

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"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"**  
TESIS DE POSGRADO

**LUISANA ALEJANDRA ALVARADO RIVERA**  
CARNET 27358-03

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, AGOSTO DE 2015  
CAMPUS CENTRAL

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"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"**

TESIS DE POSGRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR

**LUISANA ALEJANDRA ALVARADO RIVERA**

PREVIO A CONFERÍRSELE  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, AGOSTO DE 2015  
CAMPUS CENTRAL

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS  
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO  
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY  
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ROBERTO ANTONIO MARTÍNEZ PALMA

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

MGTR. SABRINA ISABEL GUERRA HERRERA DE CHUY

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

Guatemala, 18 de junio de 2015.

Señores  
Departamento de Psicopedagogía  
Facultad de Humanidades  
Universidad Rafael Landívar  
Guatemala

Respetables Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para someter a su consideración el Informe Final de Tesis de la estudiante **LUISANA ALEJANDRA ALVARADO RIVERA**, con número de carné 27358-03, titulada "**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**".

Me permito manifestarles que el mismo reúne ampliamente las condiciones exigidas por la Universidad Rafael Landívar y la Facultad de Humanidades para trabajos de esta naturaleza, por lo que me permito someterlo a su consideración.

Atentamente,

  
Mgtr. Sabrina Guerra de Ghuy  
**Asesora**



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
No. 05974-2015

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Posgrado de la estudiante LUISANA ALEJANDRA ALVARADO RIVERA, Carnet 27358-03 en la carrera MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05346-2015 de fecha 5 de agosto de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"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"**

Previo a conferírsele el grado académico de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 5 días del mes de agosto del año 2015.



*Irene Ruiz Godoy*

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA  
HUMANIDADES  
Universidad Rafael Landívar**

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A Dios:**

Por permitirme una vez más culminar con éxito otra etapa de mi vida, por darme la salud y sabiduría necesarias para enfrentar los retos y salir adelante.

### **A la Universidad Rafael Landívar:**

Porque durante varios años me ha formado a nivel personal y profesional, brindándome la oportunidad de servir a Dios y a la Comunidad Landivariana.

### **Al Licenciado Vicente Arranz Sanz, mi Padrino de Graduación:**

Por todas las enseñanzas y por haberme dado la oportunidad de prepararme profesionalmente en el área de Educación.

### **A mis docentes:**

Quienes a lo largo de mi formación académica, han compartido sus conocimientos y han dejado una huella en mi vida, permitiéndome alcanzar hoy esta meta. Especialmente a Sabrina Guerra e Irene Ruiz, por su paciencia, orientación y asesoría, logrando así finalizar con éxito este trabajo.

### **A mi familia:**

Por ser parte de mi vida, en especial a mis padres, mis hermanas Olga, Flor y Emilia, a mis sobrinas Mía Renata, Florecita y Olguita y a mi sobrino Nicolás, que pronto estará con nosotros. A mis tíos: Carmen, Mila, Tono, Blanca y Julián. Gracias porque me han incentivado a luchar por alcanzar mis metas. También muy especialmente a mi abuelita Mamá Adela, porque desde el cielo sigue siendo mi mayor inspiración.

### **A mi madre:**

Olga Marina Rivera Buendía, por ser mi luz, mi motivación y mi guía. Por su paciencia y entrega.

### **A mi tía y madrina:**

María Emilia Rivera Buendía, por motivarme y apoyarme en todo momento.

**A mis colegas y amigas:**

Raquel Castañeda y Regina Castañeda, por su apoyo y porque juntas recorrimos este camino, que estuvo lleno de lecciones de vida.

**A mis amigos:**

Christian Marroquín, Norma Mixtún, Cristina Castillo, Jeannefer Bernardez, Flor Sacbajá, Blanca Larios y Rodolfo García, por sus consejos y apoyo durante el tiempo que hemos compartido juntos.

**A personas muy especiales:**

Porque en el libro de mi vida, han escrito diversas historias, han confiado en mí, me han tenido paciencia y han sido mis motivadoras para llegar hasta donde he llegado.

## ÍNDICE

Resumen .....	9
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
1.1 Motivación .....	19
1.2 Motivación al logro .....	21
1.3 Perfil del estudiante de las Sedes de Escuintla y Jutiapa .....	29
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>32</b>
2.1 Objetivos .....	33
2.1.1 Objetivo General.....	33
2.1.2 Objetivos Específicos.....	33
2.2 Variables .....	34
2.3 Definición de Variables.....	34
2.3.1 Definición Conceptual .....	34
2.3.2 Definición Operacional.....	35
2.4 Alcances y Límites .....	36
2.5 Aporte.....	36
<b>III. MÉTODO .....</b>	<b>38</b>
3.1 Sujetos.....	38
3.2 Instrumento .....	38
3.3 Procedimiento .....	39
3.4 Tipo de Investigación, Diseño y Metodología Estadística.....	40
<b>IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>41</b>
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>48</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>54</b>
<b>VIII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>55</b>
Anexo .....	58

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo establecer el nivel de 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, durante el primer ciclo 2015.

El estudio se realizó con 89 estudiantes, 39 de Escuintla y 50 de Jutiapa, que se encontraban inscritos en el primer ciclo 2015 en el primer semestre y en el noveno semestre; es decir, primero y último año de la carrera, para lo cual se aplicó la Escala de Motivación al Logro (ML-2) de Morales (2006).

Los resultados demostraron que el nivel de motivación al logro de los estudiantes del primero y noveno ciclos de las Sedes de Jutiapa y Escuintla durante el primer ciclo 2015 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; también hay más variación en los resultados de la Sede de Jutiapa que en la Sede de Escuintla.

Se recomienda comunicar los resultados obtenidos en este estudio a los docentes y Coordinación Académica de la Licenciatura en Administración de Empresas de las Sedes de Jutiapa y Escuintla de la Universidad Rafael Landívar, con el fin de que conozcan más a sus estudiantes y trabajen en el desarrollo de estrategias que permitan potenciar el nivel de motivación al logro que ellos tienen desde que inician con su carrera.

## I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Rafael Landívar ha formado profesionales en Guatemala durante 54 años y para llegar a toda la República, actualmente tiene presencia en 10 regiones del interior, dentro de las cuales se encuentra la Sede de Jutiapa, que abrió sus puertas en 1977 y atiende principalmente a la población del oriente del país y la Sede de Escuintla, que inició labores en 1989 y cuenta con estudiantes de la costa sur. Estas dos sedes han ido creciendo en número de estudiantes de varias facultades, dentro de las que se encuentra la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, con el Técnico y Licenciatura en Administración de Empresas en plan fin de semana, carreras que se imparten los sábados durante todo el día, por lo que la mayor parte de estos estudiantes trabaja de lunes a viernes y dedica el sábado a sus estudios universitarios. Las dos sedes se encuentran ubicadas en colegios privados de los departamentos, debido a que la universidad no cuenta con instalaciones propias, por lo que los servicios que ofrece no están centralizados en un solo lugar. Los estudiantes asisten a estos colegios únicamente los sábados y solo para efectos de recibir sus clases.

En Guatemala se ha hecho cada vez más importante contar con un título universitario, para un mayor desarrollo de la población y porque las empresas requieren la contratación de personal que cuente con el mismo. Sin embargo, no todos los jóvenes que egresan del nivel medio tienen la oportunidad de continuar con su formación académica universitaria. Los estudiantes que ingresan por primera vez a la Universidad Rafael Landívar tienen la meta de graduarse como Licenciados en Administración de Empresas en cinco años que dura la carrera, para posteriormente, obtener mejores oportunidades de empleo o bien crear sus propias empresas.

A lo largo de su carrera, este nivel de motivación al logro inicial podría variar, de tal manera que no todos los que comienzan, logran culminar con éxito la misma. Asimismo, las mujeres pueden verse en la necesidad de abandonar sus estudios, priorizando la familia, ya que aunque los costos de matrícula semestral y cuotas mensuales son más bajos que en otras universidades y que incluso muchos colegios de la región, las circunstancias de los estudiantes pueden cambiar, impactando directamente su economía. En cuanto a los hombres, por la naturaleza de sus

empleos, en ocasiones también deben decidir entre continuar sus estudios o el trabajo, dado que el mercado laboral es cada vez más competitivo y exigente.

Por lo que este estudio tuvo como objetivo establecer el nivel de motivación al logro de los estudiantes de primero y noveno ciclos de Administración de Empresas de las Sedes de la Universidad Rafael Landívar en Jutiapa y Escuintla, según la región, el ciclo académico, el género y si trabajaban o no, para conocer en qué aspectos la universidad podría contribuir al logro de las metas de los estudiantes, siendo una de ellas el culminar su carrera universitaria, aumentando así la retención y el porcentaje de egresados en estas sedes.

Con relación al tema de la motivación, se han realizado algunos estudios en Guatemala, como el de Osorio (2014), quien realizó una investigación con el objetivo de determinar el nivel de motivación al logro en los estudiantes asignados a los cursos de Proyectos Arquitectónicos que correspondían en la malla curricular al primer ciclo académico 2014. Para ello aplicó las escalas de Motivación de Logro de Morales (2006) denominadas ML-1 y ML-2 a 136 estudiantes de ambos sexos, 29 del curso Fundamentos de Diseño durante su primer año de estudio, 25 del curso Proyectos Arquitectónicos 2 durante su segundo año de estudio, 26 del curso Proyectos Arquitectónicos 4 durante su tercer año de estudio, 30 del curso Proyectos Arquitectónicos 6 durante su cuarto año de estudio y 26 del curso Proyectos Arquitectónicos 8 durante su quinto año de estudio; todos asignados en el primer ciclo 2014 de la Licenciatura en Arquitectura en la Universidad Rafael Landívar. Concluyó que el nivel de motivación al 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. No se determinó el grado de influencia de las diferentes variables estudiadas como si tenían beca, si realizaban una actividad extra aula o el grado académico de los padres sobre la motivación; sin embargo, fueron consideradas como determinantes a la hora de escoger el tipo de tarea que desean realizar. Por otro lado, para el cuestionario que mide actitudes, se encontró que en general el 50% para todos los años de estudio hacían lo que podían por encontrarse entre los primeros, pero no les interesaba llegar lejos en su vida profesional y se conformarían con lo que tenían. También cuando la tarea se tornaba difícil la abandonarían, situación que mejoró en el tercer año alcanzando un 63% que indicó lo

contrario. En cuanto al esfuerzo, los estudiantes de primer año en su mayoría no trabajarían muy duro para alcanzar sus metas, mientras que los siguientes años solo la mitad de ellos lo haría.

Por su parte, Patzan (2014) realizó un estudio para establecer los factores del ambiente escolar que se relacionaban con el rendimiento académico en niñas de segundo primaria sección “A” del Instituto María Auxiliadora, para lo cual utilizó instrumentos para medir factores personales donde se incluyó actitudes, motivación y autoconcepto y se elaboró una pauta de observación para los factores personales donde se contemplaban las actitudes, motivación y autoconcepto a 28 estudiantes, 28 madres de familia y una maestra de grado, para un total de 57 sujetos. Los resultados indicaron que las alumnas de segundo primaria del Instituto María Auxiliadora poseían muy buenas actitudes en las áreas de: respeto de normas, hábitos personales, adaptación personal e interés y esfuerzo; se observó mayor dificultad en dos alumnas en específico en el área de actitudes, ya que se discutió que el resultado de éste sí influía en las calificaciones que presentaban, mostrando bajo rendimiento; se encontró que las relaciones interpersonales de las niñas con otros niños de su edad se incrementaban en el colegio en comparación con su hogar y otros ambientes; y respecto a los factores ambientales las alumnas mostraron estar bastante estables; sin embargo, llamó la atención que las dos alumnas que tenían puntuación baja en los factores personales, mostraron un bajo punteo en los factores ambientales.

También Rosada (2012) realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en los estudiantes de 3er. y 4to. año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional. Para ello aplicó la Escala de Motivación al Logro de Morales (2006) a 50 estudiantes de ambos sexos, 28 de tercero y 22 de cuarto año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional; todos miembros de una institución privada de educación superior, de inspiración cristiana, con 50 años de existencia en Guatemala; cuya visión incluía la formación de profesionales con excelencia, honestidad, responsabilidad y proyección social. Los sujetos fueron alumnos inscritos en los cursos Teoría Administrativa, curso correspondiente a 3er. año y al curso Investigación Cualitativa, correspondiente a 4to. año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional. Concluyó que el nivel de motivación al logro de los estudiantes de 3er. año de la carrera Psicología Industrial/Organizacional se encontraba bastante alto, según el Cuestionario de Motivación al Logro, con 43.64 puntos, mientras que el de los

estudiantes de 4to. año también se encontraba bastante alto, con 43.5 puntos. Al comparar el nivel de motivación al logro de los estudiantes de 3er. y 4to. año de Psicología Industrial/Organizacional al final del 1er. ciclo 2012, se determinó que no había diferencia estadísticamente significativa entre los resultados de ambos grupos. El rendimiento académico de los alumnos de 3er. año de Psicología Industrial/Organizacional fue de 78.75 puntos en promedio y el de los alumnos de 4to. año fue de 80 puntos. No se encontró relación entre los niveles de motivación al logro y el rendimiento académico de ambos grupos y no se consideró conveniente comparar los resultados en lo referente a rendimiento académico, debido a que las circunstancias de ambos grupos eran diferentes.

Asimismo, Santiago (2011) realizó un estudio con el objetivo de analizar la manera en que las técnicas de enseñanza condicionaban la motivación del estudiante. Para ello aplicó una encuesta a 50 docentes, la cual constó de siete preguntas, y a 309 estudiantes, para quienes utilizó el test psicométrico ITECA para medir el nivel de motivación de los jóvenes de 12 a 15 años de edad y una encuesta de cinco preguntas, de ambos sexos; todos docentes y estudiantes de los siguientes establecimientos: Instituto Normal para Señoritas de Occidente, Instituto Normal para Varones de Occidente, Instituto de Educación Básica con Orientación Industrial y el Instituto Femenino de Educación Básica de Artes y Oficios, del municipio de Quetzaltenango. Concluyó que los docentes sí utilizaban técnicas creativas; sin embargo, los resultados obtenidos por la encuesta dirigida a los estudiantes reflejaban en un 60% que estas técnicas no eran utilizadas por los docentes. Los resultados estadísticos determinan que en un 43% las técnicas de enseñanza que aplicaban los docentes sí motivaban al estudiante y un 57%, no. De acuerdo con los resultados, se pudo determinar que de 309 estudiantes tomados como muestra, 204 se encontraban en un nivel bajo y nivel medio de motivación y solamente 105 en un nivel alto. La motivación que cada ser humano tiene, depende de estímulos internos y externos, como por ejemplo los intereses y objetivos que cada quien tiene para su vida, el ambiente y las personas que lo rodean, por lo que el estudiante en particular en el proceso de aprendizaje se motiva a través de actividades innovadoras, las cuales despiertan en él, el interés por aprender y comprender contenidos.

Mientras tanto, Solares (2011) estudió la relación de las herramientas didácticas tecnológicas con la motivación de los estudiantes. Para ello aplicó dos encuestas programadas al inicio de la

investigación; una dirigida a los estudiantes, la que consistió en 10 preguntas con las que se verificó la motivación que demostraban al trabajar el curso y la forma en que los docentes utilizaban las herramientas didácticas tecnológicas, y otra dirigida a docentes, la que constó de 10 preguntas en la que se detectó la preparación de los mismos en cuanto al uso y manejo de las nuevas tecnologías de la educación, así como también las técnicas que empleaban en el aula para despertar interés en los estudiantes a 175 alumnos de 2do. Básico de ocho establecimientos privados de Santa Cruz del Quiché; todos entre 14 y 15 años, de ambos sexos, que trabajaron la unidad académica titulada Cuidado de la Salud del área Ambiente Social y Natural. Concluyó que los estudiantes se encontraban motivados en cuanto al aprendizaje a través de las herramientas didácticas tecnológicas por el carácter innovador y creativo de las mismas y por tener acceso de esa manera a nuevas formas rápidas de comunicación e información. La motivación es el motor que dirige y mueve la acción de aprender y superar obstáculos, por ello es tan importante que todo docente la active a través de las herramientas didácticas tecnológicas tanto dentro como fuera del aula.

También Saquic (2010) realizó una investigación con el objetivo de establecer a través de la teoría y el trabajo de campo el nivel de motivación que poseen en sus estudios los estudiantes que trabajan. Para ello aplicó el Test de Motivaciones en Adolescentes a 118 estudiantes del nivel básico, de ambos sexos, con edades comprendidas entre 15 y 17 años, de nivel económico bajo, pertenecientes a la cultura indígena y ladina, de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales, sección nocturna, de Quetzaltenango. Concluyó que los estudiantes que trabajaban poseían un alto nivel de motivación, por lo que se debía aprovechar aplicando estrategias que mantuvieran ese nivel de motivación y que también permitieran mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. Los alumnos que trabajaban y que tenían bajo rendimiento en sus estudios, debían sus resultados a factores como el poco tiempo que tenían para la realización de sus tareas, el agotamiento físico y los problemas económicos y emocionales en sus hogares. Por medio de los resultados obtenidos en la estadística, se estableció que la influencia que ejercía el trabajo sobre la motivación de los estudiantes era positiva, pues el nivel de confianza fue significativo; por lo tanto se aceptó la hipótesis que decía que los estudiantes que trabajaban poseían un alto nivel de motivación.

Mientras que Vásquez (2009) realizó una investigación para determinar si existía diferencia estadísticamente significativa al 5% en la motivación al logro de objetivos del componente Activación entre los estudiantes de Psicología Clínica con los de Psicología Industrial/Organizacional, ambos del cuarto año de la Universidad Rafael Landívar. Para ello aplicó la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS), elaborado por Fernández Seara (2003), de aplicación individual y colectiva; y se utilizó la escala de Autodesarrollo, para medir la necesidad y tendencia a desarrollar capacidades personales, proyectos y proponerse nuevas metas en la vida, con 75 estudiantes de ambos géneros de Psicología Clínica y Psicología Industrial/Organizacional del 4º año en la Universidad Rafael Landívar, que asistieron al curso Investigación Cualitativa el día de la evaluación. Concluyó que sí existió diferencia estadísticamente significativa al 5% en la motivación al logro de objetivos del componente Activación entre los estudiantes de Psicología Clínica con los de Psicología Industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, donde los estudiantes de Psicología Industrial obtuvieron un promedio más alto. En los resultados por carrera, solamente se encontró una diferencia estadísticamente significativa en el componente Activación, considerado como el factor que motivaba, el encargado de activar la conducta y dirigido a conseguir metas.

A nivel internacional, también se han realizado estudios relacionados con la motivación, como el de Tipanluisa (2012), realizado en Ecuador, quien investigó sobre la incidencia de la motivación en el proceso de enseñanza aprendizaje mediante la concientización y capacitación para mejorar la calidad de la educación, para lo cual aplicó una encuesta y técnicas de observación a tres docentes y 105 estudiantes de la Escuela Fiscal Mixta "Mariscal Antonio José de Sucre" y concluyó que los niños y niñas eran víctimas de cohibición dentro de la sociedad por miedo a equivocarse en sus participaciones, ya que no existía la guía suficiente para que fueran entes críticos y reflexivos, lo que afectaba a su autoestima y aprendizaje; los niños y niñas se sentían inseguros para participar en las horas de clase, debido a la falta de confianza que generaba el maestro; los maestros no utilizaban adecuadamente la motivación dentro del proceso enseñanza aprendizaje para que sus estudiantes pudieran cumplir de la mejor manera con sus tareas y por ende no presentaban una buena autoestima; los maestros no brindaban la oportunidad para que los niños y niñas participaran en clases, lo que generaba estudiantes pasivos y receptivos, y demostraba el uso de una metodología tradicional por parte de los maestros. Los docentes

consideraban que era útil que existieran capacitaciones en cuanto a cómo llegar con el aprendizaje con la utilización de la motivación.

Por su parte, en España Romero y Pérez (2009) publicaron un artículo titulado: “Cómo motivar a aprender en la universidad: una estrategia fundamental contra el fracaso académico en los nuevos modelos educativos”, en la Revista Iberoamericana de Educación No. 51, el cual abordó el tema de la motivación al aprendizaje en el marco de la reforma que las universidades europeas estaban implementando, encaminada a crear el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y a responder a las actuales necesidades formativas, basadas en el desarrollo de competencias y habilidades de auto aprendizaje. La adopción del sistema europeo de transferencia de créditos (ECTS) y la reducción del número de horas de clases presenciales en pos de un tiempo de trabajo autónomo del alumno han provocado un fuerte cuestionamiento de los roles tradicionales del docente, de modo que el ser profesor evolucionaba de transmisor de conocimiento a promotor y orientador del proceso de aprendizaje personal del alumno, facilitando que éste fuera capaz de continuar aprendiendo por sí solo el resto de su vida. A partir de este análisis fue fácil entender que para afrontar los mayores niveles de exigencia y esfuerzo asociados a un aprendizaje más autónomo y profundo, la motivación por aprender se hacía más necesaria que nunca.

También en España, Navarrete (2009) publicó un artículo titulado: “La motivación en el aula. Funciones del profesor para mejorar la motivación en el aprendizaje”, en la Revista Digital “Innovación y Experiencias Educativas”, en el cual se trató el tema de que los profesionales de la educación tenían la idea o la convicción, y no sin razón, que la motivación era un elemento clave para el desarrollo de un curso con éxito. En el artículo se explicó qué es la motivación para el aprendizaje, sus tipos y se atendió a las funciones de acción motivacional del profesor en el aula. Se concluyó que para saber cómo motivar se debía explicar a los alumnos los objetivos educativos; justificando la utilización de los conocimientos que se les intentaba transmitir con las actividades a plantear; planteando las actividades de forma lógica y ordenada; proponiendo actividades que les hicieran utilizar distintas capacidades para su resolución; tomando los errores como nuevos momentos de aprendizaje y como momentos enriquecedores; fomentando la comunicación entre los alumnos y las buenas relaciones, realizando tareas de grupo; planteando el razonamiento y la comprensión como la mejor herramienta para la resolución de actividades y

conflictos; aplicando los contenidos y conocimientos adquiridos a situaciones próximas y cercanas para los alumnos. El entusiasmo del profesor, el clima que reinaba en la clase, las buenas relaciones entre los miembros, alumnos y profesor, el gusto por asistir a clase. Unos alumnos también podían influir en otros, positiva o negativamente. La metodología didáctica y las nuevas tecnologías eran suficientemente ricas en posibilidades como para que el profesor pusiera en funcionamiento sus mecanismos de creatividad y pudiera variar los estímulos, las actividades y las situaciones de aprendizaje con la frecuencia que cada alumno o grupo necesitara. Cambiar la actividad, hacer participar, preguntar, hacer prácticas o ejercicios, cambiar de grupo o lugar, etc., ayudan a captar el interés o mejorar la atención.

Asimismo en Venezuela, Colmenares y Delgado (2008) publicaron un artículo titulado: “La correlación entre rendimiento académico y motivación al logro: elementos para la discusión y reflexión”, en la Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social “REDHECS”, el cual presentó para la discusión y reflexión, parte de los resultados de una investigación mayor culminada antes, referida a la propuesta de un programa institucional para la superación del bajo rendimiento académico de los estudiantes de Educación Superior, con base en el fomento de la motivación al logro. El trabajo en cuestión se fundamentó teóricamente en el análisis de los postulados de autores e investigadores seleccionados que trataron el tema y la determinación en la práctica de una correlación positiva entre ambas variables. La investigación se ubicó en el marco del paradigma positivista y analítico de las ciencias sociales, con el método hipotético deductivo bajo la modalidad de investigación no experimental, descriptiva y correlacional. Este trabajo partió de la necesidad de asumir como propósito institucional, contribuir al mejoramiento de la calidad de la Educación en general y, en especial, de la Superior, con base en el estudio de la correlación que existía entre las variables: rendimiento académico y motivación al logro, en función de la disposición de garantizar la calidad educativa, en la medida de un trabajo sistemático y formal donde se procurara la consolidación de programas institucionales, con miras a superar deficiencias emocionales, cognitivas, actitudinales, psicosociales y pedagógicas de los estudiantes hacia el buen desempeño y éxito en los estudios de la Licenciatura en Educación de la Universidad de Los Andes, en Trujillo, Venezuela. De acuerdo con los resultados obtenidos, existía un coeficiente alto de deficiencia formativa y de conocimientos alcanzados en educación media en el 60% de los aspirantes a ingresar a la

educación superior, un 30% de los estudiantes encuestados, al realizar la Preinscripción Nacional (OPSU-CNU), en principio, seleccionaron carreras académicas distintas a la de Educación; un 35% de los estudiantes objeto de la investigación logró graduarse en el tiempo previsto; es decir, en 10 semestres; un 15 % abandonó los estudios y el resto, 55% continuó en el sistema. En relación al rendimiento académico se evidenció la intervención de factores asociados con dificultades propias de algunas de las asignaturas, los métodos de enseñanza y las estrategias didácticas utilizadas por los docentes como aspectos que afectaban el buen o mal desempeño de los estudiantes. En algunos de los docentes existían actitudes autoritarias, agresivas y punitivas que contribuían en cierta medida a la frustración del estudiante, a manifestaciones de ansiedad y pérdida del interés por la materia. En cuanto a los métodos y estrategias para la enseñanza y aprendizaje utilizados por el docente, un 66% de ellos, persistía en metodologías tradicionales de corte vertical, centradas en el docente, memorísticas, con la promoción de la pasividad en los alumnos; por lo tanto, se evidenció la existencia de una relación positiva entre la actitud del docente, los métodos y estrategias de enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes, reflejado en el alto porcentaje de desertores. Además, se determinaron tres grupos claramente diferenciados denominados dos (2) grupos extremos y un (1) grupo intermedio. De los grupos extremos, uno de ellos, se caracterizó por poseer un alta Motivación al Logro y, otro, por la baja Motivación al Logro; en el intermedio de ambos grupos, un tercer grupo, reflejó moderada Motivación al Logro. Se concluyó que era significativa la existencia de correlación alta o fuerte entre las variables Rendimiento Académico y Motivación al Logro.

De acuerdo con las investigaciones presentadas con anterioridad, en la motivación de los estudiantes influye tanto el ambiente educativo, como la relación docente estudiante y las herramientas que utilice el docente, las metas personales que se quieran alcanzar, la situación laboral de los estudiantes y el rendimiento académico conforme avanzan en su carrera.

Para una mejor comprensión del tema, a continuación se desarrollan algunos conceptos:

## 1.1 Motivación

Para Pintrich (2006) el término motivación se deriva del verbo latino *movere*, que significa moverse y supone algo que queremos alcanzar, algo que nos mueve y que nos ayuda a completar las tareas. La motivación ha sido conceptualizada como un conjunto de fuerzas internas o de rasgos personales, de respuestas conductuales a determinados estímulos o de diferentes escenarios de creencias y afectos. Según él, la motivación es el proceso que dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad, que la instiga y la mantiene.

El mismo autor continúa diciendo que la motivación implica la existencia de metas que dan dirección a la acción. La motivación requiere cierta actividad física o mental.

Koontz y Wehrich (2004) tratan el tema de la motivación dentro de la función administrativa de dirección y dicen que las motivaciones humanas se basan en necesidades, ya sea consciente o inconscientemente experimentadas. Agregan que la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, etc. Motivar a alguien es decir que realiza cosas con las que espera satisfacer esos impulsos y deseos e inducirlo a actuar de determinada manera.

Según Robbins et al. (2013), la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave:

- Energía
- Dirección
- Perseverancia

Los autores afirman que la teoría más conocida acerca de la motivación es la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, un psicólogo que propuso que dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades:

- Necesidades fisiológicas: comida, bebida, refugio, sexo y otros requerimientos físicos.

- Necesidades de seguridad: seguridad y protección ante el daño físico y emocional, así como la seguridad de que las necesidades físicas se seguirán cubriendo.
- Necesidades sociales: afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- Necesidades de estima: factores internos de estima, como el respeto por sí mismo, la autonomía y el logro y los factores externos de estima, como el estatus, el reconocimiento, la atención.
- Necesidades de autorrealización: de crecimiento, de lograr su potencial y de realización personal.

Amaru (2008) indica que la motivación es un estado psicológico de disposición, interés y voluntad de alcanzar o realizar una tarea o meta. Agrega que la motivación es específica. No hay un estado general de motivación que lleve a una persona a estar siempre dispuesta a todo, sino que la motivación es una característica individual y al mismo tiempo, es un proceso complejo en el que intervienen muchos factores.

El mismo autor continúa diciendo que la motivación para el trabajo se deriva de una interacción entre los motivos internos de las personas y los estímulos de la situación o del ambiente. Los motivos internos son las necesidades, aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas. Estos motivos individualizan a cada persona y hacen que todas sean diferentes. Cada individuo es capaz de realizar tareas específicas. Se siente atraído por determinadas actividades y evita otras. Mientras tanto, los motivos externos son estímulos o incentivos que se ofrecen. Pueden satisfacer necesidades, despertar sentimientos de interés o representar recompensas deseadas.

Según Rodríguez (2011), la motivación es producto del aprendizaje y a la vez, es causa del mismo. El éxito es uno de los más sustanciosos alimentos de la motivación. Los valores, metas y objetivos atraen, mientras que las motivaciones empujan.

De acuerdo con Robbins y Judge (2009), la motivación es el proceso que involucra la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo de una persona hacia el logro de un objetivo. Además, los autores afirman que la motivación es el resultado de la interacción de los individuos con la situación, por ejemplo un estudiante puede encontrar difícil leer un libro de texto por más de 20 minutos, pero se devora el libro de Harry Potter en un día. Para este estudiante, el cambio en la motivación lo genera la situación.

Roca (2010) dice que cuando se habla de motivación humana, en el lenguaje ordinario, se refiere que cada persona tiene algo que le mueve, en mayor o menor grado, a actuar. Normalmente se afirma que existe motivación a partir de la observación de la fuerza o la persistencia con que se hace una acción. La palabra motivación forma parte de una constelación de palabras tales como emoción, sentimiento, interés, actitud, necesidad y otras, pero el término “motivación” lo hace en una dimensión concreta: refiere el estado disposicional de cada uno para iniciar y continuar una acción. Es decir, hablar de motivación es hablar de un estado de cosas personales que mueve a la acción y que se sitúa en el tiempo como previo a la acción. La denotación del carácter de “fuerza que empuja” a la acción es lo distintivo de este concepto respecto a los otros.

## **1.2 Motivación al logro**

Koontz y Wehrich (2004) presentan la teoría del establecimiento de metas en la motivación. Dicen que para que los objetivos tengan sentido, deben ser claros, asequibles y verificables. Las metas claras, cuando se aceptan, son motivadoras. Agregan que las personas quieren saber qué se espera que consigan. Los objetivos totalmente irreales, que no es posible alcanzar, no ayudan a la finalidad de motivar, sino todo lo contrario.

Para que una persona esté motivada al logro, debe tener una participación verdadera al momento de establecer sus metas, de tal manera que se sienta comprometida a alcanzarlas. Se debe estimular a los individuos para que ellos mismos establezcan sus metas.

Los mismos autores dicen que los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito e igualmente un intenso temor al fracaso. Les gustan los retos y se proponen metas

moderadamente difíciles. Son realistas frente al riesgo, asumen la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener retroalimentación específica sobre lo que hacen.

Agregan que al alcanzar un logro, se puede recurrir a las recompensas intrínsecas y extrínsecas. Las intrínsecas incluyen el sentimiento de haber alcanzado un logro o incluso la autorrealización. Y dentro de las recompensas extrínsecas se encuentran los reconocimientos, símbolos de estatus, prestaciones, etc.

Rodríguez (2011) afirma que hay personas que viven fastidiadas, cansadas y nada les interesa. Su sistema motivacional es inconsistente por no haber definido ni sus valores ni sus metas y objetivos. Agrega que un aspecto importante en la educación de un individuo es la concientización de las motivaciones, que a su vez posibilita los procesos de transformación y de progreso sobre la escala de Abraham Maslow, hasta consolidar las motivaciones al autodesarrollo, al servicio social, a la productividad, a la colaboración y a las realizaciones en los diversos campos.

Según Woolfolk (2010), la mayoría de los educadores coinciden en que la motivación de los alumnos es una de las tareas fundamentales de la enseñanza, por lo que es importante crear ambientes, situaciones y relaciones para fomentar la motivación y la participación en el aprendizaje. La motivación es un estado interno que mantiene el comportamiento. Hay muchos factores que influyen en la motivación y la participación en el aprendizaje.

De acuerdo con los perfiles de alumnos de Stipeck, citado por Woolfolk (2010), cada estudiante representa un desafío motivacional diferente y el docente debe motivar y enseñar a todo el grupo:

- Estudiante A: como de costumbre, ni siquiera iniciará la tarea. Solo dice “no entiendo” o “esto es muy difícil”. Cuando responde las preguntas de forma correcta es porque “adivinó” y “realmente no sabe”. Él pasa la mayor parte del tiempo mirando al firmamento; cada vez se atrasa más y más.

- Estudiante B: verifica con el docente cada paso. Quiere ser perfecto. Es una ocasión el profesor le dio puntos adicionales por hacer un excelente dibujo a colores de una diapositiva y ahora siempre realiza una obra de arte para el laboratorio. El estudiante no se arriesgará a obtener una calificación de 80. Si algo no se incluirá en el examen, no le interesa.
- Estudiante C: por otro lado, está muy interesado en este proyecto. De hecho, sabe más que el docente acerca de él. Evidentemente dedica horas adicionales a lecturas de química y a realizar experimentos. Pero su calificación general en la clase está entre 70 y 80, porque nunca entrega las tareas. El estudiante se siente satisfecho con el 70 que puede obtener en el examen, sin esfuerzo alguno.
- Estudiante D: nuevamente no tiene su manual de laboratorio y tiene que compartir con el de otro estudiante. Finge que está trabajando, pero pasa la mayor parte del tiempo burlándose de la tarea o intentando copiar las respuestas de otros alumnos, cuando el docente no está viendo. Tiene miedo de intentarlo, porque si hace un esfuerzo y fracasa, teme que todos sabrán que es “tonto”.
- Estudiante E: es buen estudiante en la mayoría de las materias, pero se paraliza frente a los exámenes de ciencia y “olvida” todo lo que sabe cuando debe responder preguntas en la clase. Sus padres son científicos y esperan que él también lo sea. Sin embargo, tiene pocas esperanzas de un futuro así.

Para el autor, algunos psicólogos han explicado la motivación en términos de rasgos personales o características individuales. La teoría indica que ciertos individuos sienten una fuerte necesidad por obtener logros, experimentan miedo a los exámenes, manifiestan curiosidad ante objetivos mecánicos o muestran un interés permanente por el arte, por lo que trabajan intensamente para obtener logros, evitar exámenes, experimentar con objetos una y otra vez o disfrutar varias horas en galerías de arte. Otros psicólogos ven la motivación como un estado, o sea una situación temporal. Por ejemplo, si un estudiante lee una página porque mañana tiene un examen, está motivado por la situación (al menos en este momento). La motivación que se experimenta en un

momento específico es una combinación de rasgos y estado. Un estudiante puede estudiar porque valora el aprendizaje y porque se está preparando para un examen.

El mismo autor señala que algunas explicaciones de la motivación se basan en factores internos y personales, mientras que otras se basan en factores externos o ambientales. La motivación intrínseca es la tendencia natural del ser humano a buscar y vencer desafíos, mientras se persiguen intereses personales y se ejercitan capacidades. Cuando se está motivado intrínsecamente, no se necesitan incentivos ni castigos, porque la actividad es gratificante en sí misma, según Anderman y Anderman; Deci y Ryan y Reiss, citados por Woolfolk (2010). El estudiante C estudia química fuera del horario de clases solo porque disfruta esa actividad y nadie lo obliga a hacerlo.

En cambio, si se hace algo para obtener una calificación, evitar un castigo, agradar al profesor o por cualquier otra razón que tenga muy poco que ver con la propia tarea, se experimenta una motivación extrínseca. En realidad, no interesa la actividad, sino que solo aquello que generará un beneficio, como el caso del estudiante B, que trabaja por la calificación, pero tiene poco interés en la materia.

Woolfolk (2010) continúa diciendo que según los psicólogos que adoptan el concepto de motivación intrínseca y extrínseca, es posible saber si una conducta está motivada de manera interna o externa, solo por medio de la observación. La diferencia esencial entre los dos tipos de motivación es la razón que el estudiante tiene para actuar. La enseñanza crea motivación intrínseca al conectarse con los intereses de los estudiantes y al fomentar las capacidades en desarrollo. Los profesores deben tener presente que hay situaciones donde los incentivos y los apoyos externos son necesarios. Se debe alentar y avivar la motivación intrínseca y al mismo tiempo, asegurarse que la motivación extrínseca fomente el aprendizaje.

El autor también afirma que los estudiantes son más proclives a trabajar hacia el logro de metas que son claras, específicas, razonables, moderadamente desafiantes y alcanzables, dentro de un período relativamente corto. Si los profesores se enfocan en el desempeño del estudiante, en las calificaciones altas y en la competencia, podrían lograr que los alumnos establezcan metas de

desempeño, con lo cual ya no tendrían la capacidad de aprender y convertirse en aprendices comprometidos con la tarea, alejándolos del aprendizaje escolar; según Anderman y Maehr; y Brophy, citados por Woolfolk (2010), señalan que es probable que los estudiantes aún no sean expertos en el establecimiento de sus propias metas ni en conservarlas en su mente, por lo que se vuelven necesarias la estimulación y la retroalimentación precisas. Si un docente utiliza un sistema de recompensas o incentivos, se debe asegurar que la meta establecida sea aprender y mejorar en alguna área y no solamente tener un buen rendimiento o aparentar ser inteligente. También hay que asegurarse que la meta no sea demasiado difícil. Los estudiantes no se interesarán por la tarea ni responderán bien ante los profesores que les hagan sentirse inseguros o incompetentes.

Por su parte, Achaerandio (2012) habla sobre las competencias y las define como: “un conjunto denso, complejo, integrado y dinámico de saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales que un ser humano ha conseguido desarrollar a ciertos niveles de calidad; y que le hacen apto para seguir aprendiendo” (p.11). Esencialmente, hacen al sujeto competente para realizarse humanamente en todos los ámbitos.

Él divide las competencias en genéricas y específicas. Las genéricas también son llamadas básicas o claves y según la mayoría de autores, son necesarias para todos los profesionales. Dentro de las competencias genéricas concertadas por las universidades de la Unión Europea, TUNING 2003, citado por Achaerandio (2012) la motivación al logro se encuentra dentro de las competencias sistémicas o integradoras, que son las destrezas y habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad y suponen previamente las competencias instrumentales e interpersonales.

Roca (2010) propone un proyecto personal que se define a partir de la persona misma en su actividad reflexiva y consciente, y como algo diferenciado, aunque compatible, con los proyectos colectivos. El tema clave es reflexionar y decidir qué es lo que se quiere hacer. Dicho así, de manera simple y clara. Hay que tener un momento para ello. No sólo para iniciarlo sino para continuarlo y revisarlo. Éste es el primer paso operativo para automotivarse: pararse a pensar y reconocer el universo personal de hábitos, habilidades y saberes.

Tras ese reconocimiento, los pasos que Roca (2010) propone para enfocar el futuro son los siguientes: fijación de objetivos, desarrollo e integración de hábitos, habilidades y saberes como medios, y revisión periódica de objetivos y medios. Un deportista acostumbra a tener unos objetivos claros y son los de ganar y de triunfar en su deporte. Es por esto que el deportista es utilizado como modelo para los que se plantean tener un proyecto personal. Se da a entender que tener un objetivo, irlo realizando día a día, entrenar, competir, evaluar, volver a entrenar y competir una temporada y otra, a fin de llegar a lo más alto en una disciplina deportiva, es algo que ilustra en general lo que es la vida de un humano.

A efectos individuales y de acuerdo con los objetivos que plantea Roca (2010), esto es bueno porque así se organiza la existencia en una dirección que le da sentido y fija actuaciones. El deporte ilustra además que se pueden tener proyectos de vida con previsión de distintos desarrollos y calendarios. Así, un jugador profesional o aficionado puede tener un proyecto deportivo y luego un proyecto formativo que le capacite para integrarse en la sociedad cuando deje el deporte. Eso es lo que se aconseja hacer para que no se dé un vacío motivacional al cesar las actividades deportivas competitivas. El deporte puede ilustrar la necesidad de tener un proyecto personal que sea abierto y revisable. Muchos deportistas han iniciado su actividad practicando varios deportes e incluso deportes distintos al que posteriormente le otorgará una dedicación única. Es habitual, por otra parte, pasar por distintas especialidades dentro de una disciplina deportiva u ocupar distintos puestos en un equipo. Sea como sea, la idea es que hay una línea de actuación que acaba configurando unos objetivos personales que, de manera implícita o explícita, acaban siendo los propios y los que dan cuenta de la existencia de un proyecto personal.

El autor continúa afirmando que un proyecto personal es un acto cognoscitivo que permite prever y anticipar las cosas que le pueden ocurrir a una persona. Con ello se pueden anticipar los efectos previstos de las propias actuaciones y sus cargas emocionales. Un proyecto personal es, además, una previsión que motiva, ya que se anticipan los refuerzos y las contingencias previstas en general. Al hacerlo, la persona no queda ya sujeta a lo que le acontece inmediatamente sino que puede quedar bajo el control de lo diferido en el tiempo pero que se considera de un valor superior, por decisión consciente, respecto de lo más inmediato. Hay una expresión que puede

ayudar a perfilar la idea del proyecto y a mostrar sus ventajas. Es la expresión “tener altura de miras”. Cuando una persona tiene altura de miras, tiene objetivos considerados nobles que pueden hacer más llevaderos los contratiempos, que podrían desmotivar si no fuera por aquellos objetivos. Recordar aquellos objetivos es también una técnica psicológica para motivarse en el día a día y a partir de los momentos de reflexión.

A continuación se presenta un cuadro que explica cómo elaborar un proyecto personal:

<b>PROYECTO PERSONAL</b>		
<b>OBJETIVO</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>VENTAJAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía motivacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir un área de interés y definir unos objetivos concretos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se inicia el camino de la autonomía personal.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se plantea como una aportación del ciudadano a la sociedad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integra singularmente el individuo a la sociedad.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se plantea como un desarrollo integrado y equilibrado de los hábitos, las habilidades y los saberes personales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afirma la prioridad del Yo y su equilibrio frente a otras realidades.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce la realidad de los condicionamientos, refuerzos y castigos pero los supedita al control de la conciencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitúa al sujeto fuera de la pura dinámica interactiva y ofrece la posibilidad de dirigir los propios asuntos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se define como de largo alcance pero puede ser revisado periódicamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener objetivos a largo plazo sirve de amortiguación a los vaivenes del día a día.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preferiblemente debe ser profesional, pero puede coexistir con proyectos familiares, deportivos, recreativos, de voluntariado, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dispone de alternativas según las coyunturas personales y el momento de las cosas.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una alternativa concreta puede ser tener un proyecto propio, dentro de la profesión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener un interés propio, más allá de la estructura de poder y de las coyunturas relacionales y organizativas.</li> </ul>

Tomado de la Figura 8. “Ideas clave para la definición de un proyecto personal”, Roca (2010). Libro digital.

Luego de realizar un análisis de las teorías y estudios que se han llevado a cabo sobre motivación y motivación al logro, se puede afirmar que la motivación al logro tiene gran importancia durante el desarrollo de una carrera universitaria, debido a que según el ciclo académico en que se encuentren, se puede determinar qué tan motivados están los estudiantes para alcanzar su meta de obtener un título universitario. Asimismo, el factor laboral también es importante analizarlo, ya que algunos estudiantes pueden estar motivados por alcanzar mejores puestos de trabajo y crecimiento laboral, o bien les podría afectar negativamente el hecho de dedicarse al trabajo, dadas las exigencias que se puedan presentar, lo cual haría disminuir la motivación por estudiar.

### **1.3 Perfil del estudiante de las Sedes de Escuintla y Jutiapa**

La Sede de Jutiapa inició sus labores en 1977, siendo ésta la primera universidad privada que abrió las puertas a la educación superior en el oriente del país, dando respuesta a las demandas de la población y haciendo énfasis en carreras diferentes e innovadoras. Mientras tanto, la Sede de Escuintla comenzó a funcionar en enero de 1989; actualmente se encuentra distribuida en cinco edificios y sus estudiantes proceden de varios departamentos de la costa sur y se contabiliza un total de 65 municipios del país.

Los estudiantes de las Sedes de Escuintla y Jutiapa tienen características muy similares, ya que en su mayoría son mujeres. Además, son trabajadores que estudian y que tienen su meta clara de obtener la Licenciatura en Administración de Empresas en cinco años. Son estudiantes que pagan el valor de sus cuotas de estudio y matrículas por sí mismos y muchos de ellos ya tienen una familia que depende de ellos.

En Escuintla, en 2014 había 249 estudiantes inscritos en Administración de Empresas, de los cuales 73 eran de primer ingreso. De estos 73 alumnos, 40 eran mujeres, por lo que representaban la mayoría en un 54.79% del total. Estos estudiantes asistieron a clases en plan fin de semana, ya sea los sábados todo el día, domingos todo el día o bien, tres días entre semana: lunes, martes y miércoles, en jornada vespertina-nocturna.

En la Sede de Jutiapa, en el año 2014 se encontraban inscritos 230 estudiantes. De primer ingreso, 75 alumnos, de los cuales 41 eran mujeres, representando el 54.66% del total. Las jornadas que se ofrecieron fueron plan fin de semana, asistiendo sábado todo el día, o bien dos días entre semana por la tarde-noche: miércoles y viernes.

El esfuerzo que realizan los estudiantes de las Sedes de Escuintla y Jutiapa es grande, debido a que las instalaciones de la Universidad no ofrecen todos los servicios y comodidades que hay en los Campus, pero regularmente inician su carrera con mucha motivación, lo cual permite que la logren culminar con éxito.

De acuerdo con la información anterior, se puede afirmar que la motivación es lo que mueve a los estudiantes. Las Sedes Regionales buscan año con año el crecimiento en cuanto a número de estudiantes, pero también deben velar por la calidad académica de los egresados, por lo que se considera importante conocer la motivación de los estudiantes de primer ingreso y los que se encuentran en último año de su carrera. Las regiones de Jutiapa y Escuintla tienen características similares, ya que durante varios años han mantenido estadísticas estudiantiles muy parecidas. En ambas sedes hay más mujeres que hombres inscritos en la universidad. De igual manera, para ser tomado en cuenta en el mercado laboral, son departamentos que llevan a cabo mucha comercialización de productos, especialmente de tipo agrícola, por su clima y ubicación geográfica.

Con un título universitario, los egresados tienen la oportunidad de colocarse en el mercado laboral poniendo en práctica su profesión, pero también dedicarse a un negocio propio. De ahí la importancia de la motivación en los estudiantes y sobre todo, el mantenerla para lograr finalizar la carrera.

A las personas la motivación las “mueve a” realizar ciertas acciones. La motivación al logro encierra varias emociones que se traducen en querer hacer algo. En el tema académico, los estudiantes universitarios pueden tener distintos motivos por los cuales han decidido emprender una carrera y cada vez la demanda de carreras universitarias se ha incrementado en el país, ya que la juventud se siente motivada.

La Universidad Rafael Landívar, tanto en Escuintla como en Jutiapa, atiende a determinada cantidad de estudiantes, que independientemente de cuáles sean sus motivos, tienen la necesidad de prepararse académicamente a nivel universitario, lo cual satisfará el deseo de autorrealización, que contribuirá al desarrollo de sus regiones y del país.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad Rafael Landívar cuenta con la Sede de Jutiapa, que abrió sus puertas en 1977 y atiende principalmente a la población del oriente del país y la Sede de Escuintla, que inició labores en 1989 y cuenta con estudiantes de la costa sur. En toda Guatemala se ha hecho cada vez más importante el contar con un título universitario y preparación profesional, para un mayor desarrollo de la población y porque las empresas requieren la contratación de personal que cuente con el mismo. Sin embargo, no todos los jóvenes que egresan del nivel medio tienen la oportunidad de continuar con su formación académica.

Los estudiantes que ingresan por primera vez a la Universidad Rafael Landívar tienen la meta de graduarse como Licenciados en Administración de Empresas en los cinco años que dura la carrera, para posteriormente obtener mejores oportunidades de empleo o bien crear sus propias empresas. Sin embargo, esta motivación puede cambiar durante la carrera.

La motivación es la que impulsa al ser humano a lograr lo que desea. Dentro de la jerarquía de las necesidades se encuentran las fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. En las necesidades de autorrealización se ubica la meta de lograr su potencial y realización personal. No hay un estado general de motivación que lleve a una persona a estar siempre dispuesta a todo, sino que la motivación es una característica individual y al mismo tiempo, es un proceso complejo en el que intervienen muchos factores y que depende de la situación en la que se encuentre la persona.

Las personas con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito. Les gustan los retos y se proponen metas moderadamente difíciles. Son realistas frente al riesgo, asumen la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener retroalimentación específica sobre lo que hacen. Para que una persona esté motivada al logro, debe tener una participación verdadera al momento de establecer sus metas, de tal manera que se sienta comprometida a alcanzarlas. Se debe estimular a los individuos para que ellos mismos establezcan sus metas.

Al alcanzar un logro, se puede recurrir a las recompensas intrínsecas y extrínsecas. Las intrínsecas incluyen el sentimiento de haber alcanzado un logro o incluso la autorrealización. Y dentro de las recompensas extrínsecas se encuentran los reconocimientos, símbolos de estatus, prestaciones, etc.

Por lo que, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de 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?

## **2.1 Objetivos**

### 2.1.1 Objetivo General:

Establecer cuál es el nivel de 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

### 2.1.2 Objetivos Específicos:

- Establecer la relación de la motivación al logro de acuerdo con la Sede.
- Establecer la relación de la motivación al logro de acuerdo con el género.
- Establecer la relación de la motivación al logro de acuerdo con el ciclo académico de la carrera.
- Conocer la diferencia de la motivación al logro de los estudiantes que laboran y los que no.

## **2.2 Variables:**

- Motivación al logro
- Sede
- Trabajar (o no)
- Género
- Ciclo académico

## **2.3 Definición de Variables:**

### **2.3.1 Definición Conceptual**

#### **Motivación al logro:**

Koontz y Wehrich (2004) presentan la teoría del establecimiento de metas en la motivación. Dicen que “para que los objetivos tengan sentido, deben ser claros, asequibles y verificables. Unas metas claras, cuando se aceptan, son motivadoras”. Agregan que “las personas quieren saber qué se espera que consigan. Los objetivos totalmente irreales, que no es posible alcanzar, no ayudan a la finalidad de motivar, sino todo lo contrario”. (p. 232)

#### **Sede:**

El Diccionario de la Real Academia Española, (2014), sede es el “lugar donde tiene su domicilio una entidad”. (Diccionario digital).

#### **Trabajar:**

Trabajar es “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual; tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución, etc.; o ejercer determinada profesión u oficio”, según el Diccionario de la Real Academia Española, (2014). (Diccionario digital).

#### **Género:**

El Diccionario de la Real Academia Española, (2014), lo define como “conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes”. (Diccionario digital).

### **Ciclo Académico:**

Un ciclo, según el Diccionario de la Real Academia Española, (2014), es un “período de tiempo o cierto número de años que, acabados, se vuelven a contar de nuevo”. Mientras que académico lo define como “perteneciente o relativo a las academias y como perteneciente o relativo a centros oficiales de enseñanza”. (Diccionario digital).

### **2.3.2 Definición Operacional**

#### **Motivación al logro:**

En este estudio, la motivación al logro se determinó por la puntuación obtenida por los sujetos de la investigación, en cuanto a planificación, competitividad, estabilidad emocional, ambición y constancia, según la Escala de Motivación al Logro (ML-2) de Morales (2006). Dicho instrumento estuvo conformado por 16 preguntas con cuatro opciones de respuesta: mucho (4), bastante (3), poco (2), nada (1). La suma de los resultados de cada estudiante que respondió el cuestionario determinó cuál es su nivel de motivación al logro, según los rangos siguientes:

<b>Rango</b>	<b>Motivación</b>
16 - 32	Poca
33 - 48	Moderada
49 - 64	Mucha

#### **Sede:**

En esta investigación, las Sedes con las que se trabajó fueron: Jutiapa o Escuintla. Ambas son presencias de la Universidad Rafael Landívar en el interior del país. En estas Sedes se realizó el estudio, por lo que los sujetos pertenecen a alguna de ellas.

#### **Trabajar:**

El trabajar o no se determinó en la Escala de Motivación al Logro (ML-2) de Morales (2006), en la cual los sujetos indicaron si se encontraban trabajando o no.

**Género:**

En el presente estudio, se trabajó con sujetos del género masculino y femenino, según lo indicado por los sujetos (estudiantes) que completaron el cuestionario.

**Ciclo Académico:**

En esta investigación, un ciclo académico fue un semestre de Licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad Rafael Landívar, el cual inició en enero y finalizó en junio, en 2015.

**2.4 Alcances y Límites**

Este estudio tuvo como objetivo conocer la motivación al logro de los estudiantes de primero y noveno ciclos de Administración de Empresas de las Sedes de la Universidad Rafael Landívar en Jutiapa y Escuintla. Esto permitió determinar también el género de los estudiantes, si trabajaban o no, así como si la motivación varía de un ciclo académico a otro. Se buscó establecer la motivación en los estudiantes de dos Sedes, por lo que se determinó cuál es la diferencia entre sedes, entre los estudiantes que ingresaron al primer ciclo y los que se encontraban inscritos en último año, siendo éste el noveno ciclo.

Los resultados de esta investigación solamente son válidos para las Sedes de Escuintla y Jutiapa y se podría aplicar en el Campus de Zacapa o en la Sede de La Antigua, si los estudiantes tienen características similares, o a otras carreras.

**2.5 Aporte**

El principal aporte de esta investigación fue conocer la motivación al logro de los estudiantes, para que se pueda establecer su relación de acuerdo con las características de los sujetos, la Sede en la que estudiaban, si eran estudiantes de primer ingreso o de último año y la diferencia de la motivación entre los alumnos que trabajan y los que no.

A los estudiantes del primer y noveno ciclos de las Sedes de Escuintla y Jutiapa de Administración de Empresas, les permitió conocer su motivación al logro y pueden realizar un

análisis y reflexión personal para tomar acciones para evitar la deserción y lograr culminar su meta, favoreciendo las habilidades metacognitivas y de autorregulación.

Con este estudio también se ha podido conocer más a los estudiantes, para potenciar su desarrollo como profesionales, tanto en su región como en el país.

### III. MÉTODO

#### 3.1 Sujetos

Los sujetos de esta investigación fueron los estudiantes inscritos en el año 2015 en el primero y noveno semestres de la carrera de Administración de Empresas en las Sedes de Escuintla y Jutiapa. Se trabajó con 39 estudiantes de Escuintla y 50 de Jutiapa.

A continuación se presenta la información sobre los sujetos, según los datos de los estudiantes de Administración de Empresas de primer ingreso, inscritos en el primer ciclo 2015.

#### Sede Regional de Escuintla

Rango de Edades	Género		Cantidad de estudiantes que trabajan
	Femenino	Masculino	
18 – 32 años	26	13	30

#### Sede Regional de Jutiapa

Rango de Edades	Género		Cantidad de estudiantes que trabajan
	Femenino	Masculino	
17 – 36 años	33	17	38

#### 3.2 Instrumento

Para esta investigación se utilizó la Escala de Motivación al Logro (ML-2) de Morales (2006), la cual constó de 16 enunciados en los cuales el estudiante pudo indicar si estos lo describían mucho, bastante, poco o nada. Adicionalmente, al llenar los datos personales, los estudiantes

seleccionaron la Sede a la que pertenecían, si trabajaban o no, el género y el ciclo académico en el que se encontraban inscritos.

En esta escala los ítems estaban redactados con énfasis en la *aceptación de riesgos (entre A y B, prefiero B)*; y fueron una adaptación de las escalas de Mehrabian para niños (1968, reproducidas en Brown, Cherrington y Cohen, 1975). (Ver Anexo).

Luego de obtener los resultados, se calculó un rango tercios, restando el valor mínimo del máximo y dividiéndolo dentro de los tres rangos siguientes:

Rango	Motivación
16 - 32	Poca
33 - 48	Moderada
49 - 64	Mucha

### 3.3 Procedimiento

- Inicialmente se eligió el tema sobre motivación, dado que es de interés en los Campus y Sedes Regionales, por el tema de la deserción.
- Se decidió trabajar con dos Sedes similares, que son Jutiapa y Escuintla.
- Durante el anteproyecto, se buscó información de fuentes secundarias. Algunos datos se tomaron del Sistema de Facultades de la Universidad Rafael Landívar, también el Portal Académico URL, investigaciones previas y documentos sobre el tema de motivación al logro.
- Se seleccionó el instrumento para realizar el trabajo de campo.
- Al iniciar el primer ciclo 2015, se aplicó el instrumento a los estudiantes que estaban presentes en el aula en ambas Sedes el día que se realizó, tanto en el primero, como en el noveno ciclo.
- Se tabularon, analizaron y discutieron los resultados obtenidos.

- Se interpretaron los resultados.
- Se realizó la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

### **3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística**

Esta investigación es descriptiva, debido a que no se manipularon variables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), un estudio descriptivo tiene como objeto determinar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno. Con este tipo de estudio únicamente se pretende medir o recoger información sobre las variables determinadas por el investigador.

De acuerdo con Del Cid, Méndez y Sandoval (2011), describir es caracterizar algo. Se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, etc. El estudio descriptivo comienza determinando la o las variables de estudio y luego establece instrumentos para medir adecuadamente el nivel de ese fenómeno de interés. Es importante estar familiarizado con la o las variables para poder saber qué y cómo se van a medir. Un ejemplo de investigación descriptiva son los censos y encuestas nacionales, ya que se pretende que sean extensos, pero no profundos en el conocimiento del fenómeno y se busca aportar información cuantitativa que caracterice en general a los sujetos.

Los datos se analizaron y se obtuvo información de la media, moda y desviación estándar, (como medidas de tendencia central), que son parte de la estadística descriptiva. Esto se calculó en Microsoft Excel y se elaboraron tablas con valores nominales, para la presentación de los resultados.

#### IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos después de aplicar la Escala de Motivación al Logro (ML-2) de Morales (2006). Dicho instrumento está conformado por 16 preguntas con cuatro opciones de respuesta: mucho (4), bastante (3), poco (2), nada (1). La suma de los resultados de cada estudiante que respondió el cuestionario determina cuál es su nivel de motivación al logro, según los rangos siguientes:

Rango	Motivación
16 - 32	Poca
33 - 48	Moderada
49 - 64	Mucha

**Tabla 4.1**

**Resultado total de la motivación al logro de las Sedes de Jutiapa y Escuintla**

Variable	Media	Desviación Estándar
Motivación al logro	49.53	4.98

La motivación al logro de los estudiantes del primero y noveno ciclos de las Sedes de Jutiapa y Escuintla durante el primer ciclo 2015 se encuentra entre moderada y mucha, dado que en promedio obtuvieron 49 puntos, con una desviación estándar de 5, por lo que sí se considera un valor representativo de la muestra.

**Tabla 4.2**

**Moda: características de la muestra (Variables)**

Variable	Moda
Sede	2 = Jutiapa
Género	2 = Femenino
Ciclo	1 = Primero
Trabaja o no	1 = Sí Trabaja

La mayor parte de los encuestados son de la Sede de Jutiapa, del género femenino, del primer ciclo y sí trabajan.

De acuerdo con las respuestas obtenidas de los estudiantes, por cada variable, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 4.3**

**Motivación al logro por Sede**

Motivación al logro por Sede	Media	Desviación Estándar
Escuintla	49.00	4.60
Jutiapa	49.94	5.27

Se observa que existe mayor motivación en la Sede de Jutiapa que en la Sede de Escuintla y también hay más variación en los resultados de la Sede de Jutiapa que en la Sede de Escuintla.

**Tabla 4.4**

**Motivación al logro por Género**

<b>Motivación al logro por Género</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>
Masculino	48.83	5.85
Femenino	49.88	4.50

Según los resultados obtenidos, las mujeres muestran una motivación al logro más alta que la de los hombres.

**Tabla 4.5**

**Motivación al logro por Ciclo**

<b>Motivación al logro por Ciclo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>
Primero	49.58	5.01
Noveno	49.44	5.01

Existe mayor motivación al logro en los estudiantes del primer ciclo, en comparación a los del noveno ciclo. Sin embargo, la diferencia es mínima y la desviación estándar se mantiene igual.

**Tabla 4.6**

**Motivación al logro en cuanto a si Trabajan o no**

Motivación al logro en cuanto a si trabajan o no	Media	Desviación Estándar
Sí	49.40	5.18
No	49.95	4.39

Los estudiantes que no trabajan se encuentran más motivados que los que lo hacen, aunque la diferencia también es mínima. La desviación estándar es más alta en quienes sí trabajan.

**Tabla 4.7**

**Comparación de Resultados por Sede**

	<i>Escuintla</i>	<i>Jutiapa</i>
Media	48.6	50.333333
Varianza	18.916667	27.885057
Observaciones	25	30
Valor crítico de t (una cola)	1.6741162	
P(T<=t) dos colas	0.1876323	
Valor crítico de t (dos colas)	2.005746	

De acuerdo con el resultado, no existe diferencia significativa entre la motivación de los estudiantes del primer ciclo de la Sede de Escuintla y los estudiantes del primer ciclo de la Sede de Jutiapa.

**Tabla 4.8****Motivación del primero y noveno ciclo, por Sede**

	<i>Escuintla</i>	<i>Jutiapa</i>
Media	49.714286	49.35
Varianza	26.065934	28.555263
Observaciones	14	20
Valor crítico de t (una cola)	1.699127	
P(T<=t) dos colas	0.8422187	
Valor crítico de t (dos colas)	2.0452296	

Según este resultado, no existe diferencia significativa entre la motivación al logro de los estudiantes del primero y noveno ciclo de la Sede de Escuintla y los estudiantes del primero y noveno ciclo de la Sede de Jutiapa.

**Tabla 4.9****Motivación del género masculino, por Sede**

	<i>Escuintla</i>	<i>Jutiapa</i>
Media	50.38461538	47.647059
Varianza	21.42307692	42.492647
Observaciones	13	17
Valor crítico de t (una cola)	1.701130934	
P(T<=t) dos colas	0.189668122	
Valor crítico de t (dos colas)	2.048407142	

No hay una diferencia significativa entre la motivación al logro de los estudiantes varones del de la Sede de Escuintla y los estudiantes varones de la Sede de Jutiapa.

**Tabla 4.10****Motivación del género femenino, por Sede**

	<i>Escuintla</i>	<i>Jutiapa</i>
Media	48.30769231	51.121212
Varianza	20.38153846	17.109848
Observaciones	26	33
Valor crítico de t (una cola)	1.67528495	
P(T<=t) dos colas	0.017093432	
Valor crítico de t (dos colas)	2.00758377	

Los resultados indican que sí hay una diferencia significativa entre la motivación de las estudiantes mujeres de la Sede de Escuintla y las estudiantes mujeres de la Sede de Jutiapa. Sin embargo, esto podría deberse a la diferencia en número de estudiantes mujeres que respondieron el cuestionario en cada Sede.

**Tabla 4.11****Motivación de los estudiantes que trabajan por Sede**

	<i>Escuintla</i>	<i>Jutiapa</i>
Media	49.733333	49.131579
Varianza	21.374713	31.630868
Observaciones	30	38
Valor crítico de t (una cola)	1.6682705	
P(T<=t) dos colas	0.6298886	
Valor crítico de t (dos colas)	1.9965644	

El resultado muestra que no hay diferencia significativa entre la motivación de los estudiantes de la Sede de Escuintla que trabajan y los estudiantes de la Sede de Jutiapa que trabajan.

**Tabla 4.12**

**Motivación de los estudiantes que no trabajan, por Sede**

	<i>Escuintla</i>	<i>Jutiapa</i>
Media	46.555556	52.5
Varianza	14.277778	8.0909091
Observaciones	9	12
Valor crítico de t (una cola)	1.7613101	
P(T<=t) dos colas	0.0014415	
Valor crítico de t (dos colas)	2.1447867	

Según el cálculo realizado, se muestra una diferencia significativa entre la motivación de los estudiantes de la Sede de Escuintla que no trabajan y los estudiantes de la Sede de Jutiapa que no trabajan.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como objetivo establecer cuál es el nivel de 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, durante el primer ciclo 2015. La motivación es algo que se desea alcanzar, lo que mueve al ser humano y le ayuda a completar las tareas.

Se observó que el nivel de motivación al logro de los estudiantes del primero y noveno ciclos de las Sedes de Jutiapa y Escuintla durante el primer ciclo 2015 se encuentra entre moderado y mucho y existe mayor motivación en la Sede de Jutiapa que en la Sede de Escuintla; también hay más variación en los resultados de la Sede de Jutiapa que en la Sede de Escuintla, muy similar al estudio de Osorio (2014), en el cual se identificó que el nivel de motivación al 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.

Mientras tanto, Santiago (2011) obtuvo diferentes resultados, ya que de 309 estudiantes tomados como muestra, 204 se encuentran en un nivel bajo y nivel medio de motivación y solamente 105 en un nivel alto.

Según los resultados de este estudio, no hay diferencia significativa entre el nivel de motivación al logro de los estudiantes de la Sede de Escuintla que trabajan y los estudiantes de la Sede de Jutiapa que trabajan. Es decir, que el nivel de motivación al logro se mantiene alto en ambas regiones del país. Además, los estudiantes que no trabajan se encuentran más motivados que los que lo hacen, aunque la diferencia es mínima. Asimismo, Saquic (2010), en su investigación, con el objetivo de establecer a través de la teoría y el trabajo de campo el nivel de motivación que poseen en sus estudios los estudiantes que trabajan, aplicó el Test de Motivaciones en Adolescentes a 118 estudiantes del nivel básico, de ambos sexos, con edades comprendidas entre 15 y 17 años, de nivel económico bajo, pertenecientes a la cultura indígena y ladina, de la Escuela Nacional de Ciencias Comerciales, sección nocturna, de Quetzaltenango y concluyó que los estudiantes que trabajan poseen un alto nivel de motivación, por lo que se debe aprovechar aplicando estrategias que mantengan ese nivel de motivación y que también permitan mejorar el

rendimiento académico de los estudiantes. Por medio de los resultados obtenidos en la estadística se estableció que la influencia que ejerce el trabajo sobre el nivel de motivación al logro de los estudiantes es positiva, pues el nivel de confianza fue significativo, por lo tanto se aceptó la hipótesis que dice que los estudiantes que trabajan poseen un alto nivel de motivación.

Un aspecto importante a mencionar es que las mujeres muestran un nivel de motivación al logro más alto que el de los hombres, de acuerdo con esta investigación. Por otro lado, en el estudio que Tipanluisa (2012) realizó en Ecuador, se concluyó que los niños y niñas son víctimas de cohibición dentro de la sociedad por miedo a equivocarse en sus participaciones, ya que no existe la guía suficiente para que sean entes críticos y reflexivos, lo que afecta a su autoestima y aprendizaje; los niños y niñas se sienten inseguros para participar en las horas de clase, debido a la falta de confianza que genera el maestro; los maestros no utilizan adecuadamente la motivación dentro del proceso enseñanza aprendizaje para que sus estudiantes puedan cumplir de la mejor manera con sus tareas y por ende no presentan una buena autoestima.

Por lo tanto, tanto los niños como las niñas no se encuentran motivados, por lo que no existe diferencia de género. Sin embargo, en el presente estudio se encontró que no hay una diferencia significativa entre el nivel de motivación al logro de los estudiantes varones de la Sede de Escuintla y los estudiantes varones de la Sede de Jutiapa, por lo que nuevamente se puede concluir que los resultados son muy similares entre ambos departamentos. Los resultados indican que sí hay una diferencia significativa entre el nivel de motivación al logro de las estudiantes mujeres de la Sede de Escuintla y las estudiantes mujeres de la Sede de Jutiapa., pero esto podría deberse a la diferencia en número de estudiantes mujeres que respondieron el cuestionario en cada Sede.

En la investigación que realizó Rosada (2012), en la cual buscaba establecer la relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en los estudiantes de 3er. y 4to. año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional, aplicó la Escala de Motivación al Logro de Morales (2006) a 50 estudiantes de ambos sexos, de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional. Los sujetos fueron alumnos inscritos en los cursos Teoría Administrativa, curso correspondiente a 3er. año y al curso Investigación Cualitativa, del 4to. año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional y concluyó que el nivel de motivación al logro de los estudiantes de

3er. año de la carrera Psicología Industrial/Organizacional se encuentra bastante alto, según el Cuestionario de Motivación al Logro, mientras que el nivel de los estudiantes de 4to. año también se encuentra bastante alto. Al comparar el nivel de motivación al logro de los estudiantes de 3er. y 4to. año de Psicología Industrial/Organizacional al final del 1er. ciclo 2012, se determinó que no hay diferencia estadísticamente significativa entre los resultados de ambos grupos. Esto refleja resultados similares a los encontrados en este estudio, debido a que al realizar la comparación entre el primero y noveno ciclos, así como en las Sedes de Jutiapa y Escuintla, no hay una diferencia significativa en el nivel de motivación al logro y a pesar que se compararon ciclos muy distanciados, correspondientes al primero y quinto año, ya que hay una mínima variación y la desviación estándar se mantiene igual, lo cual también se puede contrastar con lo que menciona Pintrich (2006), con respecto a que el término motivación se deriva del verbo latino *movere*, que significa moverse y supone algo que queremos alcanzar, algo que nos mueve y que nos ayuda a completar las tareas, debido a que a pesar que los estudiantes del noveno ciclo están por alcanzar una meta, no varió mucho su motivación con respecto a los estudiantes del primer ciclo.

Asimismo, Vásquez (2009), quien realizó una investigación para determinar si existía diferencia estadísticamente significativa al 5% en la motivación al logro de objetivos del componente Activación entre los estudiantes de Psicología Clínica con los de Psicología Industrial/Organizacional, ambos del cuarto año de la Universidad Rafael Landívar, aplicó el test Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) de Seara (2003), y utilizó la escala de Autodesarrollo, que mide la necesidad y tendencia a desarrollar capacidades personales, proyectos y proponerse nuevas metas en la vida, con 75 estudiantes de ambos géneros de Psicología Clínica y Psicología Industrial/Organizacional del 4º año en la Universidad Rafael Landívar, que asistieron al curso Investigación Cualitativa el día de la evaluación. En ese estudio, concluyó que sí existió diferencia estadísticamente significativa al 5% en la motivación al logro de objetivos del componente Activación entre los estudiantes de Psicología Clínica con los de Psicología Industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, donde los estudiantes de Psicología Industrial obtuvieron un promedio más alto. En los resultados por carrera, solamente se encontró una diferencia estadísticamente significativa en el componente Activación, considerado como el factor que motiva, el encargado de activar la conducta, dirigido a conseguir metas, por lo que se

puede afirmar que esta diferencia se debe a que el estudio se realizó comparando dos carreras distintas, aunque pertenecen a la misma Facultad, pero su campo de trabajo es diferente. En el caso del presente estudio, se trabajó únicamente con Administración de Empresas, por lo que el nivel de motivación al logro es muy similar, variando solamente el nivel de motivación en cuanto al género.

Este estudio muestra que no hay diferencia significativa entre el nivel de motivación al logro de los estudiantes encuestados en ambas Sede Regionales, cuyo resultado contrasta con los que se mencionaron en el artículo publicado en Venezuela, por Colmenares y Delgado (2008), sobre la correlación entre rendimiento académico y motivación al logro: elementos para la discusión y reflexión, en la Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social “REDHECS”, el cual presenta para la discusión y reflexión, parte de los resultados de una investigación mayor ya culminada, referida a la propuesta de un programa institucional para la superación del bajo rendimiento académico de los estudiantes de Educación Superior, con base en el fomento de la motivación al logro, se muestran resultados determinaron tres grupos claramente diferenciados denominados dos (2) grupos extremos y un (1) grupo intermedio. De los grupos extremos, uno de ellos, se caracteriza por poseer un alta Motivación al Logro y, otro, por la baja Motivación al Logro; en el intermedio de ambos grupos, un tercer grupo, refleja moderada Motivación al Logro. Además, se concluyó que es significativa la existencia de correlación alta o fuerte entre las variables Rendimiento Académico y Motivación al Logro.

De acuerdo con los resultados de esta investigación, según Robbins et al. (2013), la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta, lo cual manifiestan los estudiantes al ingresar a la Universidad, porque desean alcanzar una meta profesional. Robbins también indica que la motivación implica la existencia de metas que dan dirección a la acción. La motivación requiere cierta actividad física o mental y en este caso, se hace alusión a la actividad mental. De igual manera, Rodríguez (2011) afirma que la motivación es producto del aprendizaje y a la vez, es causa del mismo. El éxito es uno de los más sustanciosos alimentos de la motivación. Los valores, metas y objetivos atraen, mientras que las motivaciones empujan. Sin embargo, no se

puede determinar necesariamente con los resultados de este estudio que existe un aprendizaje, pero sí que el éxito es lo que alimenta la motivación de los estudiantes.

## VI. CONCLUSIONES

- El nivel de motivación al logro de los estudiantes de primero y noveno ciclos de Licenciatura en Administración de Empresas en las Sedes de Jutiapa y Escuintla de la Universidad Rafael Landívar es bastante alto, de acuerdo con la Escala de Motivación al Logro.
- No existe diferente entre el nivel de motivación al logro de los estudiantes del primer ciclo de la Sede de Escuintla y el nivel de motivación al logro de los estudiantes del primer ciclo de la Sede de Jutiapa.
- Tienen mayor nivel de motivación al logro los estudiantes del primer ciclo, en comparación con los del noveno ciclo, en ambas Sedes.
- 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.
- No hay una diferencia significativa entre el nivel de motivación al logro de los estudiantes varones del de la Sede de Escuintla y el nivel de motivación al logro de los estudiantes varones de la Sede de Jutiapa.
- Se determinó que sí hay una diferencia significativa entre el nivel de motivación al logro de las estudiantes mujeres de la Sede de Escuintla y el nivel de motivación al logro de las estudiantes mujeres de la Sede de Jutiapa.
- En las dos Sedes los estudiantes que no trabajan se encuentran más motivados que los que lo hacen, aunque la diferencia no es significativa.
- La mayor parte de estudiantes de ambas Sedes son mujeres y se encontraban laborando al momento de responder el cuestionario.

## VII. RECOMENDACIONES

- Comunicar los resultados obtenidos en este estudio a los docentes de la Licenciatura en Administración de Empresas de las Sedes de Jutiapa y Escuintla de la Universidad Rafael Landívar, con el fin de que conozcan más a sus estudiantes y trabajen con estrategias de enseñanza que permitan potenciar el nivel de motivación al logro que ellos tienen desde que inician con su carrera.
- Llevar a cabo una investigación para profundizar acerca de los aspectos que motivan más a los estudiantes, para enfocarse en ellos y contribuir en mayor medida al desarrollo personal y profesional de los estudiantes.
- Relacionar el nivel de motivación al logro de los estudiantes con su rendimiento académico, para identificar si existe un aprendizaje significativo, como resultado del nivel de motivación al logro con que los estudiantes planifican, compiten, tienen estabilidad emocional, perseverancia, búsqueda de éxito y realización personal y profesional.
- Dar seguimiento a los estudiantes desde que ingresan al primer ciclo de su carrera para que el nivel de motivación al logro que tienen en ese momento, se mantenga a lo largo de su formación dentro de la Universidad Rafael Landívar.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achaerandio, L. (2012). *Competencias fundamentales para la vida*. Guatemala: IGER.
- Amaru, A. (2008). *Administración para emprendedores: fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios*. México, D.F: Pearson Educación.
- Colmenares, M. y Delgado F. (2008). *La correlación entre rendimiento académico y motivación de logro: elementos para la discusión y reflexión*. Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 179-191. Venezuela: REDHECS.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación: fundamentos y metodología*. México, D. F: Prentice Hall/Pearson.
- Diccionario de la Real Academia Española, (2014). (Diccionario digital): [www.rae.es/](http://www.rae.es/)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta. Edición), México: Editorial McGraw Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración, una perspectiva global*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Morales, P. (2006) *Escala de Motivación al Logro (ML-2)*.
- Navarrete, B. (2009). *La motivación en el aula. Funciones del profesor para mejorar la motivación en el aprendizaje*. Revista Innovación y Experiencias Educativa, 15, España.
- Osorio, E. (2014). *La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la Licenciatura en Arquitectura de la Universidad Rafael Landívar*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Patzan, A. (2014). *Factores del ambiente escolar que se relacionan con el rendimiento académico. (Estudio realizado con las niñas de segundo año de primaria sección "A" del Instituto María Auxiliadora)*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Pintrich, P. (2006). *Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Portal Académico de la Universidad Rafael Landívar: [www.url.edu.gt/](http://www.url.edu.gt/)

Robbins, S., Coulter, M., Hitt, M., Black, S., Porter, M., Ahmed, P., Shepherd, C., Huerta, R., Rodríguez, A., Filion, L. Cisneros, L., Mejía-Morelos, J. (2013). *Administración un empresario competitivo*. México, D.F.: Pearson Educación.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Guatemala: Pearson Educación.

Roca, J. (2010). *Automotivación*. Badalona: Paidotribo. Libro digital.

Rodríguez, M. (2011). *Capacitación integral*. México: Manual Moderno.

Romero, M. y Pérez M. (2009). *Cómo motivar a aprender en la universidad: una estrategia fundamental contra el fracaso académico en los nuevos modelos educativos*. Revista Iberoamericana de Educación No. 51, pp. 87-105, España.

Rosada, P. (2012). *Relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en los estudiantes de tercer y cuarto Año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Santiago, G. (2011). *Técnicas creativas de enseñanza para la motivación del estudiante*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Saquic, L. (2010). *Nivel de Motivación en Estudiantes que Trabajan*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Sistema de Facultades de la Universidad Rafael Landívar: *reportes y cubos*.

Solares, J. (2011). *Incidencia de las Herramientas Didácticas Tecnológicas en la Motivación de los Estudiantes*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Tipanluisa, T. (2012). *La motivación y su incidencia en el proceso enseñanza aprendizaje en los niños/as del primer año de educación básica de la Escuela Fiscal Mixta “Mariscal Antonio José de Sucre” del Cantón Saquisilí, Provincia de Cotopaxi*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Vásquez, J. (2009). *Diferencia de la motivación al logro para alcanzar objetivos entre los estudiantes de Psicología Clínica y Psicología Industrial*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Woolfolk, A. (2010). *Psicología educativa*. México: Prentice-Hall.

## ANEXO



**Estimado Estudiante:** Agradeceremos responder la siguiente encuesta:

Sede: \_\_\_\_\_

Ciclo: Primero \_\_\_\_ Noveno \_\_\_\_

Género: F\_\_\_\_ M\_\_\_\_

¿Se encuentra laborando o realiza alguna ocupación? Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen estas afirmaciones?</i>	<b>Mucho</b>	<b>Bastante</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>
1. Yo me siento inclinado a tomar la vida como viene, sin mucha planificación				
2. Yo hago lo que puedo por encontrarme entre los primeros, dentro de mi profesión				
3. El llegar lo más lejos que pueda en mi vida profesional es para mí una necesidad importante				
4. Creo que siempre he trabajado duro para encontrarme entre los primeros				
5. Creo que en general tiendo a ser perfeccionista				
6. Para mí el sentirme a gusto es más importante que el progresar y triunfar en mi profesión				
7. En la vida me conformo con lo suficiente				
8. Tiendo a planificar mis cosas, mi carrera, mi trabajo, con tiempo				
9. Me considero una persona ambiciosa				
10. Soy una persona organizada				
11. Procuero cultivar a las personas que me pueden ser útiles para mejorar dentro de mi profesión				
12. Tengo muy claro cuáles son mis metas profesionales; sé hasta dónde quiero llegar				
13. Cuando las cosas se ponen difíciles, suelo dejarlas y buscar otra cosa				

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen estas afirmaciones?</i>	Mucho	Bastante	Poco	Nada
14. El éxito profesional es algo fundamental si uno se quiere sentir feliz de verdad				
15. Creo que en conjunto no soy de los que se matan trabajando				
16. Yo soy de los que trabajan muy duro hasta que consiguen lo que les interesa, aunque sea a largo plazo				

<i>Clave de corrección</i>	Mucho	Bastante	Poco	Nada
Ítems: 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 14, 16	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Ítems: 1, 6, 7, 9, 13, 15	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>