos más adelante, no se trata de un motivo inamovible y determinado desde la infancia, sino que más bien al contrario, éste puede modificarse en función de numerosas variables, tanto externas como propias del individuo. El patrón conductual característico de las personas con motivo de ejecución elevado son los siguientes:

Buscan activamente el éxito en el rendimiento profesional, asumiendo ciertos riesgos, pero sin exceder sus capacidades reales (McClelland y Boyatzis, 1982). Son emprendedores y se interesan en los negocios y actividades empresariales (McClelland, 1985). Asumen la responsabilidad de las consecuencias de su conducta. Se interesan por el feedback de su ejecución, la información sobre el rendimiento de su conducta.

Con ello pretenden conocer el grado en el que su comportamiento ha sido más o menos eficaz y cuáles han sido las claves de su éxito.

Son innovadores, buscan activamente nuevas formas de realizar las tareas que conduzcan al objetivo deseado. Tal es así que, en su afán por ejecutar fórmulas nuevas, pueden no tener en cuenta los medios para conseguir los objetivos, y en ocasiones adquieren fama de tramposos o poco honrados (Mischel y Gilligan, 1964).

Ejecutan con más eficacia que los demás las tareas desafiantes. Sin embargo el rendimiento no es diferente del de los demás cuando la tarea es rutinaria o demasiado fácil (Heckhausen, 1967). -Rinden más que el resto de personas ante tareas que suponen motivación intrínseca. Cuando el refuerzo obtenido es externo y manifiesto, su rendimiento puede ser normal (Deci, 1975). No eligen tareas fáciles, sino que prefieren las de dificultad moderada. En concreto, prefieren las tareas donde la probabilidad de éxito se encuentre entre 0,30 y 0,50 (De Charms y Carpenter, 1968).

Evitan riesgos extremos, pero asumen mayor cantidad de riesgos calculados. Así, por ejemplo, evitan infracciones serias de conducción, tales como conducir excesivamente deprisa y de forma temeraria, pero cometen infracciones menores, tales como aparcar indebidamente, conducir sin carnet, o excederse en la carga permitida.

Las primeras investigaciones sobre el motivo de logro de McClelland y su equipo hicieron referencia al hambre como motivación primaria. Ello fue debido a que, dado que nadie en ese momento podía dudar de que el hambre constituía uno de los principales motivos primarios, si se demostraba que la motivación de logro poseía características similares a las de ésta, podría concluirse que este proceso constituía de hecho un motivo relevante en el ser humano.

Se crearon diferentes condiciones experimentales de privación de comida (de una a dieciséis horas) en soldados de la base naval de submarinos de New London, a los que se administró una prueba de imaginación, pero controlando las condiciones de tal forma que no pareciera que se estaba realizando ninguna prueba psicológica que tuviera que ver con dicha privación. Los relatos se calificaron de acuerdo con una serie de categorías que abarcaban todo aquello que tuviera que ver con la experiencia de comer.

El resultado más significativo fue que se constataron diferencias en el contenido de los relatos en función del grado de privación de comida de los sujetos, es decir, que se podía predecir el motivo de hambre tanto de una manera fisiológica como psicológica, mediante el estudio de la imaginación. Este hecho justificaría, según estos autores, la utilización de la imaginación como procedimiento de evaluación de la motivación y, por definición del motivo de logro.

Si bien resulta a todas luces sugerente poder analizar la necesidad de hambre a partir del relato de la fantasía, no es menos cierto que resulta mucho más fiable preguntar acerca de la misma o, caso de que no sea conveniente, registrar la conducta motivada por el hambre, que es el comer, siempre que las condiciones ambientales hicieran posible que pueda llevarse a cabo libremente. Esto evitaría los sesgos de interpretación que conllevan todas las pruebas proyectivas.

3) Dimensión poder

El poder es una relación entre varias personas, en la que una ejerce control sobre la conducta de las demás, lo que se traduce en una capacidad para modificar el comportamiento de los otros. El motivo de poder es el interés por dominar y controlar el comportamiento de los demás. Winter (1973) defiende que las características principales de este motivo estarían definidas por una tendencia estable a buscar

influencia, persuasión y control sobre los demás y conseguir reconocimiento. Las personas con puntuaciones elevadas en necesidad de poder buscan satisfacer este motivo de diferentes formas, bien como líder de un grupo u organización, bien eligiendo profesiones en las que se requiera tal necesidad, etc.

Una de las diferencias entre las necesidades de poder y de logro estriba en que los sujetos con un motivo de poder elevado son conservadores y utilizan el poder para mantener la situación tal y como está, mientras que los sujetos con alta motivación de logro aceptan con agrado los cambios, siempre que ello favorezca el rendimiento. Las manifestaciones del motivo de poder están relacionadas con variables tales como el sexo, clase social, o maduración. Así, McAdams (1982) argumenta que en los varones se caracteriza por conductas manifiestamente más competitivas y asertivas que en las mujeres. De la misma manera, señala que a igualdad de intensidad en este motivo, los varones de clase baja se comportan más agresivos que los de media-alta y que depende del estadio evolutivo para que la necesidad de poder se plasme mediante comportamientos más o menos espontáneos.

El patrón conductual característico de las personas con motivo de poder elevado se caracteriza por las siguientes manifestaciones comportamentales: Con mucha mayor frecuencia de lo que puede ser habitual en otras personas, aquellos que detentan necesidad de poder intentan convencer y persuadir a los demás acerca de diversas cuestiones. Para algunos autores, esto hace que elijan profesiones donde puedan ejercer influencia sobre los demás (Winter, 1973).

Los varones son asertivos, competitivos y agresivos. Las mujeres no manifiestan dichas características en mayor intensidad que los demás (McClelland, 1975). Realizan conductas cuyo objetivo es lograr prestigio ante los demás (Winter, 1973). Utilizan a

los miembros del grupo al que pertenecen para obtener beneficio personal. Suelen hacer alianzas de conveniencia con otras personas, que las deshacen en el momento que no obtienen el provecho que habían planificado (Heckhausen, 1980). Pueden llegar a ser buenos líderes, en el caso de que su comportamiento se oriente a la tarea y se rehúya el beneficio personal.

En la evaluación y juicio de los demás, se guían por estereotipos, siendo más susceptibles de ser influidos por prejuicios (Copeland, 1992). McClelland (1985) estima que la necesidad de poder cumple con los requisitos fundamentales para ser considerada como un motivo, debido a que tiene funciones energizante, orientadoras y selectivas de la conducta. Así, en cuanto a la función energizante, según este autor, el motivo de poder está directamente relacionado con los fundamentos biológicos del mismo, en concreto, por la activación del sistema nervioso simpático y del catecolaminérgico. La función orientadora viene manifestada por el hecho de que los individuos con elevada necesidad de poder presentarían mayor actividad cerebral ante estímulos relacionados con poder que ante estímulos neutros y manifestarían mayor actividad que aquellos que tenían un motivo de poder bajo. Por último, la función selectiva se evidencia por el hecho de que recuerdan selectivamente mejor las escenas y experiencias relacionadas con poder (McAdams, 1982).

Tal es la concepción tradicional del poder, y la que se refleja en la mayor parte del capítulo. No obstante, existen otras explicaciones más actuales que conciben el poder no sólo como la relación de influencia en la voluntad, la conducta o el albedrío de otras personas, sino como un control sobre la conducta de los otros, basado en una relación personal que podría calificarse de asimétrica (Fiske, 1993). En algunos casos, incluso,

puede haber poder sin influencia, o éste ser definido simplemente en base a la diferencia de estatus (Hogg y Abrams, 1988).

4) Motivación y personalidad

La motivación expresa la personalidad y la contiene y a su vez no coincide con ella y la modifica. La personalidad es el conjunto concatenado de propiedades y estados psíquicos, internos, relativamente estables y superiores (sociales) que se manifiestan y participan en todos los procesos psíquicos del ser humano (cognitivos y afectivos), asumen una forma individual y tienen una función predominantemente activa, autónoma y creadora en la regulación de la actividad del ser humano, a través de la cual se refractan todos los estímulos que actúan sobre él. En síntesis, la personalidad no solo constituye un reflejo de su medio socio histórico, sino que, una vez surgida, se convierte en un factor relativamente autónomo, activo y creador, que transforma dicho medio, crea bienes materiales y espirituales y modifica las relaciones sociales. En esta interacción con el medio la personalidad se mantiene activa, creadora y relativamente autónoma, pero por lo general y en última instancia, con el decurso del reflejo de su medio se van produciendo modificaciones cuantitativas en ella, que en su decurso interno y auto movimiento conducen a transformaciones cualitativas, al surgimiento de nuevos rasgos, tendencias, capacidades, entre otras Gonzáles (2008, p.68).

5) Teorías de la motivación de logro

A través del tiempo, se han desarrollado varias teorías sobre la motivación de logro, cada una de estas orientada en diferentes variables. Tenemos a Sandrock (citado por Osorio, 2014, p.27) que las clasificó en tres tendencias, siendo estos enfoques: el conductista, humanista y el cognitivo.

1) Enfoque conductista

Explica el valor de la recompensa y el castigo como determinantes en la motivación de la persona, lo que significa que la persona ejecuta ciertas actividades porque desea lograr algún beneficio y evita otros tipos de comportamientos que le conllevan a un daño y para modificar esas conductas está el reforzamiento, la extinción y el castigo.

2) Enfoque humanista

De acuerdo a Osorio (2014) El enfoque humanista enfatiza la capacidad de la persona, destacando sus características positivas para lograr el éxito. En este grupo la teoría más importante fue desarrollada por Abraham Maslow.

3) Teoría de Maslow Según Maslow

(citado por Osorio, 2014, p.28) todas las personas tienen necesidades de primer orden o prioritarias y hasta que estas sean cubiertas, se interesarán por otras de orden superior y una vez satisfechas, dejarán de ser motivadoras. Según Osorio (2014) la diferencia entre la motivación y la satisfacción es que la motivación es el impulso y esfuerzo por lograr una meta, mientras que la satisfacción es el gusto que se experimenta una vez alcanzada la meta. Por otro lado, Osorio refiere que según Maslow, las necesidades se satisfacen en el orden siguiente: Necesidades fisiológicas, son necesidades básicas para el sustento de la vida: alimento, abrigo, descanso, entre otras; necesidades de seguridad, son aquellas que evitan que la persona corra un riesgo, en realidad buscan estabilidad y control del entorno; necesidades de amor y pertenencia, son necesidades de tipo social, se refieren a las relaciones con los demás, necesidades de estima, se relacionan con la autoestima positiva, es decir sentirse bien consigo mismo y con los demás; necesidades de autorrealización, se refiere a desarrollar el potencial de la persona y sentir autocontrol, la autonomía y la independencia y también se relaciona

con la autoestima. Por otro lado, según Osorio, Maslow, descubrió dos necesidades, que solo aquellas personas que ya han satisfecho las anteriores podrán optar por alcanzar y están relacionadas con lo cognoscitivo: Necesidades de satisfacción estética, relacionada al mundo del arte y la necesidad de entender el mundo y la naturaleza que lo rodea.

4) Teoría de la tendencia a la realización Según Schunk

(citado por Osorio, 2014, p.29) teoría de Carl Rogers, quién manifestó que la vida representa un proceso continuo de crecimiento personal u obtención de la integridad, e esta predisposición a la realización hace que la persona incremente su motivación, lo cual posiblemente es innato. Tal tendencia está orientada hacia: el crecimiento personal, el logro de autonomía y la liberación del control de fuerzas externas. Varios factores influyen en la búsqueda de la realización, como: el ambiente, las experiencias y la forma de interpretar estas.

5) Teoría de existencia, relación y crecimiento

Según Trechera (citado por Osorio, 2014, p.30) fue desarrollada por Clayton Alderfer, quien fundamentó y agrupó las necesidades en tres categorías: Existencia, necesidades básicas, referentes a lo material y seguridad que se satisfacen a través de factores externos; relación, tienen que ver con las necesidades sociales y de aceptación y finalmente crecimiento, que son necesidades de desarrollo personal.

6) Teoría de las necesidades de McClelland

De acuerdo a Goleman (citado por Osorio, 2014, p.31) indica que McClelland estudió el comportamiento humano con énfasis en la personalidad, debido a que este pensaba que esta debe tomar en cuenta los motivos, destrezas y rasgos adaptativos de un sujeto y las cogniciones o esquemas que lo llevan a la acción, razón por lo cual su

teoría se basó en descubrir que motiva a la persona a la acción, indicando como causas los motivos y necesidades, generalmente inconscientes, identificando tres tipos de necesidades sociales: Logro, es el deseo de mejorar la competencia y alcanzar un nivel de excelencia. Asimismo Atkinson y McClelland (citado por Tirado, 2007, p.23) refieren que la necesidad de logro es el deseo de tener éxito en actividades que impliquen un nivel de prestigio o en actividades en las que se puedan definir claramente el éxito y el fracaso, las características de las personas que se orientan al logro son la tendencia a imponerse metas moderadas y a trabajar con mayor ahínco cuando las probabilidades de triunfar son moderadamente grandes; Afiliación, es aquel que desea mantener o mejorar la relación con los demás; y poder, que señala el deseo de influir en los demás. García (citado por Osorio, 2014, p.31) coincide con lo anterior, manifiesta que estas motivaciones son de tipo social y se aprenden de manera inconsciente, como consecuencia del medio ambiente en que se vive, lo que se relaciona con las recompensas y el refuerzo

- **Enfoque cognitivo**

Al respecto Osorio (2014) refiere que el enfoque cognitivo es aquel que indica que lo que la persona cree que ocurrirá, determina lo que realmente sucederá, es decir, que las creencias, opiniones e ideas que la persona tenga sobre sí misma y sus habilidades determinarán el tipo de esfuerzo que realice para ejecutar la tarea. Dentro de esta tendencia se encuentran:

- a. Teoría de las expectativas de Vroom**

Para Vroom (citado por Astorga y Ojeda, 2009, p.37) la teoría de las expectativas se basa en que el esfuerzo para obtener un alto desempeño, depende de la posibilidad de lograrlo y una vez alcanzado se obtendrá una recompensa.

En otras palabras, las personas con un alto grado de motivación son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos, así como también perciben que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Añade también, que la motivación es el producto de tres factores, los mismos que se describirán a continuación: 1. Valencia, es el nivel de deseo que tiene una persona para alcanzar una meta, pertenece a la preferencia para recibir una recompensa y cada una de estas tienen un momento dado y un valor de valencia única; 2. Expectativa, es la estimación de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso; 3. Instrumental, es la expectativa de que el logro de los objetivos propuestos por el sujeto vayan seguidos de consecuencias deseadas.

b. Teoría de la atribución

Para Weiner (citado por Wetzell, 2009, p.4) la atribución consiste en revelar las razones por las cuales las personas experimentan un determinado resultado. En otras palabras, se busca entender las causas subyacentes de los éxitos o fracasos, triunfos o tragedias, inclusiones sociales o rechazos; en conclusión, la teoría de la atribución establece que las personas están motivadas para descubrir las causas de su propio comportamiento. c. Teoría de la valía personal De acuerdo a Covington, Berry y Dray (citado por Osorio, 2014, p.35) esta teoría mejorar la idea de Atkinson, debido a que combina las emociones con las cogniciones, opinan que el éxito es valorado y el fracaso se debe evitar porque denota poca capacidad. Lo primordial es percibir a la persona como competente y también que ella crea que lo es. En conclusión, esta teoría enfatiza la percepción de la propia capacidad como la principal influencia en la motivación. Importancia de las expectativas y motivación de logro en estudiantes universitarios En su investigación Ostorga y Ojeda (2009, p.42) afirman que “el estudiante universitario, necesita encontrar sentido a su vida, al estar en el momento decisivo ante

La dificultad de elegir una carrera universitaria. La elección depende en gran medida de sus intereses y de los factores que le rodean”. Los estudiantes universitarios, son una entidad importante en nuestra cultura, ya que de sus expectativas dependerá el futuro social del país. Dentro de estas expectativas, están sus deseos, metas, aspiraciones y el sentido de ser él mismo, dado que en el núcleo familiar y escolar es donde el estudiante se forma y construye la personalidad, a partir de sus experiencias en tales ámbitos Díaz (citado por Ostorga y Ojeda, 2009, p.42) Bajo estas expectativas, los estudiantes mayormente proyectan la necesidad de ser alguien, tener una mejor situación económica o un mejor nivel social que el de sus padres, por lo que necesitará dirigir sus logros a una meta que le proporcione en el futuro una estabilidad en lo profesional y en lo personal. Sin embargo, el estudiante universitario actualmente está situado dentro de un mundo competitivo, al que se tiene que ajustar cumpliendo las demandas exigidas dentro de todo lo que implica esta dinámica, viéndose en la necesidad de cumplir con los estándares exigidos al insertarse al campo laboral.

- La motivación secundaria

La motivación secundaria despierta el interés hacia un objeto de estudio por factores secundarios y no por la materia misma; por consiguiente, no se trata de una motivación intrínseca, sino extrínseca. Estos factores pueden referirse a cuestiones sociales y emocionales, fuera del objeto. Por ejemplo, en el alumno se despierta el interés por un objeto de estudio, debido a la simpatía hacia un maestro, la aceptación ante sus compañeros, expectativas profesionales o por experiencias de castigo y de recompensa. Johnmarshall (1997) entre otras. Estas motivaciones de experiencias sociales y emocionales pueden convertirse, con el tiempo, en motivaciones primarias, y es cuando el alumno dice, ya no estudio esta lengua por la maestra o por el aprecio ante

sus compañeros, sino por el interés en la materia misma. Algo parecido puede pasar con el método de las recompensas y castigos, dado que el alumno recibe cierto refuerzo a través de las recompensas y, de esta manera, sigue aprendiendo. El castigo es un método más cuestionable, porque personas demasiado sensibles pueden perder el ánimo para estudiar, por falta de autoconfianza; y su único propósito consiste en cumplir con la materia y no por el interés en la misma.

- Motivación en el estudiante/aula

En el curso de la historia de la motivación en el aula se han ido configurando determinadas maneras de motivar el aprendizaje dentro de la misma. En las prácticas de los sumerios y egipcios, ya se pone de manifiesto el papel del profesor y de la familia como controladores del incentivo. Se promueven esquemas de evitación de castigos socialmente promovidos. Así mismo se hacen elaboraciones sociales de los criterios de éxito para la profesión del escriba. Nakanishi (2002) refuerza los conceptos de Dornyei cuando señala que: “La motivación determina el grado de esfuerzo que uno pone en el aprendizaje del idioma extranjero o segundo idioma. La motivación lleva al éxito del aprendizaje” pág.01. Del mismo modo que la teoría curricular incluye la adquisición de habilidades y actitudes, además de los conocimientos, habría que promover la inclusión de la adquisición de determinados patrones o sistemas motivacionales entre los objetivos del currículum. Esta idea se ha planteado con anterioridad. Alonso y Montero (1990) utilizando aquellos patrones que promueven los sistemas autorregulados con una clara orientación hacia el aprendizaje.

En el aula se promueve, más o menos intencionalmente, una serie de ideas o elementos mediadores a los que aludimos son: el tipo de meta que se enfatiza en el aula, el tipo de concepción de la inteligencia que promueve el profesor, el tipo de

interpretación que hace de las experiencias de éxito y fracaso (acierto y fallo) propias y de sus alumnos. Por último, además de los mensajes del profesor, existen otros elementos motivacionales como, el modo en el que se organiza la actividad en el aula es un elemento fundamental a la hora de plantearse el trabajo consciente de los procesos motivacionales implicados dentro de la misma.

En resumen, aunque desde el punto de vista de la investigación empírica hay todavía mucho trabajo que hacer (en ello estamos), pensamos que desde una reflexión teórica bien fundamentada es posible vislumbrar una visión coherente de la motivación humana que incluya el terreno educativo.

- **El profesor y la motivación**

Los profesores tienen un rol fundamental en este campo de enseñanza y aprendizaje y en este estudio en particular, ya que es el grupo focal de estudio. La percepción que los profesores tienen sobre el aprendizaje y concretamente sobre la motivación es determinante en dicho proceso. Una vez más Noels (2001) nos confirma aquello al decir que la percepción del profesor al proporcionar retroalimentación sobre cómo mejorar la competencia en una forma positiva, es asociada con el aumento de la motivación intrínseca. Spaulding (1992) dice: “La relación profesor-estudiante que se caracteriza por un mutuo afecto, respeto, y confianza parecen ser las que más provocan alto grado de motivación académica, a la vez que ayuda a los estudiantes a evitar depender de su profesor” p.65. Otra forma de motivación es la que podemos generar fuera del aula, es decir si nos encontramos con ellos fuera del aula (pasillos por ejemplo) Spaulding (1992) sugiere detenernos a conversar con ellos para demostrar nuestro interés preguntándoles sobre sus vacaciones, fines de semana, planes a futuro con lo que los estudiantes se sentirán tomados en cuenta, ya que necesitan creer que son

importantes para su profesor, no solamente porque tienen buenas notas, sino porque son personas importantes, interesantes y valiosas.

- La motivación para aprender

Partiendo de que la escuela es un lugar de trabajo en el cual el individuo hace frente a actividades, que requieren más un esfuerzo cognitivo que físico, recompensadas bajo algún tipo de sistema de recompensa y no un lugar de juego donde se ofrece la posibilidad de elegir en función de preferencias personales. Brophy (1983 a, b); la motivación para aprender puede ser interpretada tanto como un rasgo general como un estado específico a una situación. El aprendizaje hace referencia al procesamiento de la información (darle un cierto sentido) y a la comprensión y dominio de los avances que se producen durante la adquisición del conocimiento o la destreza, y la actuación a la demostración de tal conocimiento o destreza después de su adquisición centra más en encontrar los cánones standards de excelencia que sobre la valoración de los procesos de aprendizaje o sus resultados.

La teoría atribucional se centra sobre los resultados de éxito o fracaso y sus atribuciones a las causas percibidas. Otra vez aquí el énfasis recae sobre si el resultado es o no un éxito con respecto a ciertos cánones de excelencia y no sobre los procesos y resultados de enrolarse en esa tarea por sí misma. Brophy (1983b, 1987a). En términos expectativa valor, la mayor parte de las explicaciones motivacionales que se han dado se concentran sobre el término expectativa ignorando el valor, y sobre todo el hecho de que los alumnos pueden aprender a valorar el aprendizaje por sí mismo. Brophy (1983b, 1987a).

En resumen, tanto los análisis lógicos como alguna que otra evidencia, sugieren que el estado motivacional que es óptimo para el acercamiento y resolución de tareas

académicas es casi más un estado “suave” de flujo que un estado de gran impulso o excitación (arousal), que supone una serie de componentes cognitivos relacionados con el deseo de obtener unos beneficios determinados del aprendizaje (aumento del entendimiento o de destrezas) que la tarea se supone produzca. Idealmente, los alumnos no tendrían ansiedad, miedo al fracaso y otras distracciones (inclusive las de ganar la competición o conseguir una recompensa externa) y valorarían tanto el aprendizaje en general como esa actividad en concreto; estarían relajados y orientados hacia el aprendizaje más que “preocupados” u orientados a la evaluación de su actuación con referencia a cánones externos de excelencia. Brophy (1983b), Una ulterior consideración que complica el.

Estudio de la motivación para aprender es lo difícil que resulta mantener una clara separación entre los elementos motivacionales (motivos, metas) y los elementos cognitivos, ejecutivos o estratégicos que intervienen en el aprendizaje de los contenidos académicos.

Características de los individuos motivados al logro:

McClelland (2009) p.251.

Los sujetos de alta motivación de logro no siempre rinden más que los de baja; parece que solo rinden más cuando existen en la situación un incentivo de logro es aquel en el que una persona obtiene satisfacción haciendo algo por si misma o mostrando que es capaz de hacer algo. El incentivo de logro viene definido por la dificultad intrínseca o el reto de la tarea. Si el incentivo es “Hacer algo”, ni una tarea muy fácil ni una muy difícil proporcionan una oportunidad de mejorar. Si la tarea es fácil, tampoco, porque es probable que todo el mundo falle en el intento. De aquí se deduce que las tareas

moderadamente difíciles son las que ofrecen la mayor oportunidad de demostrar que se puede hacer mejor.

Son persistentes. Responsabilidad personal en el rendimiento: los sujetos con alta motivación al logro tienen un intenso deseo de alcanzar el éxito y un temor igualmente intenso al fracaso, prefieren ser personalmente responsables del resultado de su rendimiento académico porque solo en estas condiciones podrían sentir la satisfacción de hacer algo mejor. Les gusta enfrentarse a desafíos y se fijan metas moderadamente difíciles (pero no imposibles). El logro es una motivación interna, ya que, la recompensa es la misma tarea realizada.

Necesidad de retroinformación (Feedback) sobre el rendimiento, es decir, les agrada saber cuán bien están realizando la tarea, trabajando con más eficacia y a cambio de dicho trabajo, recibir una remuneración, la cual no sería más que un feedback debido al éxito que han tenido en su actuación.

Cualidad de innovar, pues para hacer las cosas mejor hay que hacerlas diferentes, es decir, hallar una vía o meta distinta, más corta o más eficiente, lo cual implica calcular costos y beneficios. Por tal motivo no les gusta la rutina y deberían estar orientados a la búsqueda de información que les permitiera encontrar la forma de hacer las cosas mejor.

El deseo de logro: se encuentra cuando está presente la manifestación de un anhelo intenso por alcanzar una meta de logro.

La actividad: se da en el caso de que quede demostrado el hecho de que real y activamente se esté haciendo esfuerzos para lograr un objetivo dado. Esta actividad puede ser tanto manifestada como mental y su realización exitosa, dudosa o fallida.

La anticipación al éxito y la anticipación al fracaso: pueden ser encontradas aun cuando aparezcan simultáneamente. Anticipación al fracaso, cuando se expresa preocupación por la posibilidad de fracasar en la consecución de esta meta.

Los bloqueos personales y obstáculos del mundo exterior: se manifiestan cuando la actividad dirigida hacia la consecución de la meta de logro está bloqueada de alguna manera o cuando se toma en cuenta la probabilidad de que existan obstáculos por vencer antes de llegar a la meta perseguida.

La ayuda: está ubicada en el esfuerzo hacia la meta de logro, alguien simpatiza o estimula al que está empeñado en esta dirección.

Los sentimientos positivos y los sentimientos negativos: se encuentran cuando hay sentimientos asociados a la conquista de una meta de logro. Pueden ser tanto en sentido positivo como de frustración y puede aparecer simultáneamente.

El tema de logro: se encuentra en el caso de resultar evidente que el tema central que predomina en la maestra es el interés o la preocupación por la autorrealización.

Desarrollo histórico de la motivación:

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera citados por Naranjo (2009) indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento. Es decir, la motivación representa lo que originalmente determina que la persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento). Estos autores, formulan la siguiente definición de motivación: la entienden como proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulada por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas que tienen que enfrentar.

De acuerdo con las explicaciones brindadas por Herrera et al citados por Naranjo (2009), la evolución histórica de la interpretación sobre la motivación se resume de la siguiente manera: Entre la década de 1920 hasta mediados de la década de 1960, el tema de motivación estuvo asociado con la investigación experimental, sobre aspectos, como la conducta motora, el instinto y el impulso. En este periodo, se buscaba determinar qué es lo que conduce a un organismo a restaurar su estado de equilibrio u homeostasis, con base en factores externos determinantes de la motivación, como refuerzos.

Después de la década de 1960, aparecieron las teorías cognitivas de la motivación, centradas en la experiencia consciente, el interés por la motivación de rendimiento y su importancia junto con los logros en la vida personal. Herrera et al citados por Naranjo (2009), señalan que la motivación de rendimiento se determina por el valor otorgado a la meta y las expectativas por lograrla, teniendo en cuenta el carácter holístico de las personas con alta o baja necesidad y control interno.

También Ryyan y Deci citados por Garzon y Saenz (2012) aducen que la motivación intrínseca es aquella tendencia inherente a la búsqueda de la novedad y de los retos, a la extensión y ejercicio de las capacidades personales, a la exploración y al aprendizaje. Lo intrínseco tiene que ver, por tanto, con una dimensión enriquecedora y de avance en la construcción personal. No se trata tanto de lo que somos, sino que toma en consideración lo que podemos ser y sitúa como motivación intrínseca todo aquello que nos conduce a una mejora personal. Ryyan y Deci et a los citados Garzón y Sáenz (2012) se concentraron en que existen tres tipos de motivación intrínseca:

- a) La motivación de saber: involucra metas de aprendizaje, curiosidad, intelectualidad intrínseca, exploración y finalmente.

b) la motivación intrínseca de aprender; b) La motivación de lograr objetivos: Implica involucrarse en determinada actividad, por la satisfacción y el placer de experimentar el proceso de lograr o crear algo y c) La motivación de experimentar la simulación: Se refiere a cuando un individuo se involucra en una actividad, con el fin de experimentar una sensación simulada. Brophy citado por Woolfolk (2010) aduce que existen muchas estrategias para fomentar la motivación intrínseca entre ellas están:

a) Vincular las actividades de la clase con los intereses de los estudiantes por los deportes, la música, los sucesos actuales, las mascotas, los problemas o conflictos comunes con la familia y los amigos, la moda, las personalidades de la televisión y el cine;

b) Estimular la curiosidad;

c) Haga que la tarea de aprendizaje sea divertido y

d) Utilice tanto lo novedoso como lo familiar. La motivación intrínseca se diferenciaría de la extrínseca, básicamente porque en esta última el incentivo es independiente de las características que tenga la tarea y es externo a la misma.

La ventaja del éxito y la desventaja del fracaso

Cuanto mayor éxito una persona tenga, esta experimentará una mayor motivación. Si se acumulan los fracasos las expectativas de éxitos disminuyen notablemente por lo tanto conviene propiciar una reducción del fracaso en las experiencias del fracaso escolar.

Control consiente de la acción

En muchas ocasiones, ante el fracaso reiterado no se disminuye el empeño sino que por el contrario, se potencia el esfuerzo, pero esto no es igual en todas las personas.

Señala Khul que ante el fracaso no se sabe cómo buscar las soluciones que pueden llevarnos al éxito, no somos capaces de formular estrategias cognitivas adecuadas y la solución de problemas. Se señalan así tres procesos cognitivos básicos para el control de la acción: Conseguir una atención selectiva centrada en el proceso implicado en la actividad a realizar, Saber usar los conocimientos previos, buscar información, Buscar y probar distintas estrategias de solución conocida, En general, cuando los estudiantes se centran en los resultados, tienden a fijarse menos en como resulten las tareas, y el aprendizaje resulta peor.

Qué hacer para motivar a los alumnos:

Algunos piensan que es el contexto familiar y social lo que desfavorece la motivación en tanto no valora el esfuerzo en la adquisición de capacidades y competencias, lo cual puede ser parcialmente cierto. Pero esto implica atribuir la responsabilidad a las actitudes personales con que acuden a la escuela y a factores externos a ella, en consecuencia, numerosos docentes consideran que es muy poco lo que puede hacerse por motivar a los alumnos, de modo tal que el esfuerzo no tiene sentido. La autoestima de los profesores está en baja en tanto se sienten incapaces de alcanzar los logros educativos esperables.

La motivación o desmotivación se produce en interacción con el contexto

Si bien hay formas de actuación que contribuyen a motivar o desmotivar a la mayoría, otras tienen efectos distintos de acuerdo al alumno del que se trate.

La interacción entre el alumno y el contexto es dinámica

Aunque los alumnos se encuentren trabajando individualmente, determinadas formas de contextualización de la actividad por parte de los profesores y determinadas formas de interacción en el aula contribuyen positivamente a que los alumnos

desarrollen formas de enfrentarse a las tareas escolares que les ayudan a mantener el interés por aprender y a evitar el abandono del esfuerzo preciso.

El clima motivacional del aula y el influjo de los alumnos

El clima motivacional que los profesores crean en el aula se traduce en la representación que los alumnos se hacen respecto a qué es lo que cuenta en las clases, qué es lo que quiere de ellos el profesor y qué consecuencias puede tener, en ese contexto, actuar de un modo u otro.

III. HIPOTESIS

Según Hernández (2010) considera que las investigaciones descriptivas no se le formulan hipótesis, por lo tanto mi investigación no lleva hipótesis.

IV. MÉTODOLÓGIA

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo. Según Hernández y Cols (2010) la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

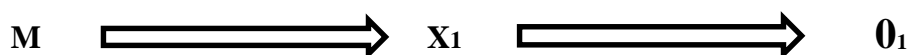
4.2. Nivel de la investigación

El nivel fue cuantitativo. De acuerdo a Hernández y Cols (2010) el nivel cuantitativo permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo estadístico.

4.3. Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño no experimental, transversal. Fernández, Hernández y Baptista (2010) refieren que es no experimental porque la investigación se realizó sin manipular deliberadamente la variable y transversal porque se recolectaran los datos en un solo momento y en un tiempo único.

4.4. Esquema del diseño no experimental de la investigación.



Donde:

M: Muestra

X₁: Variable de estudio

O₁: Resultado de la medición de las variables.

4.5.Población y muestra

4.5.1 Población

La población estuvo conformada por 110 estudiantes del primer y cuarto ciclo de derecho de la universidad los ángeles de Chimbote Tumbes, 2018.

Tabla 1

Distribución poblacional de los estudiantes de primer y cuarto ciclo de derecho de la universidad los ángeles de Chimbote Tumbes, 2018. Según las dimensiones.

<i>Estudiantes del tercero y cuarto año de secundaria</i>							
<i>Edad</i>		<i>Género</i>				<i>Sección</i>	
		<i>Masculino</i>		<i>Femenino</i>			
<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
18 años (10)	0,62					1ero c = 10	15,43
		1 (36)	54,54	3er (63)	64,95	2dor c= 35	16,67
22 años (35)	34,58					3er C = 32	15,43
						4toc = 33	13,57
28 años (32)	41,36	4to (30)	45,46	4to (34)	35,05		
30 años(25)	16,67						
40 años(8)	6,77						
110	100	66	100	97	100	110	100

Fuente: Nomina de matrícula del año lectivo 2018 de la universidad los angeles de Chimbote – Tumbes, 2018.

4.5.2. Muestra

El muestreo será no probabilístico del tipo intencional o por conveniencia, debido a que los sujetos están disponibles y en base a un conocimiento previo de la población se toma como muestra al total de la población: 110 estudiantes del 3ero y 4to año de secundaria. Población = Muestra.

Criterios de inclusión:

- Estudiante que aceptarán participar voluntariamente en el estudio, previo consentimiento informado.
- Estudiante que evidencie facultades físicas y mentales para brindar información.

Criterios de exclusión:

- Estudiante que no contestarán la totalidad de los ítems.
- Estudiante que no estén matriculado el tercero y cuarto año de secundaria en la institución educativa N° 006 “Mercedes Matilde Avalos de Herrera”.
- Estudiante que no asista el día de la evaluación.
- Estudiante que tengan dificultad física o mental que le impida contestar correctamente la prueba.

4.5.3. Definición y operacionalización de la variable:

4.5.3.1 Motivación de logro

Definición conceptual.

Motivación de logro: es la tendencia a buscar el éxito en tareas que implican la evaluación del desempeño, o bien, el interés por conseguir un estándar de excelencia. (McClelland citado por Cholí, 2014)

Motivación de logro se ha definido como “la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o un estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros» (Garrido, 1986, p. 138).

4.5.4. Definición operacional:

La motivación de logro fue evaluada a través de una escala que considera las siguientes dimensiones: filiación, poder y logro.

Cuadro de operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES O CATEGORÍAS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación de logro	Filiación Poder Logro	Suma de los puntajes directos de las dimensiones o sub categorías	Muy alto: 101-108 Alto: 83-100 Tendencia alto: 65-82 Tendencia bajo: 47-64	Cualitativa	Ordinal

			Bajo: 29-46		
			Muy bajo: 18-28		
Características socio demográficas	Edad	Años	13, 14, 15, 16 y 17 años	Cuantitativo	Discreta
	Género	Masculino Femenino	Masculino Femenino	Cualitativo	Nominal
	CICLO	I VI		Cualitativo	Nominal

5. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnicas

Se utilizará la encuesta y observación para la aplicación de la escala de motivación de logro ML (Dr. Luis Vicuña Peri.).

La encuesta: es un medio que admite explorar puntos que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así por ejemplo: permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006:13).

4.6. Instrumento

Para la elaboración de esta investigación se aplicará la escala de motivación de logro ML (Dr. Luis Vicuña Peri.), la misma que a continuación se describe.

Escala de motivación de logro ML-1996

LA MOTIVACIÓN DE LOGROS Y EL AUTO CONCEPTO EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS. LUIS VICUÑA PERI I HECTOR HERNÁNDEZ VALZ, JOSÉ RIOS DIAZ. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología.

Resumen

Objetivo: Identificar la relación entre el auto concepto con los tipos de motivación propuestos por Mc Clelland: poder, afiliación y logro. Así mismo averiguar el papel que cumple el rendimiento académico y el sexo sobre la autoestima. Identificar el papel que cumple el rendimiento académico y el sexo sobre los componentes de la motivación: afiliación, poder y logro. **DISEÑO:** La presente investigación es correlacional y descriptiva.

Material y métodos: Trabajándose con una muestra de 768 estudiantes con especialidades académicas de áreas A, B y C. A ellos se les aplicó el cuestionario de auto concepto de José Navas y el inventario de Motivación elaborados y revisado psicométricamente para este estudio.

Resultados: El análisis de resultados fue efectuado en 3 pasos. El primero mediante la correlación del auto concepto con cada uno de los componentes de la motivación y de estos entre sí. El segundo paso fue mediante la contrastación del auto concepto y de la motivación de afiliación o de logro en función al área académica y al sexo. Finalmente,

se hizo una descripción de la muestra examinada en base a los promedios obtenidos y distribución porcentual por categorías.

Conclusiones:

Se concluye que el auto concepto con la motivación de filiación, poder y logro son variables independientes. Los componentes de la motivación correlacionan significativamente sobre ellos, lo que indica que son componentes de un mismo factor. Por otro lado, el auto concepto tiende a ser influenciado por el sexo, y no así por el área académica de procedencia. En cambio, la motivación de afiliación es más afectada por el área académica que por el sexo; y tanto en la motivación de poder y de logro el sexo o el área de pertenencia académica influyen significativamente. Por los resultados descriptivos encontramos que más del 60% de la muestra examinada se ubica en las categorías de tendencia alta, lo que es un buen indicador respecto a la forma como se describen a sí mismos, como también en el motivo que puede mantenerles constantes en la búsqueda del éxito.

Palabras claves: Auto concepto, motivación, motivación de logro.

Variable: ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

I. Ficha técnica:

Autor : Dr. Luis Vicuña Peri.

Año : 1997.

Procedencia : Lima - Perú.

Administración : Colectiva e individual.

Duración : 20 minutos (aproximadamente).

Objetivos : Explora la motivación de logro en jóvenes y adultos.

Basado en la teoría de Mc Clelland D.C.

Ítems: Enunciados de situaciones estructuradas cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde definitivamente desacuerdo (grado 1) hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

I. Administración:

Es necesario poner énfasis en las instrucciones de cómo deben responder el examinado; debe quedar claro que deberá contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada.

II. Validez:

La demostración si la escala cumple con un propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez del constructo. Para la validez del contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis 18.

Situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del JI cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces, a un nivel del 0.01 de significación.

Para el método de constructo se efectuaron correlaciones interescalas y escala total esperando encontrar correlaciones significativas entre cada uno de sus componente y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas pero de baja intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente pero a su vez todas evalúan motivación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

Tabla N° 01: De correlaciones escalar, y escalas Test total de la Escala de Motivación.

M – L- 96

	PODER	LOGRO	TOTAL
FILIACIÓN	0.72	0.61	0.42
PODER		0.84	0.27
LOGRO			0.19

III. Confiabilidad:

La escala presentó una puntuación de 0,91 en el Alfa de Cronbach de Motivación de logro.

Fue por el método del test – retest con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

IV. Calificación:

Se corregirá sumando los puntajes directos de cada una de las sub escalas; A de motivación de afiliación, B de motivación de poder y C de motivación para el logro y adjuntándole un valor diagnóstico de acuerdo a una escala establecida. Para los fines del estudio sólo se utilizan los resultados de la sub escala de motivación de logro se corregirá utilizando un software (Microsoft Excell), dándole un valor diagnóstico a cada puntaje obtenido.

Los puntajes obtenidos en ambas escalas se utilizaron para determinar el promedio de ocurrencia de cada variable en el grupo estudiado y luego se procederá a la correlación de ambos grupos de datos.

El cómputo de las puntuaciones es muy práctico, sólo debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave:

- Para FILIACIÓN, sume los valores SOLO de las repuestas correspondientes al a alternativa “A”.
- Para PODER, sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa “B”.
- Para LOGRO, sume los valores a SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa “C”.

V. Interpretación:

Las puntuaciones directas obtenidas en cada una de las escalas pueden ser transformadas a categorías utilizando la siguiente tabla de conversión:

CATEGORÍAS	FILIACIÓN	PODER	LOGRO
Muy alto	101 – 108	101 – 108	101 – 108
Alto	83 – 100	83 - 100	83 - 100
Tendencia alto	65 – 82	65 – 82	65 – 82
Tendencia bajo	47 – 64	47 - 64	47 - 64
Bajo	29 – 46	29 - 46	29 - 46
Muy bajo	18 – 28	18 - 28	18 - 28

Investigaciones efectuadas con la escala:

La motivación de logros y el autoconcepto en estudiantes universitarios de la Universidad nacional Mayor de San Marcos. Instituto de Investigaciones Psicológicas 1996. Dr. Luis Vicuña P., Héctor M Hernández V., Jorge Luna A., Rolando Solis N., Rune Arauco M. Disposiciones psicológicas y Expectativas los estudiantes universitarios para la formación de empresas y el rol

gerencial. Instituto de Investigaciones Psicológicas 1997. Dr. Luis A. Vicuña., Héctor M. Hernández V., Mildred t. Paredes T., Rolando Solis N., Jhonan Pecho G.

El manual de la escala MI-1 señala que el punteo global refleja como indicador de motivación al logro la búsqueda de éxito.

4. Plan de análisis.

A partir de los datos obtenidos.

Para el procesamiento de la información, los datos fueron tabulados en una matriz utilizando el Microsoft Office Word / Excel 2010 y el software estadístico SPSS versión

El análisis de los datos se realizó por medio de análisis estadísticos descriptivos como son el uso de tablas de distribución de frecuencia y porcentuales. Para identificar las expectativas acerca del futuro, se aplicó la prueba estadística descriptiva; como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales. El caso se describirá de acuerdo al espacio de intervención.

5. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	DIMENSIONES	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA	TECNICA E INSTRUMENTO
¿Cuál es la motivación de logro de los estudiantes del primer y cuarto ciclo de derecho de la	Motivación de logro	Filiación Poder Logro	Objetivo general Determinar la motivación de logro de los estudiantes de derecho de la universidad los angeles de Chimbote Tumbes, 2018.	Tipo de la Investigación: - Descriptivo simple Nivel: Cuantitativo	Encuesta Escala de motivación de logro ML-1996

<p>universidad los ángeles de Chimbote, tumbes, 2018?</p>			<p><u>Objetivos</u> <u>específicos</u></p> <p>. Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en función al sexo y el ciclo que cursan los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, 2017- I</p> <p>b. Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión poder en función al sexo y el ciclo que cursan los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Tumbes, 2017 - I c.</p> <p>C) Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión logro en función al</p>	<p>Diseño:</p> <p>-No Experimental, transversal.</p> <p>Población:</p> <p>162 estudiantes de tercero y cuarto año de secundaria.</p>	
---	--	--	---	--	--

			sexo y al ciclo que cursan los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Tumbes, 2017 –		
--	--	--	---	--	--

6. Procedimientos

Para la recolección de datos se realizaron los trámites administrativos, posteriormente se realizó una entrevista con el representante de la institución educativa N° 006 Mercedes Matilde Avalos de Herrera – Tumbes, 2018, para dar a conocer el objetivo de la investigación, determinando la fecha de trabajo.

El método de recolección de datos fue la encuesta. Para la medición del nivel de motivación de logro, el instrumento que se utilizará será la Escala de motivación de logro del Dr. Luis Alberto Vicuña Peri, el cual será aplicado durante 20 minutos en forma conjunta a todos los estudiantes seleccionados, previa firma del consentimiento informado por sus padres o apoderados.

7. Principios éticos.

En toda investigación que se va a llevar a cabo, el investigador previamente deberá valorar los aspectos éticos de la misma, tanto por el tema elegido como por el método seguido, así como plantearse si los resultados que se puedan obtener son éticamente posibles.

Anonimato, se solicitara la escala de evaluación y se aplicará el cuestionario indicándoles a los estudiantes que la investigación será anónima y que la información obtenida es solo para fines de la investigación.

Privacidad, toda la información recibida en el presente estudio se mantendrá en secreto y se evitará ser expuesto respetando la intimidad de los estudiantes, siendo útil solo para fines de la investigación.

Honestidad, se informara a los alumnos los fines de la investigación, cuyos resultados se encontrarán plasmados en el presente estudio.

Consentimiento, solo se trabajara con los internos que firmen el consentimiento informado para participar en el presente trabajo.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018.

NIVEL	PTJE	AFILIACION	PODER	LOGRO
MUY ALTO	101 –			
	108	1%	0%	0%
ALTO				
	83 – 100	11%	6%	6%
TENDENCIA				
ALTO	65 – 82	55%	42%	53%
TENDENCIA				
BAJO	47 – 64	27%	45%	36%
BAJO	29 – 46	5%	6%	5%
MUY BAJO	18 – 28	0%	0%	0%
TOTAL		100%	100%	100%

Fuente: Ídem tabla 3

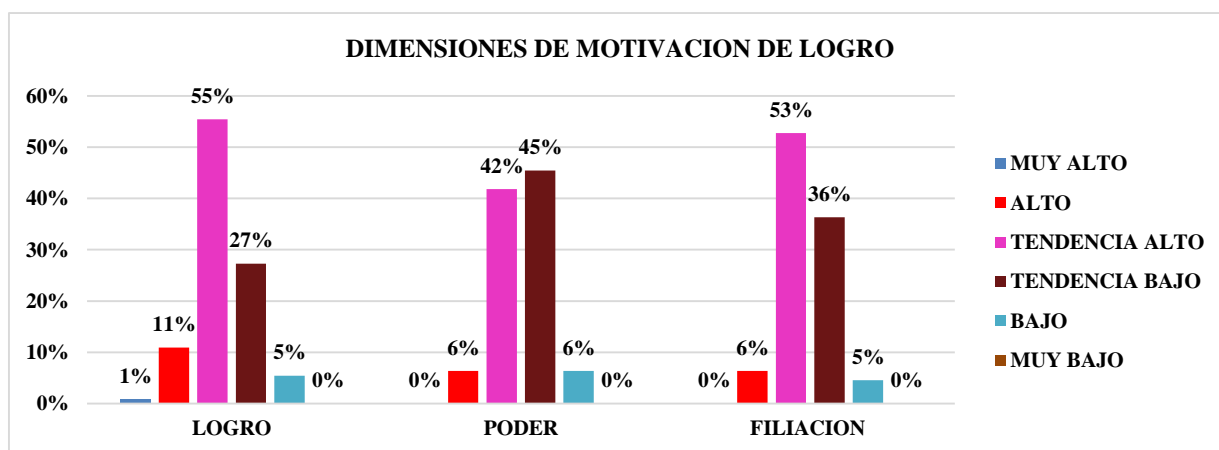


Figura 1. Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 2, en la dimensión de afiliación el 46.2% (60) de estudiantes se ubican en el nivel de tendencia alta de motivación de logro en la dimensión poder, el 42.7% (55) se ubican en el nivel tendencia bajo, el 6.2%(8) se ubican en el nivel bajo, y el 5.4%(7) se ubican en el nivel alto, en la dimensión de poder el 56.9% (74) de estudiantes se ubican en el nivel de tendencia alta de motivación de logro en la dimensión afiliación, el 27.7% (36) se ubican en el nivel de tendencia bajo, y el 13.1% (17) se ubican en el nivel alto, en la dimensión de logro el 46.2% (60) de estudiantes se ubican en el nivel de tendencia alta de motivación de logro en la dimensión poder, el 42.7% (55) se ubican en el nivel tendencia bajo, el 6.2%(8) se ubican en el nivel bajo, y el 5.4%(7) se ubican en el nivel alto.

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018.

NIVEL	PTJE,	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY				
	101 – 108			
ALTO		6	1	0.91%
ALTO	83 – 100	5	12	10.91%
TENDENCIA				
	65 – 82			
ALTO		4	61	55.45%
TENDENCIA				
	47 – 64			
BAJO		3	30	27.27%
BAJO	29 – 46	2	6	5.45%
MUY BAJO	18 – 28	1	0	0.00%
TOTAL			110	100.00%

Fuente: Ruiz. I. “Motivación de Logro en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018.

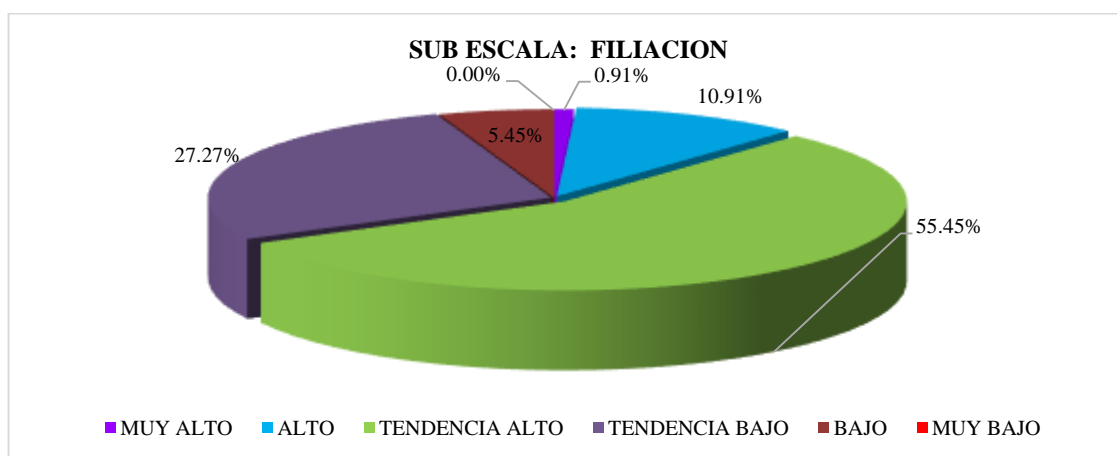


Figura 2. Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y figura 2, el 55.45% (61) de estudiantes se ubican en el nivel de tendencia alta de motivación de logro en la dimensión afiliación, el 27.27% (30) se ubican en el nivel de tendencia bajo, y el 10.9% (12) se ubican en el nivel alto y el 5.45% se ubican en el nivel bajo.

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018.

NIVEL	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101 - 108	6	0	0.00%
ALTO	83 - 100	5	7	6.36%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	46	41.82%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	50	45.45%
BAJO	29 - 46	2	7	6.36%
MUY BAJO	18 - 28	1	0	0.00%
TOTAL			110	100.00%

Fuente: Ídem tabla 3

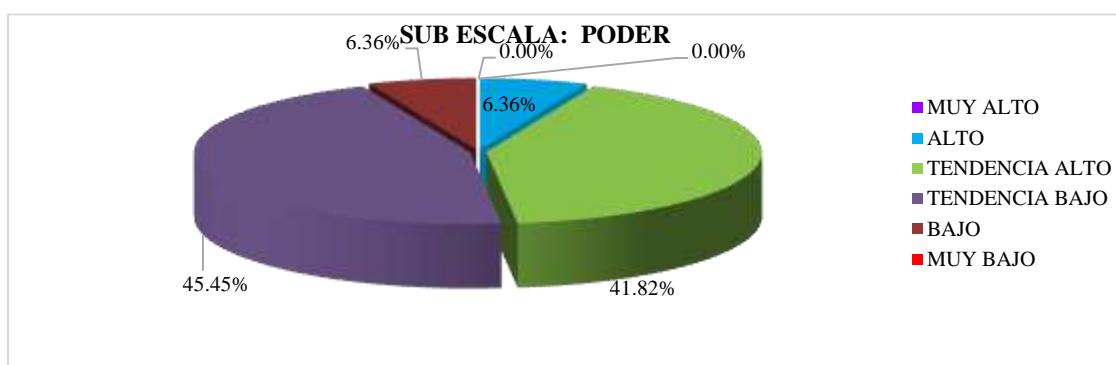


Figura 3. Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 4

En la tabla 5 y figura 3, el 45.45% (50) de estudiantes se ubican en el nivel de tendencia bajo de motivación de logro en la dimensión poder, el 41.82% (46) se ubican en el nivel tendencia alto, el 6.36% (7) se ubican en los niveles alto y bajo

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018.

NIVEL	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101 - 108	6	0	0.00%
ALTO	83 - 100	5	7	6.36%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	58	52.73%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	40	36.36%
BAJO	29 - 46	2	5	4.55%
MUY BAJO	18 - 28	1	0	0.00%
TOTAL			110	100.00%

Fuente: Ídem tabla 2

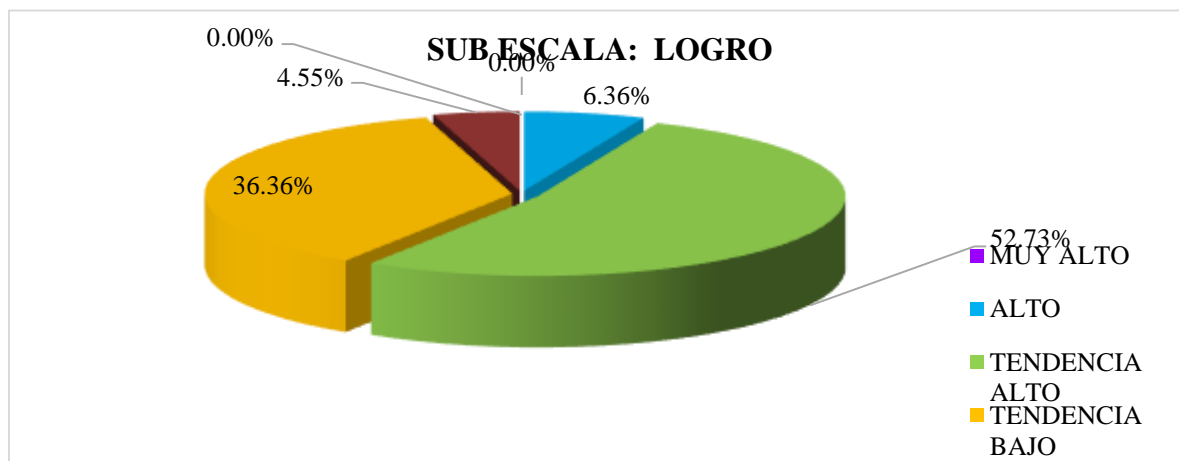


Figura 4. Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 4 En la tabla 6 figura 4, el 52.73% (58) de estudiantes se ubican en el nivel de tendencia alta de motivación de logro en la dimensión logro, el 36.36% (40) se ubica en el nivel tendencia bajo, el 6.36%(7) se ubican en el nivel alto, el 4.55%(5) se ubican en el nivel bajo.

4.2 Análisis de resultado

Después de interpretar cada resultado, se procedió a realizar el análisis de los hallazgos anteriormente presentado en las tablas y figuras; con el objetivo de determinar la motivación de logro en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018. Se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en lo que respecta en este estudio que demuestran en su mayoría tienden a buscar el éxito, la tolerancia a los conflictos, la competitividad responsabilidad y perseverancia, logrando metas para su futuro manifestó en su investigación Gutiérrez, M (2017) en donde se asemeja con los siguientes resultados que el 41% de los estudiantes se encuentra en un nivel de tendencia alto de motivación de logro en su dimensión de logro en los estudiantes de tercero y cuarto grado de secundario de la institución educativa 7 de Enero-Corrales.

El análisis de los resultados se presenta de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación:

El primer objetivo específico fue identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018. Encontrándose que el 55.45% de estudiantes se ubicaron en el nivel de tendencia alta; este hallazgo se asemeja a lo encontrado por Rosales (2016); quien en su estudio sobre Motivación de logro en los estudiantes del primer al cuarto ciclo de derecho de la universidad los angeles de

Chimbote filial – Tumbes” comprobó que el 36% de los estudiantes presentaron una adecuada motivación

Afiliación ubicándose en el nivel de tendencia alto hacia alto significa que los estudiantes son personas con éxito capaces de superar obstáculos.

En cuanto al segundo objetivo específico fue identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018, evidenciándose que el 45.45% se ubicaron en el nivel de tendencia bajo; estos resultados son disímiles a lo encontrado por Rosales (2016); quien en su estudio referido anteriormente el 39% de estudiantes presentan una adecuada motivación de poder que va de la tendencia alto hacia alto.

Finalmente, el último objetivo específico fue identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión de logro en estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, encontrándose que el 52.73% se ubicaron en un nivel de tendencia alta; este resultado coincide con el estudio de Gutiérrez (2018), quien en su estudio Motivación de logro en los estudiantes de primer al cuarto ciclo , evidenciando que el 50% de los estudiantes en la dimensión logro presentan un nivel de tendencia alto. A su vez Rojas (2018) quien identifico que, en los estudiantes de primero, segundo y tercer grado de secundaria de Institución Educativa César Vallejo Mendoza, en la motivación de logro, el 50% de estudiantes en la dimensión de logro presentan un nivel de tendencia alto. Resultado que estaría indicando que en su mayoría los estudiantes tienden hacer perseverantes y responsables de sus acciones, presentando una activación ante tareas con estándares de excelencia; así mismo tienden a percibir sus metas como un instrumento para su éxito futuro.

Es importante mencionar que en esta investigación más de la mitad de los estudiantes entrevistados se ubica en un nivel de tendencia alto de motivación lo cual indica que en su mayoría los estudiantes tienden a buscar el éxito, la competitividad, la aceptación a los riesgos y a la organización en el trabajo, con un sentido de responsabilidad y constancia, proponiéndose objetivos a largo plazo.

IV. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación; se concluye lo siguiente:

Se determinó que los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018., ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro.

Se identificó que los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018., se ubican en el nivel tendencia alto hacia alto de motivación de logro en la dimensión afiliación. Lo cual significa que son personas con éxito capaces de superar obstáculos.

El nivel de motivación de logro de los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018., 2018, se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro en la dimensión poder. Significa que en su gran mayoría de los estudiantes perciben a la motivación de poder como un impulso que los orienta a buscar el dominio para el prójimo.

Por último se concluye que los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018., 2018, se encuentran ubicados en el nivel de tendencia alto de motivación de logro en la

dimensión logro. Lo cual estaría indicando que en su mayoría los estudiantes tienden a ser perseverantes, innovadores, responsables de sus acciones.

6.1. RECOMENDACIONES

Se recomienda al coordinador de la escuela de derecho reforzar la motivación de logro en los estudiantes de derecho a través de diversas técnicas, como reforzadores secundarios como los elogios, felicitaciones, el profesor debe elogiar el esfuerzo y progreso personal insistiendo en los errores que son partes del proceso de aprendizaje.

Se sugiere a la universidad por intermedio del coordinador de la escuela de derecho contar con apoyo psicológico para ejecutar programas, mantener y/o aumentar en los estudiantes su nivel de motivación de logro para así en el futuro puedan alcanzar una buena formación personal y profesional.

Se sugiere a los docentes de la escuela de derecho realizar acciones preventivas, para aumentar la motivación de logro, tales como son los incentivos, reconocimientos, becas.

Coordinador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018, se le propone que genere acciones preventivas, talleres vivenciales, escuela de familias, proyectos participativos, inserción de contenidos en programas, unidades, módulos y sesiones de aprendizaje, trabajos en la hora de tutoría haciendo uso de metodología activa en los estudiantes, asegurando así el desarrollo de competencias y capacidades que optimizaran la aptitud de vida de los estudiantes tumbesinos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, L. (2015). La motivación al logro de los estudiantes de primero y Noveno ciclo de administración de empresas de las sedes de la Universidad Rafael Landívar en Jutiapa y Escuintla. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/Alvarado-Luisana.p>

Castañeda. (2014), Motivos, Expectativas E Intereses de La elección De Las Carreras de Psicología Clínica y Psicología Industrial en Estudiantes de Primer Año de la Universidad Rafael Landívar (tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Asunción, Guatemala.

Montenegro. (2014), Expectativas económico profesionales en estudiantes de medicina humana de primer y quinto año (tesis de posgrado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Quiroz, Q, & Aguilar, M. (2014), Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas (tesis de pregrado). Universidad Veracruzana, Veracruz, México.

Vásquez, J. (mayo – 2014). Motivación de logro de los ingresantes a la Facultad de ciencias de la salud, Chimbote, 136.

Gutiérrez, W. (2013). Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones. Recuperada de: www.motiva.com.pe/.../MOTIVACION_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_OBRE

Ramírez. (2013), Perspectivas de futuro en el espacio social transnacional: expectativas educativas, laborales y migratorias de los jóvenes (tesis de posgrado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Subaldo. (2012), Las Repercusiones del Desempeño Docente en la Satisfacción y el Desajuste del Profesorado (tesis de posgrado). Universidad de Valencia, Valencia, España.

González, M. (2012). Relación entre la motivación de logro y el rendimiento Académico de alumnos de la especialidad de ciencias matemáticas de la escuela de educación secundaria de la Universidad Nacional de Trujillo. Recuperada de: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_a127cd580ae9d1d76cbf92f8b_abff518

Corica, (2012). Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: entre lo posible y lo deseable (Tesis de pregrado). Argentina). Universidad de Buenos Aires, Valparaíso, Argentina.

López, C. & Moncada, L. (2012). Expectativas de acceso a la universidad en los jóvenes de sectores populares de Bogotá. Recuperado de <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/2375>.

Ludeña. (2012), Estudio de las condiciones socioeconómicas y expectativas de los padres de familia y estudiantes de 5to y 6to grado de educación primaria para la ampliación del servicio educativo al nivel secundario en la I.E.P. "Nuestra señora del Rosario" del A.H. San Martín Piura (Tesis de posgrado). Universidad de Piura, Piura, Perú. Alcaraz. (2011), Construcción de expectativas laborales de estudiantes de secundaria: análisis de redes sociales y cultura regional, (Tesis de pregrado). Instituto Politécnico Nacional, Michoacan, México.

Gomero, M. (2011). La motivación y su relación con el rendimiento académico de los Estudiantes del primer y segundo ciclo de la escuela académica profesional de Ingeniería civil de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. Recuperada de: <http://90.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/123456789/373/1a%20motivacion%20repositorio.pdf?sequence=1>

Carrillo, O, & Ramírez, M. (2011), Expectativas académicas y laborales de los estudiantes próximos a egresar de una licenciatura en psicología educativa (tesis de pregrado). Universidad Pedagógica Nacional, Ajusco, México.

Olivera y Martínez. (2011), Expectativas Académicas y Laborales de estudiantes próximos a egresar de una Licenciatura en Psicología Educativa (tesis de pregrado). Universidad Pedagógica Nacional, Ciudad de México, México.

García, E. (2010). Relación de los factores, autoestima, motivación, puntaje de ingreso en el rendimiento académico de los alumnos ingresantes 2010, a la Universidad Nacional de Tumbes. Recuperada de:
file:///f:/relaciòn%20entre%20los%20factores%20autoestima,%20motivaciòn%20de%20eva%20rolh.pdf

Tello, G & Chau, C. (2010), Consumo de Alcohol en los Estudiantes Universitarios, Las Expectativas Respecto a su Uso y la Autoeficacia de Resistencia (tesis de pregrado). Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Astorga, H, & Ojeda, C. (2009), La Motivación de logro y Expectativas de Vida en Estudiantes de Licenciatura en Psicología Educativa (tesis de pregrado). Universidad Pedagógica Nacional, Ajusco, México

Vargas, P. (2012). La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga – Ayacucho. Recuperada de:
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/39271>

ANEXOS

Anexo 1. ESCALA M-L-1996

Edad: _____ Sexo: _____ Grado de instrucción: _____

POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERÚ Y COLABORADORES

INSTRUCCIONES

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (x) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio:

1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO

2 equivale a MUY EN DESACUERDO

3 equivale a EN DESACUERDO

4 equivale a DE ACUERDO

5 equivale a MUY DE ACUERDO

6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Quando estoy con mis padres:						

a.	Hago lo necesario para comprenderlos						
b.	Cuestiono lo que parece inapropiado						
c.	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2.	En casa:						
a.	Apoyo en la contribución de algún objetivo						
b.	Soy el que da forma a las ideas						
c.	Soy quien logra que se haga algo útil						
3.	Con mis parientes:						
a.	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b.	Hago lo necesario para evitar su influencia						
c.	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4	Cuando tengo un trabajo en grupo						
a.	Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
b.	Distribuyen sus notas para facilitar el análisis						
c.	Finalmente hago visible mi estilo en la presentación						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a.	Me sumo al trabajo de los demás						
b.	Controlo el avance del trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mí						
a.	Elegiría a asesore con mucho talento						
b.	Determinaría las normas y forma de trabajo						

c.	Oriento para evitar errores						
7.	Amigos:						
a.	Los trato por igual						
b.	Suelen acatar mis ideas						
c.	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
a.	Los tomo como modelos						
b.	Censuro las teorías que no me parecen						
c.	Busco la aprobación de mis iniciativas						
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a.	Busco la aceptación de los demás						
b.	Oriento el tema de conversación						
c.	Los selecciono según me parezca						
10.	Con el sexo opuesto						
a.	Busco los puntos de coincidencia						
b.	Busca la forma de controlar la situación						
c.	Soy simpático si me interesa						
11.	El sexo opuesto						
a.	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b.	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c.	Permite la comprensión del otro						
12.	En la relación de pareja						
a.	Ambos se complacen al sentirse acompañados						

b.	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c.	Intento para obtener mayor utilidad						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a.	Busco sus lugares donde se reúnen						
b.	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c.	Los ayudo siempre que obtengo beneficio						
14.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b.	Son fáciles de convencer y manejar						
c.	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Acato lo que se decide en grupo						
b.	Impongo mis principios						
c.	Espero que me consideren un ganador.						
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a.	Acepto los retos, aunque me pare						
b.	Aceptan mi consejo para decidir.						
c.	Elijo el juego en el que puedo ganar						
17.	Durante el juego						
a.	Me adapto a las normas						
b.	Impongo mis reglas						
c.	Intento ganar a toda costa						
18.	Cuando el juego termina						

a.	Soy buen perdedor						
b.	Uso las normas más convenientes						
c.	Siempre obtengo lo que quiero.						

Validez: La demostración si la escala cumple con un propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez del constructo. Para la validez del contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis 18. Situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del JI cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces, a un nivel del 0.01 de significación.

Confiabilidad: La escala presentó una puntuación de 0,91 en el Alfa de Cronbach de Motivación de logro.

Fue por el método del test – retest con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	DIMENSIONES	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA	TECNICA E INSTRUMENTO
¿Cuál es la motivación de logro de los estudiantes del primer al cuarto ciclo de derecho - Tumbes, 2018?	Motivación de logro	Filiación Poder Logro	<p><u>Objetivo general</u></p> <p style="text-align: center;">Identificar la motivación de logro en los estudiantes del I al IV ciclo de derecho de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote” - Filial Tumbes, 2018</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <p>Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en función al sexo y el ciclo que cursan los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica</p>	<p>Tipo de la Investigación:</p> <p>- Descriptivo simple</p> <p>Nivel:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>-No Experimental, transversal.</p> <p>Población:</p> <p>162 estudiantes de tercero y cuarto año de secundaria.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Escala de motivación de logro ML-1996</p>

			<p>los Ángeles de Chimbote, 2017- I</p> <p>b. Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión poder en función al sexo y el ciclo que cursan los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Tumbes, 2017 - I c.</p> <p>C) Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión logro en función al sexo y al ciclo que cursan los estudiantes del I al VI ciclo de la Escuela de derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Tumbes, 2017 –</p>		
--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Diagrama de Gantt

ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACIÓN													
1. TÍTULO DE LA TESIS														
2. CONTENIDO														
3. INTRODUCCIÓN														
4. PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA														
5. MARCO TEÓRICO														
6. METODOLOGÍA														

Anexo 4. Consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO-PADRE-MADRE- APODERADO

Yo, Don/Dña.....autorizo a mi menor hijo en la participación de esta investigación titulada **Expectativas acerca del futuro de los estudiantes de tercero y cuarto año de secundaria de la institución educativa N 006 Mercedes Matilde Avalos de Herrera – Tumbes, 2016.**

El objetivo de este estudio es: Determinar la motivación de logro de los estudiantes de tercero y cuarto año de educación secundaria de la Institución Educativa N° 006 Mercedes Matilde Avalos de Herrera de Tumbes, 2016.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre de los objetivos, metodología y beneficios de la investigación, he comprendido las explicaciones en él. También comprendo que, en cualquier momento y sin necesidad de dar ninguna explicación, puedo revocar el consentimiento que ahora presento. También he sido informado/a de que los datos personales de mi menor hijo/a será confidencial y no se usará para ningún otro propósito y serán utilizados únicamente con fines para la presente investigación en la formación y desarrollo profesional.

Tomando las consideraciones, CONSIENTO que mi menor hijo/a participe y que los datos que se deriven de dicha participación sean utilizados para cubrir los objetivos especificados en la investigación.

..... de..... Del 20.....

Firmado: _____

N^a DNI: _____

Huella dactilar del participante

