

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**"NIVEL DE MOTIVACIÓN AL LOGRO EN UN GRUPO DE DOCENTES (ESTUDIO REALIZADO EN EL 1ER. Y 4TO. AÑO DE LAS CARRERAS DE PROFESORADO Y LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR)".**  
TESIS DE GRADO

**MARIA ALEJANDRA DEL VALLE DAVILA DE GARCIA**  
CARNET 12085-02

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015  
CAMPUS CENTRAL

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**"NIVEL DE MOTIVACIÓN AL LOGRO EN UN GRUPO DE DOCENTES (ESTUDIO REALIZADO EN EL 1ER. Y 4TO. AÑO DE LAS CARRERAS DE PROFESORADO Y LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR)".**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR

**MARIA ALEJANDRA DEL VALLE DAVILA DE GARCIA**

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA EDUCATIVA EN EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO 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:	DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
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
DIRECTORA DE CARRERA:	MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

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

MGTR. MARIA ELENA CHAVEZ WOODS DE DARDON

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. CARMEN ILEANA DE LOURDES CACACHO CARRILLO

Guatemala, 13 de noviembre de 2014

Consejo de Facultad  
Facultad de Humanidades  
Universidad Rafael Landívar  
Campus Central  
Guatemala

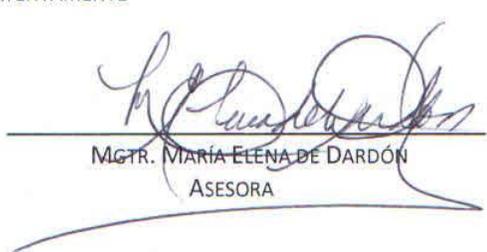
Estimados miembros de Consejo de Facultad:

Me complace hacer de su conocimiento que el trabajo de tesis de la alumna María Alejandra Del Valle Dávila, con carné No. 1208502, quien realizó la investigación con el título de : "Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes" (Estudio realizado en el 1er. Y 4to. Año de la carrera de Educación Inicial en Preprimaria de la Universidad Rafael Landívar)

El trabajo realizado por la estudiante Del Valle Dávila, fue hecho con dedicación y responsabilidad y considero llena los requisitos de investigación propuestos por la Facultad.

Con base en lo anterior solicito de la manera más atenta, nombrar un revisor para que sea aprobada la tesis y la alumna pueda continuar con el trámite oficial, previo a optar el grado académico de **Licenciada en Psicología Educativa**

SIN OTRO PARTICULAR LES SALUDA ATENTAMENTE



MGTR. MARÍA ELENA DE DARDÓN  
ASESORA



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
No. 051-2015

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARIA ALEJANDRA DEL VALLE DAVILA DE GARCIA, Carnet 12085-02 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05906-2015 de fecha 22 de enero de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"NIVEL DE MOTIVACIÓN AL LOGRO EN UN GRUPO DE DOCENTES (ESTUDIO REALIZADO EN EL 1ER. Y 4TO. AÑO DE LAS CARRERAS DE PROFESORADO Y LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR)".**

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA EDUCATIVA en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 22 días del mes de enero del año 2015.



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

Facultad de Humanidades  
Secretaría de Facultad

*Irene Ruiz Godoy*

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

## INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Motivación.....	12
1.1.1 Definición.....	12
1.1.2 Tipos de motivación.....	13
1.1.3 Tipos de motivadores o incentivos.....	15
1.1.4 Teorías generales sobre motivación.....	16
1.2 El docente.....	26
1.2.1 Definición.....	26
1.2.2 Conocimientos del maestro.....	26
1.2.3 Competencia del maestro o docente.....	27
1.2.4 Tipos de docentes.....	28
1.2.5 La eficacia del docente.....	28
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	31
2.1 Objetivos.....	31
2.1.1 Objetivo General.....	31
2.1.2 Objetivos Específicos.....	31
2.2. Variables.....	32
2.2.1. Definición de variables.....	32
2.2.2. Definición Operacional.....	32
2.3 Alcances y Límites.....	33

2.4 Aporte.....	33
III. MÉTODO.....	34
3.1 Sujetos.....	34
3.2 Instrumentos.....	34
3.3 Procedimiento.....	36
3.4 Tipo de investigación.....	36
3.5 Metodología Estadística.....	36
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	37
4.1 Tabla (Descripción de resultados / Estudiantes de 1er. año).....	38
4.2 Tabla (Descripción de resultados / Estudiantes de 4to. año).....	39
4.3 Tabla (Metodología Estadística ML-1) Comparación entre grupos.....	40
4.4 Tabla (Metodología Estadística ML-2) Comparación entre grupos .....	40
4.5 Tabla (Comparación de Medias entre 1er. y 4to año, de la escala de motivación al logro .....	41
4.6 Tabla (Distribución T/ Contraste de medias).....	41
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	51

## RESUMEN

La presente investigación buscó establecer el nivel de motivación al logro del grupo de docentes que estudian en la Universidad Rafael Landívar. El estudio se llevó a cabo durante los meses de agosto, septiembre y octubre del 2014. Se tomó como muestra a un total de 31 docentes; 15 docentes estudiantes de 1er. año y 16 de 4to. año, que cursan la carrera de Educación Inicial y Preprimaria. Se trabajó con dos grupos con el objetivo de realizar un análisis comparando los resultados de quienes empiezan la carrera y los docentes próximos a terminarla.

Como instrumento, se utilizó las escalas de motivación al logro ML-1 y ML-2 del Dr. Pero Morales (2006) las cuales describen una serie de rasgos y características asociadas a la motivación al logro: alto de aspiraciones, organización y método.

Después del análisis e interpretación de los resultados se concluyó que ambos grupos en los que se hizo el estudio obtuvieron un nivel de motivación al logro adecuado. Con base en los resultados se elaboró una propuesta que consistió en una "Guía de Motivación Docente" como herramienta para informar, incentivar, reflexionar, analizar y mejorar la motivación para la búsqueda del logro, la cual aparece adjunta al final de éste estudio.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde finales del siglo XIX se ha llevado a cabo investigaciones, trabajos y observaciones acerca de la felicidad del hombre en el trabajo y como este se comporta frente a la satisfacción y motivación.

En los establecimientos educativos el docente hace un esfuerzo por cumplir con el currículum de estudios; se fijan competencias u objetivos para ser alcanzados durante el año escolar; se hace revisiones anuales, capacitaciones y modificaciones para que logren que los alumnos aprendan de manera significativa y se preparen lo mejor posible realizando las demandas de cada uno de los grados.

El artículo “Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar” de Bacete y Betoret (2002), hace ver el papel del docente como fundamental en la formación y cambios del auto concepto académico y social de los estudiantes. Los autores declaran que “El docente es la persona más influyente dentro del aula por tanto el alumno valora mucho sus opiniones y el trato que recibe de él” (Pág. 32). Pero, ¿Qué pasa cuando el docente no está motivado?, ¿Qué aspectos influyen en la motivación docente? El ideal de un docente sería mantener un nivel alto de motivación al logro para poder alcanzar todas sus metas y las competencias del curso que imparte, pero principalmente que se vea reflejado en las calificaciones de cada uno de sus alumnos y en el comportamiento general del docente. Durante años se ha definido a la motivación como el motor que lleva al éxito. Existe muchísima información para docente de cómo motivar a los alumnos en el salón de clase, pero poco se sabe de ¿Cómo motivar al docente?

En el caso de los estudiantes de la carrera de Educación Inicial y Preprimaria de la Universidad Rafael Landívar, se observó que en su mayoría son docentes; mostrando deseos de superación al seguir preparándose. Se esperaría que

fueran exigentes consigo mismos, organizados, planificados, autodidactas con una alta motivación por el logro, a la excelencia y la constante actualización, pero si sus necesidades y motivaciones no son las adecuadas, la falta total de involucramiento de los docentes, puede llevar a bajar los niveles de motivación al logro, lo que puede ser frustrante para el docente ya que, sin importar cuánto se esfuerce en la planificación y desarrollo de sus cursos, los alumnos se limitan a poner el menor empeño posible y esto se puede reflejar en su rendimiento, desarrollo y aprendizaje.

Es por ello que surge esta investigación con el objetivo de establecer el nivel de motivación al logro de un grupo de docentes que estudian en la Universidad Rafael Landívar la carrera de Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria, en función de los resultados, elaborar una guía que brinde motivación y orientación al docente.

A continuación se presentan estudios realizados, para establecer la importancia de la investigación.

Cutzal (2001) investigó la motivación del personal docente de las escuelas oficiales del área urbana del municipio de San Juan Comalapa departamento de Chimaltenango, buscando determinar cómo esta incide en el desempeño del Personal Docente. El instrumento fue un cuestionario escrito, basado en una encuesta de opinión. La información recabada en el estudio, refleja que el mayor número del personal docente de las escuelas oficiales del área urbana del nivel primario no son motivados, prueba de ello los indicadores: estimulación y valorización muestran que los maestros carecen de los mismos, estos factores tienen incidencia en el desempeño. La investigación concluyó que los directores de las escuelas no valorizan el recurso humano de sus establecimientos, considerando que es un elemento primordial en el proceso educativo y que los directores de las escuelas no contemplan entre sus planes de trabajo, actividades motivacionales del personal, no supervisan al maestro en hora de clase, no estimulan al maestro por sus méritos docentes y recomendó que las Direcciones Departamentales de Educación deben contar con una unidad que capacite y

oriente permanentemente a los directores de escuelas, sobre sus funciones, para que puedan llevar a cabo en sus establecimientos actividades que permitan, que el personal docente se sienta realizado.

Cuesta (2013) buscó establecer la motivación personal y laboral de los docentes del programa de intercambio cultural que labora en una institución educativa en la ciudad de Guatemala. Se tomó como sujetos de estudio veinte docentes extranjeros, comprendidos entre la edad de veinte y sesenta años, de género masculino y femenino, que desempeñan funciones educativas en una institución educativa privada de Guatemala. Para obtener la información se utilizó un cuestionario con Escala de Likert de (1-4) (1932), el cual fue diseñado para medir la motivación de los docentes expatriados. La información obtenida a través de los cuestionarios realizados indican los motivos principales de motivación de los expatriados, en los cuales influyen principalmente todo lo personal, como el crecimiento, el conocimiento de una nueva cultura y el aprendizaje de un nuevo idioma. Se concluyó que los docentes del programa de intercambio cultural presentan motivaciones personales y laborales al expatriarse. Los factores que más les motiva en el área laboral es la oportunidad de ahorro que pueden tener fuera de su país. Y en el área personal, les motiva considerablemente el desarrollo personal que estos puedan tener, seguido por la busca de un cambio cultural. Recomendó a la institución educativa contribuir para que los docentes del programa de intercambio cultural cuenten con diferentes planes de ahorro, tales como acuerdos con instituciones bancarias que les ofrezcan mejores tasas de interés. Sería también beneficioso contar con capacitaciones que ayuden al desarrollo personal de los expatriados.

Palma (2000) aportó en su investigación determinar si la motivación al logro es un factor influyente en el desempeño laboral. Las variables de estudio fueron: motivación al logro, nivel de aspiraciones, nivel de constancia en el trabajo, nivel de organización y métodos de trabajo y desempeño laboral. Como instrumentos se utilizaron un cuestionario de medición motivación al logro del Doctor Pedro Morales de Madrid (1988) y el cuestionario de evaluación del desempeño

elaborado por la empresa. El grupo de estudio fue conformado por la población de trabajadores de la planta de producción de pinturas más grande de Centroamérica. A través de los resultados se pudo determinar que existe una correlación negativa débil entre la motivación al logro y el desempeño laboral, esto indica que los trabajadores no se encuentran orientados a este tipo de motivación. Se concluyó que no existe correlación entre el desempeño laboral y motivación al logro. Recomendó crear programas que aumenten la motivación al logro, que permita el crecimiento y satisfacción personal de los trabajadores, fomentar los niveles de organización y planificación que poseen los sujetos, como medida para aumentar el desempeño laboral.

También se han considerado programas enfocados a mejorar la motivación de los docentes partiendo de sus necesidades. Tal es el caso de Mejía (2007), quién realizó una propuesta de incentivos no monetarios con base en la exploración de la motivación laboral en una institución educativa. La investigación buscó identificar el nivel de motivación de los educadores de la institución educativa Macdermont para posteriormente efectuar una propuesta de incentivos no monetarios. Se utilizó un cuestionario como instrumento. En base a dichos resultados se elaboró una propuesta para un programa de incentivos no monetarios el cual beneficiaría tanto a los educadores como a la Institución. Concluyó que los incentivos no monetarios son una parte muy importante para el desarrollo laboral de los educadores de la institución educativa. Esto se reflejó en el resultado del cuestionario aplicado, obteniendo respuestas que dan acierto a la necesidad de incentivos para su desarrollo. Dejó además como constancia que un programa de incentivos no monetarios son de ayuda y necesarios para la motivación docente. Recomendando al departamento de Recursos Humanos tome en cuenta los hallazgos y propuesta de este estudio con el valor técnico que conlleva y dentro del propósito de colaborar en el enriquecimiento de esta importante dependencia en el colegio e implementar el programa de Incentivos no monetarios propuesto en la investigación, con el objetivo principal en que está basado, que el educador sienta que su trabajo es reconocido por la institución y así sentirse motivado en el desempeño de sus actividades diarias.

Debido a la poca investigación sobre motivación docente se hace referencia a investigaciones en estudiantes y otros trabajadores sobre motivación al logro y su influencia en el desempeño.

Por ejemplo, Rosada (2012) quién estableció la relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en los estudiantes de 3ero. y 4to. año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional de la Universidad Rafael Landívar en la ciudad de Guatemala. Para este efecto se trabajó con la totalidad de estudiantes que se encontraban presentes en el salón de clase el día de la aplicación del instrumento. Para obtener los resultados se utilizó la Escala de Motivación al Logro, del Dr. Pedro Morales (2006), el cual mide aspectos tales como grado de competitividad o valoración del éxito; nivel de organización y métodos de trabajo; y constancia en el trabajo. Se calculó también el promedio de notas obtenido por cada alumno durante el primer ciclo 2012, para establecer si había relación entre ambos factores. En el estudio no se encontró relación entre la motivación al logro y las calificaciones obtenidas por los alumnos de 3ero. y 4to. año y se llegó a la conclusión que no existe relación estadística entre los niveles de motivación al logro y el rendimiento académico de los alumnos, sin embargo, en el caso de los estudiantes de 3er. año, se encontró una pequeña relación favorable al género femenino. También se pudo notar que el promedio de notas de los alumnos de ambos grupos, no es muy alto, ya que se encuentra entre setenta y siete y ochenta puntos. La principal recomendación de este estudio es la conveniencia de propiciar en los alumnos un incremento en sus niveles de motivación al logro por medio de actividades de seguimiento que los docentes puedan trabajar desde cada curso; así como la realización de investigaciones en las cuales se determine cuáles son los factores que afectan, tanto al rendimiento académico como a la motivación al logro de los estudiantes. Recomendó propiciar en los alumnos un incremento en sus niveles de motivación al logro, por medio de actividades de seguimiento que los docentes puedan trabajar desde cada curso Y proporcionar a los docentes un listado de sugerencias que les permitan fortalecer en clase la motivación al logro de sus alumnos.

Flores (2005) en su investigación tuvo como objetivo estudiar la desmotivación del personal del Departamento de Procuración de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Se aplicó un programa motivacional a hombres y mujeres comprendidos entre las edades de veinte a sesenta y seis años, de nivel académico diversificado y universitario, que profesan diferentes religiones y que son procedentes de diferentes zonas de la ciudad y departamentos del país. Se evidenció la sobrecarga de trabajo debido al aumento de las denuncias que recibe a diario la institución, las presiones de tiempo, los problemas presupuestarios y los problemas familiares que repercuten y reducen el desempeño laboral de cada empleado. Se ejecutó el programa tomando en cuenta las áreas laboral, personal y motivacional. Se aplicó una entrevista por escrito con veinte seis preguntas de respuesta abierta y cerrada que cada uno contestó. Luego se procedió a elaborar el programa de acuerdo a las necesidades de motivación que presentaba el personal. Los resultados muestran que una persona que quiera cambiar para su beneficio está dispuesta a luchar para lograrlo. Por lo tanto es importante que la institución desarrolle programas para motivar al personal, capacitaciones participativas y motivadoras, ayudar al empleado a sentirse parte de la institución, fomentando su desarrollo como persona y como profesional. Se concluyó que el impacto del programa motivacional en el personal del Departamento de Procuración fue positivo. Benefició a las personas que participaron; al inicio del programa se trabajó con treinta y siete personas, luego el número de personas varió y se finalizó el trabajo con veinte siete personas. Se obtuvieron resultados satisfactorios ya que se evidenciaron las necesidades que tenían de ser motivados. Entre las recomendaciones para la Unidad de Psicología y Recursos Humanos que tomen en cuenta las necesidades de motivación que presenta los trabajadores para mejorar su desempeño laboral y mística de trabajo y a la institución elaborar y trabajar un plan para mejorar la comunicación entre jefes (as) y trabajadores (as), ya que es importante para un mejor desempeño laboral y motivacional en todo el personal.

Vásquez (2009) tuvo como propósito determinar la diferencia de motivación al logro, en los aspectos de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción, de treinta y seis estudiantes de Psicología Clínica, y treinta y nueve de Psicología Industrial Organizacional, ambos del cuarto año en la Universidad Rafael Landívar. Para llevar a cabo la comparación se aplicó el test MPS, Escala de Motivaciones Psicosociales (Fernández, 1997), que sirvió para determinar si existía diferencia estadística en ambos grupos, por medio de su escala de Autodesarrollo y componentes de activación, expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción. Se concluyó en que sí existe diferencia estadísticamente significativa entre los estudiantes de Psicología Clínica y Psicología Industrial en el componente de activación y no existe diferencia estadísticamente significativa en los demás: expectativa, ejecución, incentivo y satisfacción. Entre las recomendaciones aportó formular en forma individual un método para alcanzar objetivos, personalizarlo y tomarlo en cuenta para desarrollar actividades de la vida, en especial relacionado con la toma de decisiones.

Dentro de los estudios realizados internacionalmente, se pudo encontrar los siguientes referidos a motivación, el realizado por Thornberry (2003) que tuvo como finalidad determinar la relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión en Lima, Perú. Se construyó una prueba de Motivación de Logro Académico (MLA) para estudiantes de secundaria. Esta prueba fue aplicada a ciento sesenta y seis alumnos de Lima. Se encontró que el nivel de la prueba obtenido por los alumnos sí se encuentra afectado por el colegio de procedencia, mas no por el género; mientras que su rendimiento académico está influenciado por ambos. El análisis cualitativo reveló que los alumnos del colegio público presentan una MLA mayor pero su desempeño académico es menor. Se concluyó con la realización de la prueba de motivación de logro académico, demostrándose su validez y confiabilidad, obteniéndose los baremos correspondientes a la muestra. También se confirmó la hipótesis general, encontrándose que existe relación significativa entre la motivación de logro académico y el rendimiento académico. Thornberry

recomendó realizar estudios de validación de la MLA creada, en otras poblaciones estudiantiles. Realizar investigaciones orientadas a encontrar factores que median la relación entre la MLA y el RA.

Molina (2011) determinó la relación entre Resiliencia y Motivación al Logro en Docentes de Escuelas Bolivarianas del Municipio San Francisco. Utilizó la escala de Resiliencia de Colina y Esqueda (2002) y el instrumento de Motivación al Logro (MLP) de Romero García y Salom de Bustamante (1990). Aplicados a ciento cuarenta y nueve docentes y seis directores de las escuelas Bolivarianas de la Parroquia los Cortijos del Municipio de San Francisco. Los resultados reflejaron que los nivel medio, lo cual permitió una apreciación general de la Motivación al logro e indicar que son realistas. En conclusión las dos variables de estudio presentaron una relación positiva, significativa, indicando que existe relación entre la resiliencia y la motivación al logro. Se recomendó al personal directivo que establezca programas para contar con un personal motivado y fomentar una ejecución productiva en la labor docente.

Porro y Núñez (2010) realizaron una investigación con estudiantes de Nuevo Programa de Formación de Médicos, en Sandino, Pinar del Río en la Habana, Cuba, con el objetivo de constatar cómo influye la motivación profesional en los resultados académicos de una asignatura. Los datos se obtuvieron mediante encuestas de motivación, técnica de los cinco deseos, inventario de autoestima y una entrevista estructurada aplicado a una población de cuatrocientos veinte siete estudiantes de primer año de la carrera de Medicina de la Facultad Policlínico Celestino Pacheco Medina, en Santino, Pinar del Río. En relación con los datos socio demográficos estudiados en el cuestionario, solo la procedencia social, la ocupación antes de iniciar los estudios en medicina y el estado de salud mostraron alguna diferencia entre ambos grupos, en los estudiantes de bajo rendimiento se constató que la mayoría tiene procedencia obrera y campesina, mientras que en los estudiantes de alto rendimiento una tercera parte son de procedencia intelectual. Se comprobó al concluir que la existencia de diferencias, desde lo cualitativo en cuanto a la motivación profesional con relación al rendimiento

académico de los estudiantes, lo que podrá ser de gran valor para el desarrollo de acciones educativas las cuales se recomendaron.

Orozco y Díaz (2009) investigaron las atribuciones de la motivación al logro y sus implicaciones en la formación del pensamiento lógico-matemático. El propósito del estudio fue analizar algunas de las atribuciones de la motivación al logro en educación matemática en referencia al desempeño en diferentes aspectos del razonamiento cuantitativo demostrado por estudiantes universitarios. Fue escogida intencionalmente una muestra de noventa y dos estudiantes provenientes de una población de mil ochocientos inscritos en la asignatura Matemática I del semestre I-2008 en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad de Carabobo, Venezuela. Para el estudio se categorizaron las técnicas motivacionales usadas por tres profesores de matemática en el aula y se estudiaron las diferencias observadas en el desempeño académico de los estudiantes sometidos a las diferentes concepciones de motivación. Específicamente, se compararon los estilos de acometida, comprensión, procesamiento y resolución de problemas de lógica, contenido de conjuntos y matemática básica aplicada al estudio analítico y representación de funciones, por parte de los estudiantes de recién ingreso a la universidad a fin de determinar en qué aspectos la concepción motivacional del profesor podría estar influyendo el desarrollo del pensamiento lógico-matemático. Los resultados indican que algunas causas atribucionales de motivación afectan el potencial lógico-numérico y contribuyen en el desempeño de los estudiantes en algunas dimensiones del pensamiento matemático. Concluyendo que se demostró que la concepción y estilo de la motivación didáctica usada por el profesor en el aula, al menos en el ámbito de la muestra del estudio, despliega desempeños diferenciales de los estudiantes al enfrentar y resolver problemas matemáticos, y por ende, influye de manera significativa en el desarrollo del pensamiento lógico-matemático y hay diferencia significativamente superior en los indicadores de desempeño matemático, por parte del grupo de estudiantes del profesor con motivación pragmática, sobre los estudiantes de los profesores con motivación conductista y formalista, respectivamente. En general se puede afirmar que el estilo de

motivación usado por el profesor en el aula tiene implicaciones directas en el desempeño matemático de los estudiantes y en el desarrollo de habilidades de pensamiento cuantitativo.

Hernández y Piña (2005) en su investigación tuvieron como objetivo, determinar el perfil motivacional de los estudiantes de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, cohorte 2005-2006, según la teoría de McClelland y compararlos con los resultados obtenidos en Investigaciones realizadas en Venezuela. Contaron con recursos para ubicar a la población, conformada por todos los estudiantes de la Escuela de Ciencias Sociales a quienes posteriormente se les realizó un muestreo aleatorio. Se lograron encuestar a doscientos veinte dos estudiantes, a través de un instrumento elaborado por Romero García y Salom de Bustamante denominado “Inventario de las Motivaciones Sociales”. Los resultados en cuanto a la Motivación según McClelland, se pudo interpretar que los estudiantes de la Escuela de Ciencias Sociales están mayormente orientados hacia el disfrute de vínculos afectivos con otra u otras personas y su meta es la de alcanzar una relación basada en una amistad recíproca, manifestando interés por gustar, ser aceptados por los demás y tener amistades positivas. En cuanto a la Motivación al poder se encontró que los estudiantes están medianamente orientados hacia el objetivo de influenciar a los otros, afectarlos, controlarlos, persuadirlos y tratar de impresionar, demostrando preocupación por su propia reputación; por lo general, buscan puestos de liderazgo, son dinámicos, sinceros, exigentes y deleitan a los demás al enseñar y hablar en público. Se concluyó no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la Motivación a la Afiliación en función del género, siendo el puntaje obtenido por el género masculino mayor que el del femenino. Se recomendó estudiar los perfiles motivacionales en otras Instituciones Educativas para poder compararlos con los resultados obtenidos en ésta investigación. Estudiar los perfiles motivacionales en otras Escuelas de la Universidad Católica Andrés Bello para poder hacer una comparación con los resultados obtenidos en la Escuela de Ciencias Sociales.

Reyes (2006) estudió los factores intrínsecos y extrínsecos de mayor incidencia en la motivación de una muestra de veinticinco docentes en una institución educativa de nivel de nivel medio superior de Comalep de Plantel Iztapalapa de la ciudad de México. Teniendo como objetivo la evaluación de los factores mencionados. Como factores internos se tomaron en cuenta; el estado emocional sentimientos de logro, autoestima en el trabajo, realización personal y la motivación afiliativa. En los factores extrínsecos se consideraron las condiciones labores, supervisión, relación con los compañeros de trabajo y salario. Se aplicó un cuestionario de evaluación de los ambientes organizacionales en el colegio nacional de educación profesional técnica plantel iztapalapa. Según los resultados los docentes percibían una incertidumbre e inseguridad laboral. Los sentimientos relacionados con el futuro profesional no influyen en absoluto en la actitud de los docentes. Se concluyó con que se dispone de información que permite determinar las características de los alumnos que ingresan a Conalep y con la problemática actual y se recomendó establecer un sistema de comunicación que permita la retroalimentación con la Jefatura de Formación Técnica. Mantener informado al personal docente sobre su situación laboral y las posibilidades de recontractación para el próximo semestre.

En resumen, estos estudios demuestran que la motivación permite mejorar la labor del docente y por lo tanto el rendimiento del alumno. También que el vínculo docente- alumno poseen una gran influencia sobre el aprendizaje y el rendimiento escolar y laboral.

Para la elaboración de la guía motivacional para docentes y el estudio del “nivel motivación al logro” se consideró de importancia describir temas relacionados a la motivación, los cuales se abarcan a continuación.

## 1.1 Motivación

### 1.1.1. Definición

El tema de motivación nos permite comprender el esfuerzo e impulso que dirige las conductas. Las teorías sobre este tema son antiguas y contemporáneas, pero aún tienen validez, es decir, la información que presentan dichas teorías se aplica en la actualidad. Por lo mismo, la información presentada en este estudio está elaborada con autores de los años 90' a la actualidad.

Santrock (2002) define a la motivación como “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”. (pág. 432)

Woolfolk (2006) define la motivación como un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento. La teoría indica que ciertos individuos sienten una fuerte necesidad por obtener logros, experimentan miedos o muestran un interés permanente por algo, deben trabajar duro para obtener lo que desea.

Otros psicólogos ven la motivación como un estado, es decir como una etapa o periodo.

Por su parte Reeve (1997) define la motivación “como la causa hipotética de la conducta provocada por las condiciones ambientales o inferidas de expresiones conductuales, fisiológicas o de auto-informe. Hay seis aspectos de la conducta que pueden indicar la intensidad de un motivo: latencia, elección, amplitud, probabilidad de respuesta, expresiones faciales y gestos corporales” (Pág. 12) Esta se relaciona con procesos que proporcionan energía y dirección a la conducta. Es más bien un estado dinámico que un estado fijo. Al definir motivación como dinámica, se afirma que los estados motivaciones están en continuo flujo, en un estado de crecimiento y declive perpetuo.

Agostini (2012) describe a la motivación “como un sentimiento impulsivo, producto del deseo de hacer u obtener algo, muchas veces nos puede llevar a actuar de

forma positiva o competitiva y otras veces en forma negativa o inescrupulosa. Esto nos debe hacer pensar que lo contrario a la motivación es la Indiferencia”. (Pág. 1)

Mucchielli (1988), opina que el termino motivación ha sido creado por personas del arte publicitario para asignar un conjunto de factores inconscientes que actúan sobre las conductas.

Díaz y Hernández (2010), citando a “Brophy (1998:3), quien define como motivación a un constructo teórico que se emplea hoy en día para explicar la iniciación, dirección, intensidad y persistencia del comportamiento, especialmente aquel orientado hacia las metas específicas. Así, un motivo es un elemento de conciencia que entra en la determinación de un acto volitivo; es lo que induce a una persona a llevar a la práctica una acción.” (Pág. 53)

Con base en lo expresado por los distintos autores, se puede concluir que la motivación es la manera en que la persona se dirige hacia sus metas o aspiraciones basada en las necesidades personales y en la experiencia adquirida. Igualmente, en sus objetivos y emociones que influyen en el comportamiento de manera positiva o negativa. La motivación da el impulso necesario para ser sujeto de cambio y de evolución, superando retos u obstáculos que se le presente al individuo.

### 1.1.2. Tipos de motivación

Existe una distinción clásica en el estudio de la motivación. A continuación se exponen los tipos de motivación que explican el proceso de transformar los pensamientos, creencias y emociones en acciones.

#### 1.1.2.1. Motivación intrínseca

Para Woolfolk (2006) es la tendencia natural a buscar y vencer desafíos, conforme perseguimos intereses personales y ejercitamos capacidades. Cuando

estamos motivados intrínsecamente, no necesitamos incentivos ni castigos, porque la actividad es gratificante en sí misma.

También Díaz y Hernández (2010), la definen como “una tendencia a procurar los motivos o intereses personales y ejercer las capacidades propias, y al hacerlo, buscar y conquistar los desafíos, resolver problemas, obtener una satisfacción o logro personal, por lo que el individuo no necesita de castigos ni incentivos externos para trabajar, porque la actividad le resulta gratificante o atractiva en sí misma.” (Pág. 56)

Otra definición citada por Urcola (2008) “Es la motivación interna aquella que nace y acaba en el propio sujeto. El origen y la finalidad están en la propia persona. Permite al trabajador desarrollar su trabajo con total independencia de premios o castigos, simplemente por el hecho de que se considera que es lo más oportuno y los mejor para él.”(Pág. 92)

Este autor también indica que se le conoce con el nombre de auto motivación, la persona origina la causa de su propio comportamiento, sin influencia externas o factores que determinen el proceder independiente de la persona.

#### 1.1.2.2. Motivación extrínseca

A diferencia de la extrínseca la cual según Woolfolk (2006) la define como; “Motivación creada por factores externos como recompensas o castigos. La diferencia esencial entre los dos tipos de motivación es la razón que el estudiante tiene para actuar, es decir, si el “locus de control” de la acción (la ubicación de la causa) es interna o externa (si está adentro o fuera del individuo)”. (Pág. 351)

Reeve (1997) plantea los motivos extrínsecos como aquellos incentivos y consecuencias ambientales que proporcionan energía y dirección a la conducta. Como el incentivo monetario, que se recibe por realizar un trabajo. Estos acontecimientos externos también incluyen contextos ambientales, situaciones sociales, entornos culturales. El estudio de la motivación extrínseca introduce al conductismo al estudio de la motivación a lo largo de la historia. Aunque este no

niega que la conducta tenga causas internas, pero algunos teóricos enfatizan que la conducta se ve motivada mayormente por causas de afuera de la persona. Según este enfoque explica que la gente trabaja por las recompensas económicas, recompensas y por temor a amenazas o castigos que se puedan dar.

### 1.1.3. Tipos de motivadores o incentivos

Según Reeve (1997), los motivadores externos o extrínsecos también pueden ser de dos tipos monetarios y no monetarios, los cuales se describirán a continuación:

#### a) Motivadores monetarios:

- Salarios y sueldo; remuneración económica.
- Comisiones, dinero extra que depende del esfuerzo realizado.
- Aumentos por méritos; mayores ingresos por reconocimiento al buen trabajo.
- Compensación por conocimiento; se da al aumentar la experiencia o el grado de estudios.
- Bonos sobre producción o incentivos por unidades de producción; al aumentar la producción y las ganancias se otorgan bonos extras.

Si la persona se administra adecuadamente, pueden ser una herramienta efectiva en la mejora del desempeño, así como en la motivación y satisfacción laboral.

#### b) Motivadores no monetarios:

- Reconocimiento; palabras alentadoras o menciones honoríficas por su comportamiento o logros.
- Trabajo que le interese; la atención agregada para realizar una tarea con gusto.
- Lealtad de los empleados; parte de la identificación con la institución o lugar de trabajo.

- Sentirse parte de todo; valorar el trabajo individual como un aporte al equipo de trabajo.
- Oportunidad de desarrollo; aspiración a mayores oportunidades.
- Seguridad en el puesto; estabilidad laboral.

Según Woolfolk (2006) en ocasiones las personas están motivadas, saben porque realizan determinado trabajo, identifican sus actos o decisiones ya que son determinadas y no las controlan otras personas. Sin embargo, los conocimientos y la motivación no siempre son suficientes. Se necesita voluntad y autodisciplina. Y cita; “Donde la motivación indica compromiso, la voluntad permite continuar hasta terminar” (Corno, 1992, p.72).

La motivación también puede ser auto-regulada o regulada por el ambiente. Reeve (1997), describe que la “motivación regulada por el ambiente es una causa artificial o extrínseca de la conducta” (Pág. 5) y que la motivación “auto regulada generalmente surge de intereses, necesidades y reacciones propias a su trabajo los cuales pueden incluir sentimientos de competencia” (Pág. 5).

Reeve plantea una jerarquía de las cuatro fuentes de la motivación; partiendo de los motivos los cuales identifica como las necesidades, cogniciones y emociones (cada una de las cuales es un procesos interno que energiza y dirige la conducta). Las necesidades son condiciones dentro del individuo que resultan esenciales y necesarias.

#### 1.1.4 Teorías generales sobre motivación

Las teorías sobre la motivación permiten explicar la conducta de una persona; las distintas perspectivas psicológicas explican la motivación de formas diferentes. Se analizarán cuatro de esas perspectivas: humanista, conductual, cognitiva y sociocultural, desde un enfoque escolar.

##### 1.1.4.1 Enfoque conductista de la motivación en el aula

Para Woolfolk (2006) según la perspectiva conductista, la motivación del alumno inicia con “análisis” cuidadoso de los incentivos y las recompensas que están

presentes en el salón de clases. “Una recompensa es una situación o un objeto atractivo que se suministra como consecuencia de una conducta específica” (Pág. 352). “Un incentivo es un objeto o situación que alienta o desalienta la conducta” (Pág. 253)

Santrock (2002) “enfatisa en las recompensas externas y los castigos como claves en la determinación de la motivación” (pág. 433), este enfoque se centra en los incentivos como los eventos positivos o negativos que pueden llegar a motivar. Otros incentivos que pueden influir en la motivación son los de tipo de retroalimentación acerca de la calidad del trabajo, certificados, asignar una tarea especial por su capacidad, tiempo extra entre otros.

En resumen la teoría conductista, enfatiza en el manejo de recompensas o castigos como medio para motivar a la persona y para influenciar determinadas conductas.

#### 1.1.4.2 Enfoque humanista de la motivación en el aula

Woolfolk (2006) Describe que desde la década de 1940, los humanistas interpretan a la motivación desde fuentes intrínsecas como las necesidades de “Autorrealización”. Abraham Maslow (1970) citado por Woolfolk señaló que los seres humanos tienen una jerarquía de necesidades, la cual abarca desde las necesidades de supervivencia y seguridad de nivel más bajo, pasa por las necesidades de logro intelectual de nivel más alto, hasta llegar a la autorrealización. La autorrealización es el término que utiliza Maslow para referirse a la realización personal, es decir, al logro del potencial individual.

En sus aportaciones Santrock (2002) “resalta la capacidad del docente para su crecimiento personal, libertad para elegir su destino y cualidades positivas” (pág. 433), esta teoría está muy relacionada con las creencias de Abraham Maslow.

Este enfoque estudia el origen de las necesidades que motivan a la persona o el docente a alcanzar la autorrealización y como las necesidades tienen un orden de

importancia que llevan poco a poco a la persona a ir cumpliendo sus metas u objetivos.

#### 1.1.4.3. Enfoque según Maslow

Woolfolk (2006) describe que según la teoría de Maslow (1954-1971), advierte que “la mayoría de las personas dejan de madurar sólo después de que han desarrollado un alto nivel de estima y, de no lograrlo, nunca llegan a autorrealizarse” (pág. 434). Esto quiere decir que las necesidades las agrupo de forma jerárquica ya que esto estimula la discusión acerca del orden en que se alcanzan dichas necesidades. Siendo la Autorrealización “la más alta y difícil de alcanzar de las necesidades de Maslow y siendo la autorrealización la motivación para desarrollar el potencial completo de uno mismo como ser humano” (pág. 434).



En sus primeros enunciados Maslow dijo que, en la medida que nuestras necesidades más importantes en orden jerárquico se van cubriendo surgen nuevas aunque esta satisfacción sea temporal, pero estas nos llevan a autorrealización en otras palabras a la felicidad.

Martínez (2012) cita que Maslow presenta una serie de características, deducidas de sus estudios empíricos sobre los individuos autorrealizados. “Dichas características son las siguientes:

- una percepción más eficiente de la realidad
- aceptación de sí mismos y de los demás
- espontaneidad
- autonomía
- novedad en la apreciación
- interés social
- relaciones interpersonales profundas, pero esporádicas
- creatividad, originalidad e inventiva”.

González (2001) enumera los tipos de necesidad:

- Innatas:** que son las de la naturaleza humana, como el hambre.
- Adquiridas:** las que dependen de las experiencias como el obtener un mejor salario.
- Sociales:** es la necesidad de sentirse pertenecientes a un grupo.
- Reales o sustitutas:** son las que sustituyen al incentivo real por otro como la afición al domingo.

Para González (2001) las necesidades implican; "Reconocer que hay que realizar pulsiones y valores. Tensión con el grupo, la naturaleza y la sociedad; que son o pueden ser según ayuda o barrera para la satisfacción de nuestras necesidades. La continua búsqueda de medios que propicien equilibrio, paz; ausencia del dolor con que nos aflige aquella carencia que no tiene origen y causa en nuestra voluntaria decisión de desprendimiento o claridad, sino en la frustración impotente, no deseada, que sentimos como amputación" (pág. 46).

#### 1.1.4.4. Teoría de Herzberg

Martínez (2012) Explica que una de las teorías que ha tenido mayor incidencia a nivel científico en el campo de la motivación es la teoría bifactorial o teoría de la motivación-higiene de Frederick Herzberg (1968). Esta teoría se centro en la búsqueda de factores o variables que motiven positivamente a la persona en el

trabajo, identificar el nivel de satisfacción con el fin de ser modificados. “Los factores de primer nivel:

- a) Reconocimiento: un elogio, una alabanza, una cortesía, etc.
- b) Logro: implica un cierto éxito, la realización acertada de un trabajo y un conocimiento de los resultados del mismo.
- c) Posibilidad de desarrollo personal.
- d) Promoción: cambio real en el status o posición en la escala jerárquica.
- e) Salario.
- f) Relaciones interpersonales
- g) Supervisión técnica: Relación los superiores desde el punto de vista de su competencia.
- h) Responsabilidad: Satisfacción derivada del hecho de haberse otorgado una responsabilidad para su propio trabajo o para el trabajo de los demás.
- i) Política y administración de la empresa: organización y dirección de la empresa.
- j) Trabajo en sí mismo: cuando la realización del trabajo es fuente de satisfacción o insatisfacción laboral.
- k) Vida privada: aspectos de la vida privada de la persona que de alguna manera influye en las actitudes.
- l) Status” (pág. 31).

“Los factores de primer nivel son los hechos objetivos que a juicio del entrevistado constituyeron, en una determinada situación, la causa de su sentimiento global de satisfacción o insatisfacción en el trabajo”. (pág. 31). Factores de segundo nivel, integrados por las siguientes necesidades:

- a) Reconocimiento
- b) Logro
- c) Posibilidad de desarrollo personal
- d) Responsabilidad
- e) Afiliación
- f) Trabajo en sí mismo

- g) Estatus
- h) Seguridad
- i) Justicia y equidad.
- j) Orgullo o autoaprecio
- k) Salario

Se puede afirmar que los factores estudiados por Herzberg, fueron de gran utilidad al señalar que las motivaciones no pueden funcionar en ausencia de los factores de higiene que su vez ejercen efecto sobre estos. Así como los que denominó factores satisfactores porque estaban relacionados con el contexto de trabajo. Los insatisfactores, describen el ambiente y sirven para evitar insatisfacción en el trabajo. Se le denomina factores de higiene ya que pueden evitar el dolor y las molestias pero no contribuyen a la autorrealización.

#### 1.1.4.5. Enfoques cognitivos de la motivación

Woolfolk (2006) también se desarrollaron como una reacción ante perspectivas conductistas. Los teóricos cognoscitivos creen que el comportamiento está determinado por nuestro pensamiento, y no sólo por el hecho de haber sido recompensados o castigados por ese comportamiento en el pasado (Stipek, 2002).

Santrock (2002), de acuerdo con las perspectiva cognitiva, “los pensamientos de los alumnos guían su motivación” (pág. 434). Esta teoría está enfocada en los pensamientos que se tienen acerca del éxito o fracaso y como se puede lograr esto según el esfuerzo y control del ambiente que se tenga, pero para esto es importante el establecimiento de metas, planeación y monitoreo del proceso. Y está enfatiza en las presiones que vienen de afuera. Santrock (2002) cita “estas ideas son similares a las de R. W. White (1959), quién propuso el concepto de motivación de competencias; la idea de que las personas están motivadas para tratar efectivamente con su ambiente, de dominar su mundo y de procesar la información de forma efectiva” (pág. 434). También dijo que las personas aparte

de las motivaciones biológicas se rigen por las internas para realizar o interactuar de modo efectivo en su ambiente.

En esta teoría las personas se consideran curiosas, en busca de información para resolver problemas en los que se tiene interés. Se concluye que según la teoría cognitiva, los pensamientos rigen las motivaciones, las metas u objetivos que se quieren alcanzar.

#### 1.1.4.6. Enfoques socioculturales de la motivación

Woolfolk (2006) plantea que se interesan por la participación en las comunidades en práctica. Participando en actividades para mantener su identidad y sus relaciones interpersonales dentro de la comunidad.

#### 1.1.4.7. Teorías de la Motivación al logro

Otro enfoque de la motivación es al logro. La motivación al logro se basa en el deseo de tener éxito. Días y Hernández (2010) resalta el papel de la motivación en el logro del aprendizaje significativo que se relaciona con la necesidad de fomentar el interés y el esfuerzo necesarios para lograr los objetivos. En la actualidad existe un gran interés por estudiar este tipo de motivación, término que ha sido impulsado con la perspectiva cognitiva. Morales (2000) detalla que “la motivación al logro se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo, el proponerse objetivos a largo plazo” (pág. 569).

##### 1.1.4.7.1. Antecedentes

Rodríguez (1987) fundamenta “el origen de estas investigaciones en los trabajos realizados por McClelland y sus colaboradores, cuya finalidad era encontrar un método adecuado para medir la motivación humana, algo que la psicología no habría proporcionado hasta el momento, aunque había extremado la importancia

de la motivación. A finales de 1940, se iniciaron una serie de estudios, utilizando la fantasía como medio de diagnosticar los motivos humanos, procedimiento que poseía un antecedente histórico de Freud y Murray, quienes, dentro de la psicología clínica, hallaron en la fantasía un campo extraordinario para el estudio de las fuerzas motivacionales o dinámicas de la personalidad. Los primeros experimentos (Atkinson y McClelland, 1948), los resultados con un motivo biológico, el hambre. La razón para elegir este motivo es que nadie podía dudar del carácter motivador del mismo y, de esta forma, cualquier diferencia introducida en la intensidad de este impulso, debería reflejarse en los materiales de la fantasía". (Págs. 65,66)

También coincide Hernández (2002) que los antecedentes de la motivación al logro se fundamentan en el desarrollo de una teoría cuya influencia fue de Henry Murray (1938), por un fuerte interés en el desarrollo de la motivación y en cómo ésta afecta la conducta del hombre. Murray basó su teoría de la conducta en el concepto de "necesidad", para comprobar las respuestas hacia la búsqueda de satisfacer las necesidades básicas, para lo cual desarrolló una taxonomía de necesidades, pues consideraba que aunque cada necesidad es única, hay similitudes entre ellas y, por lo tanto pueden ser agrupadas y cada clase forma una necesidad mayor." (Pág. 293) "Dentro de su lista de necesidades describió la necesidad de logro como: a) el deseo o tendencia a hacer las cosas tan rápido y tan bien como sea posible, lo que incluye el deseo de enfrentar algo difícil; b) la habilidad para manipular y organizar objetos físicos, seres humanos o ideas; c) hacer lo anterior de manera tan rápida e independiente como sea posible; d) vencer obstáculos lograr altos estándares y e) superar a otros." (Pág.294) Según Hernández, Murray describe que el ambiente puede proveer el apoyo necesario para la expresión de una necesidad, o contener barreras que impiden la conducta para lograr la meta.

Igualmente Fernández (2005) cita la teoría de McClelland describiendo los tipos de necesidades que llevan al éxito;

a). “La necesidad de superación o de tener éxito, es el afán de lograr algo difícil (tener una intervención afortunada, hacer tareas que no son fáciles y superar a otras personas). Está relacionada con las necesidades de autoestima y autorrealización en la escala de Maslow. (1971)” (Pág. 387)

b). “La necesidad de afiliación (necesidades sociales, de afecto y de cariño) es el deseo de crear relaciones personales, resolver conflictos y tener buenas amistades.” (Pág. 387)

c). “La necesidad de poder es la pretensión de influir sobre otros o controlarlos, o lo que es lo mismo, de ser el responsable de un equipo humano y tener autoridad sobre otras personas. Hay analogías entre la necesidad de poder y las necesidades sociales y de estima de Maslow (1971), al estar en correspondencia con el status y el trato con las personas.” (Pág. 387)

Reeve (1997) describe al logro como el deseo de hacer bien las cosas en relación con un estándar de excelencia. Citando a (McClelland, 1953), describe lo que motiva a la gente a buscar “éxito en competencia con un estándar de excelencia” (pág. 271). Los estándares de excelencia activan la necesidad de logro proporcionando un parámetro para la evaluación del propio nivel de competencia. A lo largo de los estudios sobre la necesidad de logro se observa claro el fenómeno por la amplitud de procesos que lo conlleva como los sociales, cognitivos y de desarrollo. Reeve dice que la presencia de un motivo hace que ciertos tipos de conductas persistan como: “Que realice tareas moderadamente, que persiga el éxito laboral y la actividad empresarial innovadora e independiente” (pág. 271).

Reeve (1997) describe que las personas con un rendimiento óptimo buscan tareas desafiantes. Tratan de hacer bien su trabajo y perciben las satisfacciones de su trabajo, caracterizándose por:

a) **Persistencia;** Reeve (1997) dice que las personas con alta persistencia prefieren tareas de dificultad moderada, ya persisten más tiempo que en las difíciles.

b) **Actividad Empresarial independiente**; Reeve (1997) citando a (McClelland, 1953) describe a las persona con un alto grado de motivación al logro como a la persona que “prefiere tomar riesgos moderados”, “responsabilizarse de su trabajo” y un “rendimiento rápido y preciso” (Pág. 273).

Otra perspectiva de conducta al logro es el modelo de Atkinson (1957) citado por Reeve (1997). Atkinson señala que el motivo de logro predice la conducta del logro sólo en parte. Partió de la idea de “que el motivo de logro se unía a dos influencias situacionales para predecir la conducta de logro: la probabilidad de éxito de la tarea y el valor de incentivo del éxito de la tarea”. (pág. 273)

La teoría clásica de Atkinson considera tres factores determinantes de la conducta hacia el logro. Según De la Herrán y Paredes (2008) los describen como:

- a) El motivo del logro (*achievement*) es el resultado del conflicto que se produce entre el deseo de obtener éxito y el de evitar el fracaso, combinándose ambas tendencias. La fuerza del deseo no es la misma en todas las personas. Hallamos muchas diferencias individuales en la capacidad para experimentar el orgullo del éxito y la vergüenza o ansiedad derivadas del fracaso.
- b) Las expectativas de éxito coinciden con la percepción subjetiva de las probabilidades de triunfar en la tarea. La expectativa es una anticipación cognitiva a partir de indicios que hacen prever las consecuencias de la acción emprendida.
- c) El grado de incentivo, grado de reto o desafío que implica la tarea, puede dar lugar a un sentimiento mayor o menor de competencia. El atractivo de cada meta depende del grado de significación para el sujeto y de la dificultad de la tarea. “ (Pág. 180)

En resumen todos los seres humanos nos movemos por obtener metas que consisten en satisfacer los deseos equilibrados y valores. En el trabajo se busca la

realización cuyo fin sea la satisfacción personal en otras palabras llenar el vacío personal a través de la fuerza del trabajo y la remuneración que ayuda a satisfacer las diferentes necesidades. En la actualidad se sabe más sobre motivación, sobre los beneficios básicos y económicos que se obtiene de las expectativas y prácticas sociales. A lo largo de la historia se ha descrito diferentes constructos relacionándolos con motivación, su importancia y como ésta nos ayuda a alcanzar la realización de metas y logros.

## 1.2. . El docente

### 1.2.1. Definición

Díaz y Hernández (2010) describen al docente como “agente mediador de los procesos que conducen a los estudiantes a la construcción del conocimiento y a la adquisición de las capacidades”. (Pág. 2) Díaz y Hernández refieren que desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado roles como los siguientes: transmisor de conocimientos, animador, supervisor o guía del proceso de aprendizaje, e incluso investigador educativo. “Dicha mediación puede caracterizarse de muy diversas formas, aunque una visión amplia e incluyente es la siguiente (Gimeno Sacristán, 1988; Rodrigo, Rodríguez y Marrero, 1993:243): El Profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículum en general y al conocimiento que transmite en particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento o hacia un parcela especializada del mismo. Entender cómo los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las instituciones escolares, es un factor necesario para que se comprenda mejor por qué los estudiantes difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido y hasta la misma distribución social de lo que se aprende”. (Pág. 3)

También De La Herrán y Paredes (2008) realizaron 3 definiciones de profesor según su desempeño y lo describieron como:

- a. **El profesor como facilitador del aprendizaje;** hace referencia a un modo de potenciar la autonomía en el aprendizaje del alumnado a través de la planificación y desarrollo de actividades de enseñanza.
- b. **El profesor como miembro de una organización;** supone asumir que el profesor se encuentra integrado dentro de una estructura organizativa particular en el a que existen una serie de normas y relaciones y, donde adquiere unas responsabilidades y compromisos de índole legal y laboral.
- c. **El profesor como orientador y gestor de la convivencia;** “se destaca el papel formativo del profesor, siendo la finalidad de su tarea el contribuir al desarrollo integral del alumno con el objeto de capacitarse para un aprendizaje autónomo y una participación pacífica, activa, crítica y transformadora en la sociedad.” (Pág. 386)

#### 1.2.2. Conocimientos del maestro o docente

Según Díaz y Hernández (2010) los postulados constructivistas proponen, que conocimientos deben tener los profesores en listando los siguientes:

- a) “Conocer la materia que enseñarán.
- b) Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.
- c) Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.
- d) Criticar con fundamentos los métodos habituales de enseñanza.
- e) Saber preparar actividades.
- f) Saber dirigir las actividades que plantean a los alumnos.
- g) Saber evaluar
- h) Utilizar la investigación e innovación disciplinaria y psicopedagógica en el campo de la docencia.” (Pág. 4)

#### 1.2.3. Competencias del maestro o docente

En el proceso de aprendizaje actualmente se trabaja en la formación de competencias, Díaz y Hernández (2010) citan “Las competencias de los docentes son competencias profesionales que se desarrollan mediante procesos de

formación deliberados y dirigidos, pero también se desarrollan y perfeccionan en el devenir cotidiano del practicante cuando enfrentan situaciones claves. Las competencias docentes pueden ser de muy diverso tipo, no existe una categorización consensuada. Por ejemplo, Perrenoud (2004) las agrupa dentro de diez grandes familias, que a su vez puedan descomponerse en competencias aún más específicas.

Dichas familias de competencias docentes son:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- Implica a los alumnos en sus propios aprendizajes y su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Participar en la gestión de la escuela.
- Informar e implicar a los padres.
- Utilizar las tecnologías de la información y comunicación.(TIC)
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Organizar la propia formación continua”. (Pág.18)

#### 1.2.4. Tipos de docentes

Woolfolk (2006) dice que una buena enseñanza se debe identificar dos tipos de profesores o docentes:

- a) **Profesores expertos:** Docentes eficaces y experimentados que han desarrollado soluciones para resolver problemas comunes en el salón de clases. Sus conocimientos acerca de los procesos y contenidos de la enseñanza son extensos y están bien organizados.
- b) **Profesores novatos:** Se preocupan por el mantenimiento de la disciplina, la motivación de los estudiantes, la evaluación del trabajo de los alumnos y la relación con los padres. Esto en un proceso gradual.

### 1.2.5. La eficacia del profesor

Woolfolk (2006) dice que “la eficacia en la enseñanza proviene de las creencias del profesor de que podría alcanzar cada dificultad del estudiante y ayudarlo a aprender, parece ser uno de los pocos rasgos personales de los maestros que se relacionan con el aprovechamiento de los estudiantes. La teoría de la autoeficacia predice que los profesores con un alto sentido de la eficacia trabajan con mayor empeño y persistencia más tiempo, incluso cuando los estudiantes tienen dificultades de aprender, en parte porque estos maestros creen en sí mismos y en sus alumnos”. (Pág. 370)

Es importante mencionar que en el sentido personal de la eficacia de los profesores es mayor en las escuelas donde el resto de los maestros y los administradores tienen altas expectativas en los estudiantes, y donde los profesores reciben ayuda por parte de sus directores para resolver problemas instruccionales y administrativos. Según Woolfolk (2006) describe “la percepción del control es un elemento significativo para la autoeficacia. La sensación de control también es un elemento de una teoría humanista actual de motivación: la autodeterminación.”(Pág. 370)

#### 1.2.5.1. Motivación docente (Autodeterminación)

Según Woolfolk (2006), la autodeterminación “es la necesidad de experimentar decisión y control en lo que hacemos y en las razones por las que lo hacemos. Es el deseo de que nuestros propios deseos, y no las recompensas o presiones externas, determinen nuestros actos (Deci y Ryan, 1985; Ryan y Deci, 2000).” (Pág. 370) La gente busca luchar por controlar su propio comportamiento; frecuentemente lucha en contra de las presiones de los controles externos, como las reglas, los horarios, las fechas límite, las órdenes y los límites impuestos por los demás. Woolfolk dice “una aula con un ambiente que fomente la autodeterminación y la autonomía del estudiante está asociada con mayores

interés, sentimiento de competencia, creatividad, aprendizaje conceptual y preferencia por los desafíos”. (Pág. 370)

Igualmente Díaz y Hernández (2010) describen “El manejo de la motivación por el aprendizaje en contextos escolares supone que el docente y sus estudiantes comprendan que existe interdependencia entre los siguientes entre los siguientes factores:

- a) Las características y demandas de la tarea o actividad escolar.
- b) Las metas o propósitos que se establecen para tal actividad.
- c) El fin que se busca con su realización.
- d) Las actividades que despliegan los participantes, su sentido y significado.

Por lo anterior puede decirse que son tres: los propósitos perseguidos mediante el manejo de la motivación escolar:

- Despertar el interés y dirigir la atención.
- Estimular el deseo de aprender que conduce el esfuerzo y la constancia.
- Dirigir estos interés y esfuerzos hacia el logro de fines apropiados y a la realización de propósitos definidos.” (Pág. 57)

En conclusión la eficacia aumenta a partir del éxito de los profesores y de los estudiantes, y no sólo del apoyo moral o la motivación de los profesores. Cualquier experiencia o entrenamiento que le ayude a tener éxito en las tareas cotidianas de enseñanza le dará al docente una base para desarrollar con eficacia y autodeterminación su labor en el aula.

Los investigadores han encontrado que la motivación al logro mejora cuando se establecen metas específicas, próximas y que desafíen al docente. Es importante para los docentes establecer metas claras de lo que quieren lograr, que identifiquen sus necesidades; así como evaluar qué los motiva tanto intrínsecamente como lo que reciben de afuera, pero también necesario animar y buscar herramientas alternas como incentivos verbales que los desafíen y animen a buscar el logro.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Guatemala no se le da mucha importancia al tema de motivación docente, ya que las autoridades educativas se enfocan en cubrir las necesidades inmediatas de los establecimientos. Probablemente los niveles de motivación de los docentes harían la diferencia entre su labor y el rendimiento académico de los estudiantes. Los docentes cumplen con su trabajo al presentar los temas y realizar cada una de las actividades que planifican, pero ¿Qué pasa cuando el docente no está motivado?, ¿Qué aspectos influyen en la motivación docente? El papel más importante sería el de enseñar los contenidos del curso, la satisfacción de lograr en sus alumnos un aprendizaje que se vea reflejado en sus calificaciones, pero existen otros factores como el salario, las demandas de tiempo, la exigencia de preparación y calificación, el seguir preparándose a través de continuar una licenciatura, maestría, capacitaciones, cursos o talleres etc. Por lo expuesto anteriormente se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de la motivación al logro de los docentes que estudian la Licenciatura en Educación Inicial en preprimaria de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala?

### 2.1. Objetivos

#### 2.1.1. Objetivo General

Establecer el nivel de motivación al logro del grupo de docentes de 1er. y 4to. año, de la Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria que estudian en la Universidad Rafael Landívar.

#### 2.1.2. Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de motivación al logro que tienen los maestros ante la docencia.
- Comparar los resultados entre 1er. y 4to año de los sujetos del estudio.
- Elaborar una guía en base a los resultados obtenidos.

## 2.2. Variables

- a) Nivel de motivación al logro
- b) Docentes /maestros

### 2.2.1. Definición de las variables

**Nivel de motivación al logro:** “Es el impulso de superación en relación a un criterio de excelencia establecido”. (Reeve, 1997, pág. 271). En otras palabras es la motivación en el trabajo, en la educación, en el deporte o en otras áreas hacia el logro personal y la necesidad de vinculación y realización de metas.

**Docentes o maestros:** Díaz y Hernández (2010) describen al docente como “agente mediador de los procesos que conducen a los estudiantes a la construcción del conocimiento y a la adquisición de las capacidades”. (Pág. 2)

### 2.2.2. Definición operacional

**Nivel de motivación al logro:** Para esta investigación el nivel de motivación al logro es el resultado obtenido por los sujetos de estudio a través de los dos cuestionarios de motivación al logro elaborados por Morales (2013). El manual de la escala MI-1 señala que el punteo global refleja como indicador de motivación al logro la búsqueda de éxito, que mide en general planificación, trabajo constante y objetivos a largo plazo, y el segundo, MI-2, las preguntas se enfocan a la organización en el trabajo que mide en general la autoestima relacionada hacia el estudio y auto describirse como organizado, constante y seguro, y ambas con el considerarse ambicioso.

El objetivo de esta comparación entre las dos escalas es comprobar cómo dos instrumentos que aparentemente miden el mismo constructo pueden realmente estar midiendo constructos distintos aunque relacionados.

**Docente:** Son los docentes estudiantes de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria que respondieron los cuestionarios y que manifestaron a través de esto, el nivel de logro.

### 2.3. Alcances y Límites

Esta investigación abarcó conceptos descriptivos sobre motivación al logro con el objetivo de medir y comparar el nivel de motivación de un grupo de docentes que estudian de la carrera de Licenciatura en Educación Inicial y Pre primaria, que asisten a la Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Guatemala, maestras de Pre-primaria y Primaria. Los resultados obtenidos a lo largo de esta investigación aplican solamente a los sujetos en estudios similares. Entre los límites observados se encontró el instrumento utilizado, éste no identificaba de forma precisa los factores motivadores de logro, mide generalidades de la motivación al logro.

### 2.4. Aporte

El aporte principal fue conocer el nivel de motivación al logro y como este influye en la labor docente y poder así tener un mejor aprovechamiento de las potencialidades, dando como resultado el bienestar del docente y un mejor rendimiento de los alumnos. También brindar herramientas e información acerca de la didáctica docente, técnicas para mejorar la motivación al logro, por medio de una guía docente; un documento donde aparecen descritos los objetivos formativos, las competencias que se adquieren, el programa, la metodología, la bibliografía y el catálogo de técnicas docentes, de actividades académicas y como método de evaluación (Martín 2010 pág. 4)

El presente estudio y la guía docente serán de ayuda para los Psicólogos Educativos. El estudio servirá de referencia para proponer e implementar programas para evaluar y motivar a los docentes, permitiendo orientar a los maestros en el establecimiento e implementar metas que los lleven al logro.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Sujetos

Se trabajó con un grupo de 31 estudiantes de Educación Inicial y Preprimaria del 1er. y 4to. año, de género femenino, entre las edades de 19 y 21 años. Se tomó dos grupos para comparar los niveles de motivación de los docentes que empiezan la carrera universitaria y los próximos a terminarla.

	Número de sujetos	Edades
1er. año	15	18 a 22 años
4to. año	16	22 30 años

#### 3.2. Instrumentos

Para obtener la información se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Escala de motivación al logro (ML-1)
- Escala de motivación al logro (ML-2)

Éstos se obtuvieron a través de las escalas de Motivación al Logro del Dr. Pedro Morales (2006) (ML-1) y (ML-2), las cuales describen una serie de rasgos y características asociadas a la motivación al logro: alto de aspiraciones, organización y método. El riesgo no está expresado de manera explícita. Los ítems están inspirados en parte en una sencilla escala de Ray (1974b). En esta escala, los ítems se formulan en forma de preguntas claras y directas. Morales (2013) muestra diferentes cuestionarios y escalas como otro ejemplo citando las de Heilmreich y Spence (1977) quienes desarrollaron un cuestionario de motivación al logro para medir los cuatro componentes: orientación laboral (deseo de hacer lo mejor que uno puede en todo lo que haga); dominio (la persistencia a la hora de completar tareas, especialmente las tareas difíciles); competitividad (el disfrutar del reto de la competición); y despreocupación personal (una orientación autónoma respecto a lo que piensan los demás de los esfuerzos de logro propios).

El manual de la escala MI-1 señala que el punteo global refleja como indicador de motivación al logro la búsqueda de éxito y en el MI-2 las preguntas se enfocan a la organización en el trabajo, que se reflejan en cada una de las preguntas.

### **Escala de motivación al logro (ML-1)**

**Autor:** Dr. Pedro Morales Vallejo (2006)

**Mide:** el nivel de motivación al logro

**Número de ítems:** consta de 16 preguntas

**Tiempo de aplicación:** 10 minutos

**Forma de aplicación:** Autoaplicado

### **Escala de motivación al logro (ML-2)**

**Autor:** Dr. Pedro Morales Vallejo (2006)

**Mide:** el nivel de motivación al logro; en esta escala los ítems están redactados con énfasis en la aceptación de riesgos (*entre A y B, prefiero B*); y son una adaptación de las escalas de Mehrabian para niños (1968, reproducidas en Brown, Cherrington y Cohen, 1975).

**Número de ítems:** consta de 16 preguntas.

**Tiempo de aplicación:** 5 minutos

**Forma de aplicación:** Autoaplicado

**Validez y confiabilidad:** El autor de la escala validó el instrumento utilizando distintas pruebas estadísticas, para medir la calidad del test.

Morales (2006) para la interpretación de los resultados se tomó los estudios fiables realizados a 350 sujetos cuya media fue de **44.76** en la escala (ML-1). En un estudio realizado con estudiantes de 4to y 5to años de diversas facultades de una universidad estatal. La muestra fue 100 estudiantes a quienes se les aplicó la escala (ML-2) y obtuvieron una media fiable de **40.22**.

### 3.3. Procedimiento

- El estudio se realizó en la Universidad Rafael Landívar, campus central, después de pedir las autorizaciones correspondientes.
- Se aplicó a los sujetos el instrumento.
- Se tabuló los resultados, se analizaron e interpretaron los mismos.
- En base a los resultados se realizó una Guía para motivar a los docentes, que cumpla con los criterios y brinde herramientas para su labor.

### 3.4. Tipo de Investigación

Según Hernández, Gernández y Baptista (2010) la investigación, es de tipo descriptiva, ya que es la que estudia una serie de medidas numéricas tendientes a sintetizar el comportamiento de las variables (o conjunto de datos) que estamos estudiando, las cuales podemos recolectar, organizar, resumir, presentar y analizar datos numéricos relativos a un conjunto de sujetos u observaciones. Describe la tendencia de un grupo o una población y pueden hacerse descripciones comparativas.

### 3.5. Metodología Estadística

Para el análisis de los resultados obtenidos se utilizó los cálculos estadísticos siguientes según Hernández, Gernández y Baptista (2010):

- Media
- Mediana
- Moda
- Desviación estándar
- Varianza
- Rango
- Punteo mínimo y máximo
- Estadística de porcentajes
- La distribución t (de Student)

#### IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se describen los resultados obtenidos al aplicar las pruebas ML-1 y ML-2 las estudiantes de la carrera de Educación Inicial y Pre primaria de 1ero y 4to. año. Las docentes respondieron un cuestionario de 32 ítems, cuyo objetivo fue determinar el nivel de motivación al logro en docentes.

Estos resultados se incluyen en las tablas 4.1 y 4.2. de manera descriptiva, posteriormente la metodología estadística se encuentra en las tablas 4.3 y 4.4. Finalmente se presentó la comparación entre ellos en la tabla 4.5.

	Número de sujetos	Edades
1er. año	15	18 a 22 años
4to. año	16	22 a 30 años

Los resultados se encuentran clasificados e interpretados según el nivel de motivación; bajo, medio o alto. Se hicieron rangos en base al punteo total otorgado (del 1 al 4) siendo 4 la puntuación favorable de la distribución de los punteos de los ítems de las 2 escalas. Como consecuencia de la multiplicación del total de ítems por cada una de las puntuaciones, como se muestra a continuación.

Punteo	Nivel de motivación
16-32	Bajo
33-48	Medio
49-64	Alto

16 x 4= 64 Nivel alto
16 x 3=48 Nivel medio
16 x 2=32 Nivel bajo
16 x 1=16 Nivel bajo

**Tabla 4.1 Descripción de resultados / Estudiantes de 1ero. año.**

**Nivel de motivación al logro**

Estudiantes de 1er. año	Escala ML-1	Nivel de motivación	Escala ML-2	Nivel de motivación
1	33	Medio	36	Medio
2	37	Medio	38	Medio
3	38	Medio	40	Medio
4	39	Medio	41	Medio
5	41	Medio	41	Medio
6	41	Medio	43	Medio
7	41	Medio	45	Medio
8	41	Medio	45	Medio
9	42	Medio	45	Medio
10	42	Medio	46	Medio
11	46	Medio	51	Alto
12	46	Medio	51	Alto
13	47	Medio	53	Alto
14	48	Medio	54	Alto
15	49	Alto	54	Alto

Se puede observar en la tabla 4.1, que el punteo mínimo para los estudiantes de 1er. año en la escala de motivación a logro (ML-1) es de 33 y en la escala (ML-2) es de 36. El punteo máximo obtenido en la escala (ML-1) es de 49 y en la escala (ML-2) es de 54. El rango obtenido en la escala de (ML-1) en estudiantes de 1er. año es de 16 y en la escala (ML-2) es de 18. El 93% de los estudiantes de 1er. año en la escala ML-1 reflejan un nivel de motivación medio y el 7% un nivel alto. En la escala ML-2 el 67% de los estudiantes mostraron un nivel medio y un 33% un nivel alto.

**Tabla 4.2 Descripción de resultados / Estudiantes de 4to. año.**

**Nivel de motivación al logro**

Estudiantes de 4to. año	Escala ML-1	Nivel de motivación	Escala ML-2	Nivel de motivación
1	40	Medio	37	Medio
2	41	Medio	39	Medio
3	41	Medio	40	Medio
4	42	Medio	41	Medio
5	42	Medio	42	Medio
6	42	Medio	42	Medio
7	42	Medio	43	Medio
8	42	Medio	43	Medio
9	43	Medio	44	Medio
10	43	Medio	46	Medio
11	43	Medio	48	Medio
12	44	Medio	49	Alto
13	46	Medio	49	Alto
14	46	Medio	50	Alto
15	50	Alto	52	Alto
16	55	Alto	54	Alto

El cuadro 4.2 refleja que el puntaje mínimo para los estudiantes de 4to. año en la escala de motivación a logro (ML-1) es de 40 y en la escala (ML-2) es de 37. El puntaje máximo obtenido en la escala (ML-1) es de 55 y en la escala (ML-2) es de 54. El rango obtenido en la escala de (ML-1) en estudiantes de 4to. año es de 15 y en la escala (ML-2) es de 17. El 88% de los estudiantes de 4to. año en la escala ML-1 reflejan un nivel de motivación medio y el 12% un nivel alto. En la escala ML-2 el 69% de los estudiantes mostraron un nivel medio y un 31% un nivel alto.

**Tabla 4.3 Metodología Estadística (ML-1)**

**Comparación entre grupos**

	N	Media	Mediana	Moda	Varianza	DE	P min	P max	Diferencia entre medias
1er. año	15	42	41	41	18.47	4.30	33	49	2
4to. año	16	44	42.5	42	13.8	3.72	40	55	

En la tabla 4.3 se comparan los resultados estadísticos del cuestionario (ML-1) de los docentes de 1er. año y 4to. año. Se observa que los punteos o medias no presentan una diferencia significativa, ya que no superan un punteo mayor a 5 así como la desviación estándar. Es evidente que comparando los dos grupos en la escala ML-1 no presentaron punteos significativamente diferentes.

**Tabla 4.4 Metodología Estadística (ML-2)**

**Comparación entre grupos**

	N	Media	Mediana	Moda	Varianza	DE	P min	P max	Diferencia entre medias
1er. año	15	45	45	45	32.67	5.72	36	54	0
4to. año	16	45	43.5	43	22.82	4.75	37	54	

En la tabla 4.4 se comparan los resultados estadísticos del cuestionario (ML-2) de los docentes de 1er. año y 4to. año. Se observa que no existe diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos al comparar los punteos.

**Tabla 4.5 Comparación de Medias entre 1er. y 4to. Año, de la escala de motivación al logro**

	Motivación al logro (ML-1)	Motivación al logro (ML-2)	Diferencia (ML-1)	Diferencia (ML-2)
1ero. Año N=15	42 <b>(44.76)</b>	45 <b>(40.22)</b>	-2.76	4.78
4to. Año N=16	44 <b>(44.76)</b>	45 <b>(40.22)</b>	-0.76	4.78

En la tabla 4.5 se comparan las medias de las escalas obtenidas por los 2 grupos, con base en la media obtenida por el Dr. Morales(2013) en su estudio de validación de los instrumentos, mostrando una diferencia de -2,76 en la escala ML-1 y 4.78 en la escala ML2 para primer año. En el grupo de 4to. año se observó una diferencia de -0.76 en ML-1 y 4.78 en ML-2, siendo evidente que no refleja diferencias significativas mayores de 5 y refleja similitud con el estudio del Dr. Morales.

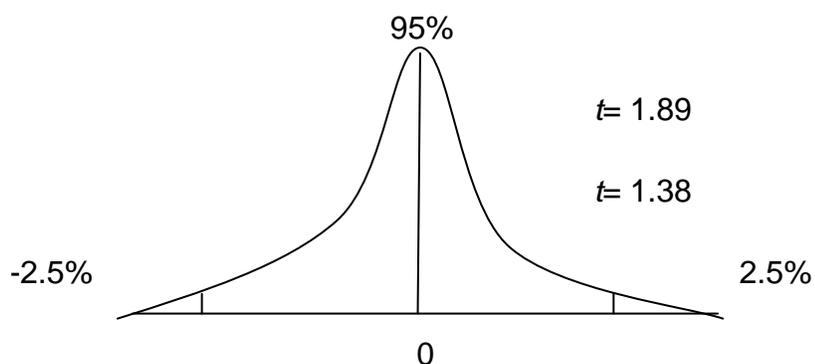
**Tabla 4.6 Distribución T / Contraste de medias entre los grupos, en cada escala**

1er. y 4to. año de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria	T De Student
MI-1	1.38
ML-2	1.89

Se utilizó la fórmula de contraste de media para obtener la *t* de Student la cual es una puntuación típica. Es decir, se calculó en cuántas desviaciones típicas (errores típicos) se aparta de nuestra diferencia de la diferencia media (cero).

La tabla 4.6 corresponde a la probabilidad de obtener una diferencia igual o superior a la que hemos encontrado al comparar las medias de los grupos en cada escala.

Según la *t* de Student, las diferencias que se consideran normales o no significativas son las que no se apartan en más de 2.5 % en desviación o errores típicos de la diferencia de 0. Por lo tanto, no se encontró diferencia de medias estadísticamente significativas entre los resultados de la escala de Motivación entre los docentes que estudian 1ero. y 4to. año de la carrera de Educación Inicial y Pre primaria. Ligeramente se observa que los alumnos de 4to. año obtuvieron mayores punteos que los alumnos de 1er. año que cursan la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria.



## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Agostini (2012) describe a la motivación “como un sentimiento impulsivo, producto del deseo de hacer u obtener algo, muchas veces nos puede llevar a actuar de forma positiva o competitiva y otras veces en forma negativa o inescrupulosa. Esto hace pensar que lo contrario a la motivación es la indiferencia”. (Pág. 195) Se entienden por motivación al logro las necesidades que impulsan el actuar de determinada manera para alcanzar metas y lleven a la persona al éxito.

Los resultados obtenidos reflejaron que los docentes y estudiantes de la Licenciatura en educación inicial y preprimaria, muestran niveles de motivación adecuados frente a su trabajo al compararlos con otras investigaciones, como es el caso de Palma (2000), de Guatemala, quién concluyó que no existe diferencia entre el desempeño laboral y motivación al logro en un grupo de trabajadores.

El nivel de motivación obtenido en los sujetos de 1er. y 4to. Año en la escala ML-1 y ML-2, en su mayoría es de nivel medio. Según la teoría planteada en el presente estudio, se determinó que los docentes se encuentren motivados a obtener satisfacción en el trabajo, oportunidades que se presentan para lograr el reconocimiento, desarrolló profesional y crecimiento personal, fundamentado en el nivel de motivación reflejado, tal como lo indica Morales (2006) al indicar que “la motivación de logro se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda de éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo, así como proponerse objetivos a largo plazo”.

También se evidenció que no se encontró diferencia de medias estadísticamente significativas entre los resultados de la escala de Motivación entre los docentes que estudian 1ero. y 4to. año. Esto indica que no importa el año de la carrera que cursen, los docentes el nivel de motivación lo mantienen en el transcurso de su preparación y de su práctica profesional.

A pesar de que dicho estudio muestra niveles adecuados en la motivación al logro, es importante seguir motivando a los docentes para el establecimiento de nuevas

metas, logros y así buscar la excelencia. Se han considerado programas enfocados a mejorar la motivación de los docentes partiendo de sus necesidades. Tal es el caso de Mejía (2007), quién realizó una propuesta de incentivos no monetarios con base en la exploración de la motivación laboral en una institución educativa.

Según Reeve (1997) describe al logro como el deseo de hacer bien las cosas en relación con un estándar de excelencia. Citando a (McClelland, 1953), describe a lo que motiva a la gente a buscar “éxito en competencia con un estándar de excelencia”. El docente en Guatemala se caracteriza por sus valores y la vocación que muestra hacia la docencia, idealmente se preocupa por incentivar a cada uno de sus estudiantes, busca que sean profesionales capaces y exitosos. El nivel de motivación se relaciona con la influencia del ambiente y por las propias experiencias del docente, por consecuencia se refleja en la búsqueda de la excelencia y cumplimiento de nuevas metas, concluyendo que el docente con alto nivel de motivación al logro estará en constante búsqueda de excelencia en su labor diaria.

## VI. CONCLUSIONES

- Se estableció el nivel de motivación al logro del grupo de docentes de 1er. y 4to. año, que estudian en la Universidad Rafael Landívar la carrera de Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria cuyo resultado fue nivel medio.
- No se encontró diferencia de medias estadísticamente significativas de la escala de Motivación entre los docentes que estudian 1ero. y 4to. año de la carrera de Educación Inicial y Pre primaria.

## VII. RECOMENDACIONES

Al Departamento de Educación de la Facultad de humanidades de la URL se recomienda:

- Estimular la búsqueda del éxito, el interés, constancia, responsabilidad y el proponerse objetivos a largo plazo en base a diferencias culturales desde el inicio de la carrera.
- Seguir motivando a los estudiantes que cursan la carrera de Educación Inicial y Preprimaria para ser mejores profesionales, competitivos y satisfechos de su trabajo además de sus logros.
- Utilizar la Guía Motivacional para docentes, aportada por la presente investigación, con la finalidad de mantener la motivación al logro en niveles altos y los docentes proyecten sus metas y competencias.
- Evaluar constantemente la guía a través de una encuesta para conocer la utilidad y dar validación a los objetivos de la misma.

A las instituciones educativas:

- Utilizar programas o herramientas para motivar a los docentes, por ejemplo la Guía Motivacional para docentes, aportada por la presente investigación, con la finalidad de mantener la motivación al logro en niveles altos y los docentes proyecten sus metas y competencias.
- Motivar continuamente a los docentes para lograr ser mejores personas, profesionales, competitivos y satisfechos de su trabajo y logros.

A los docentes:

- Plantearse nuevas metas que busquen constantemente el éxito.
- Seguirse preparando y desarrollar estrategias novedosas que los lleven al logro y satisfacción personal y laboral.
- Realizar cada uno de los ejercicios de la Guía de motivación docente, como un incentivo para mantenerse motivados.

## VIII. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

Agostini E. (2012) *Como permanecer motivado y tener éxito*. Estados Unidos: Smashwods Edition.

Bacete F. y Betoret F. (2002). *Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar*. Reflexiones pedagógicas. Docencia No. 16 pag. 24-36. Universidad Jaume I de Castellón. Santiago, Chile.

Cuesta S. (2013). *Motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que labora en una institución educativa en la ciudad de Guatemala* (Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Cutzal R. (2001). *Motivación del personal docente de las escuelas oficiales del área urbana del municipio de San Juan Comalapa departamento de Chimaltenango* (Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

De la Herrán y Paredes (2008). *Didáctica General. La práctica de la enseñanza en Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Mc Graw Hil: España.

Díaz y Hernández (2010). *Estrategias Docentes. Para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. Mc Graw Hill: México.

Fernández E. (2005). *Introducción a la gestión (Management)*. España: Editorial Universidad Politécnica de Valencia.

Flores A. (2005) *Desmotivación del personal del Departamento de Procuración de la Procuraduría de los Derechos Humanos*. (Tesis inédita). Universidad San Carlos de Guatemala.

González L. (2001) *Satisfacción y motivación en el trabajo*. España: Ediciones Díaz de Santos, S. A.

- Hernández M. (2002) *Motivación animal y humana*. México: Editorial Manual Moderno S.A.
- Hernández y Piña (2005) *Perfil motivacional de los alumnos de la Escuela de Ciencias Sociales Cohorte 2005-2006 según McMlelland*. Universidad Católica Andrés Bello. (Tesis inédita), Venezuela.
- Hernandez, Fernandez y Baptista (2010) *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hil: México.
- Mucchielli A. (1988) *Las motivaciones*. Editorial Paidotribo: Barcelona. España.
- Martín y miembros de equipo de docentes (2010) Manual de elaboración de Guías Docentes adaptadas al EESE. (ISBN: 978-85-693-5031-7) Colombia.
- Martínez M. (2012) *Motivación*, Monografía del libro la gestión empresarial. Ediciones Díaz de Santos: Madrid, España.
- Mejía C. (2007). *Propuesta de incentivos no monetarios con base en la exploración de la motivación laboral en una institución educativa* (Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Molina C. (2011) *Resiliencia y Motivación al Logro en Docentes de Escuelas Bolivarianas*. (Tesis inédita). Universidad Rafael Urdaneta. Bolivia.
- Morales M. (2000) *Medición de actitudes en psicología y educación*. Construcción de escalas y problemas metodológicos. (Segunda Edición) COMILLAS. España.
- Morales M. (2013). *Cuestionario y Escalas. Escala de Motivación al logro*. (ML-1) Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Madrid, España. (págs. 21-24) Recuperado de:

<http://www.web.upcomillas.es/personal/peter/.../CuestionariosyEscalas.doc>

Orozco C. y Díaz M. (2009). *Atribuciones de la motivación al logro y sus implicaciones en la formación del pensamiento lógico-matemático*. Universidad Inter ciencia: Revista de ciencia y tecnología de América, Vol. 34 No. 9, pág. 630-636, Dialnet.

Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3098573>

Palma L. (2000). *Motivación al logro como factor influyente en el desempeño laboral*.

(Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Porro A. y Núñez R. (2010). *Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del Nuevo Programa de Formación de médicos*. Educación Médica superior. 42

Universidad de Pinar del Río. Cuba. Recuperado de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412010000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412010000100006)

Psicología Global (2012). *Motivación*. Teoría de las necesidades de Mcdelland. Servicios

Psicológicos. Recuperado de <http://www.psicologiaglobal.com/?p=317>

Reeve (1997). *Motivación y Emoción*. Mc Graw-Hill. (3era. Edición) México.

Reyes J. (2006) *Motivación y satisfacción laboral del personal docente de Comalep*

(caso de estudio plantel Iztapalapa) (Tesis inédita) Instituto Politécnico Nacional,

México.

Rodríguez R. (1987) *Apuntes de psicología de la motivación*. Universidad de Oviedo,

Servicio de publicaciones: España.

Rosada P. (2012) *Estableció 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 (Tesis inédita). Universidad Rafael Landivar, Guatemala.

Santrock J. (2002) *Psicología de la educación*. McGRAW-HILL, México.

Thornberry G. (2003). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferentes gestión* (Tesis inédita). Universidad de Lima, Perú.

Urcola J. (2008) *La motivación empieza en uno mismo*. Aspectos básicos para motivar a los demás y motivar a sí mismo. ESIC Editorial: Madrid, España.

Vásquez A. (2009) *Diferencia de la motivación al logro entre los estudiantes de psicología clínica y psicología industrial*. (Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Woolfolk A. (2006). *Psicología Educativa*. Novena Edición. PERSON EDUCACIÓN: México.

# Anexos

## Escalas de Motivación de logro

### Motivación de logro (ML-1)

<i>¿En qué medida cree Vd. que le describen estas afirmaciones?</i>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío				
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil				
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil				
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo				
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho				
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo				
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva aunque sea de mayor importancia				
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría				
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual				
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza				
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad				
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso				
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil				
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que				

ya tengo				
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos				
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles				

<b>Clave de corrección</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
Ítems: 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Ítems: 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Fuente: MORALES VALLEJO, PEDRO (2006). *Medición de actitudes en Psicología y Educación; construcción de escalas y problemas metodológicos*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas (Anexo VII, pp. 569-572).

### **Motivación de logro (ML-2)**

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

MEHRABIAN, A. (1968). Male and Female Scales of the Tendency to Achieve. *Educational and Psychological Measurement*, 28, 493-502.

BROWN, G.; CHERRINGTON, D.H. and COHEN, L. (1975). *Experiments in the Social Science*, London: Harper and Row.

### **Motivación de logro (ML-2)**

<b>Clave de corrección</b>	<b>Mucho</b>	<b>Bastante</b>	<b>Poco</b>	<b>Nada</b>
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, 13, 15	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Fuente: MORALES VALLEJO, PEDRO (2006). *Medición de actitudes en Psicología y Educación; construcción de escalas y problemas metodológicos*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas (Anexo VIII, pp. 573-580)

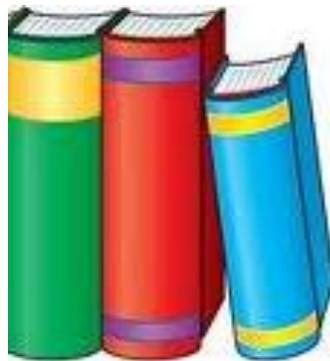
## Motivación de logro (ML-2)

<i>¿En qué medida cree Vd. que le describen estas afirmaciones?</i>	Mucho	Bastante	Poco	Nada
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. Procuro 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 donde quiero llegar				
13. Cuando las cosas se ponen difíciles, suelo dejarlas y buscar otra cosa				
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				



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradicón Jesuita en Guatemala

## Guía de Motivación Docente



María Alejandra del Valle Dávila

Guatemala, noviembre del 2014

## Índice

	<b>Pág.</b>
<b>Presentación</b>	<b>1</b>
<b>Metodología</b>	<b>2</b>
<b>Iconos a utilizar en la Guía</b>	<b>3</b>
<b>Objetivos y Competencias</b>	<b>4</b>
<b>Tema 1: Buen Docente</b>	<b>5</b>
<b>Tema 2: Motivación</b>	<b>7</b>
<b>Tema 3: Retos y desafíos</b>	<b>11</b>
<b>Tema: 4: Incentivos</b>	<b>15</b>
<b>Tema 5: Búsqueda de éxito</b>	<b>18</b>
<b>Evaluación</b>	<b>23</b>
<b>Glosario</b>	<b>24</b>
<b>Referencias Bibliograficas</b>	<b>25</b>

## Presentación

La presente guía pretende orientar a los estudiantes que practican la docencia en temas de suma importancia y de su interés como estrategias de motivación al logro a través de la realización de diferentes actividades.

Cada uno de los ejercicios fue elaborado según los resultados de las escalas de Motivación al Logro del Dr. Pedro Morales (2006) (ML-1) y (ML-2). Las cuales describen una serie de rasgos y características asociadas a la motivación al logro: alto nivel de aspiraciones, organización y método. En base en dichos indicadores se realizó el presente trabajo.

Al realizar los ejercicios de manera individual, obtendrán herramientas para conocer, pensar y practicar siguiendo lineamientos generales. La guía es un aporte para enfrentar diferentes situaciones de la vida diaria las cuales podrán manejar de una mejor manera. Es un recurso de gran utilidad, como una herramienta que propone al docente conocer más acerca del tema y actividades para nutrir el conocimiento del estudiante.

## Metodología

**Los ejercicios están diseñados para ser un método de evaluación, también como herramienta para incentivar, reflexionar y mejorar los niveles de motivación al logro.**

Indicaciones para el uso de esta Guían de trabajo

- Cada uno de los ejercicios tiene un icono para identificar el tipo de información o actividad a realizar.
- Los ejercicios reflexivos son personales y de utilidad de la persona que los realice.
- Se recomienda realizar todos los ejercicios para cumplir los objetivos y competencias de la misma.

## Íconos utilizados en la Guía

Ícono	Significado
	Información del tema
	Conozco nuevas palabras
	Obtengo ideas principales
	Ejercicios Prácticos

**¡El desarrollo de la habilidad como profesor inicia ahora! para usted y nunca terminará. A lo largo de esta guía encontrará diferentes sesiones que lo invitarán a desarrollar su pericia como docente.**

## Objetivos

- Mejorar los niveles de motivación al logro en un grupo de estudiantes que cursan la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria de la Universidad Rafael Landívar.
- Brindar herramientas que motiven a los docentes a buscar el cumplimiento de metas y éxito.
- Informar acerca de temas que favorezcan un clima de competencia y aceptación de riesgos.

## Competencias

- Realizar un análisis acerca de los aspectos que se pueden mejorar para un comportamiento positivo.
- Reflexionar acerca de los propósitos y metas.
- Enumerar los diferentes factores o situaciones que motivan o desmotivan a lograr algo.



## Tema 1

### “Buen Docente”

¿Qué es para mí ser un buen docente?

---

---

---

---

Según Lozano (2013) las cualidades de un buen maestro son: Cordialidad, cercanía, entereza, autoridad, paciencia, entusiasmo, entrega, humildad, facilidad de comunicación, creatividad, decisión, ser abierto, reflexivo, tener capacidad de trabajo, seguridad en sí mismo, estas características como rasgos personales.



Enumera 3 cualidades que te hace ser buen docente..

- 1.
- 2.
- 3.

#### Maestro o Docente

Toda persona que enseña, dedica su profesión a la docencia o brinda enseñanza a través de su ejemplo.



Enseñar es una tarea que dignifica a la persona, a través de de atender las necesidades de la sociedad y contribuye al bien común.



¿Qué te llevó a elegir ejercer la docencia?

---

---

---

¿Qué momentos dentro de la docencia te dan más satisfacción?

---

---

---

¿Qué te motiva al planificar las actividades para tus alumnos?

---

---

---

**Enumera 3 desafíos que se te presentan como docente...**

1.

2.

3.

## Tema 2

### Motivación



**Santrock (2002) define a la motivación como “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”.**

**Enumera 3 cosas que te motiven cada día...**

- 1.
- 2.
- 3.

**Enumera 3 cosas que te desmotiven cada día...**

- 1.
- 2.
- 3.

La motivación generalmente se define como un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento... Por lo que es importante reflexionar acerca del tema, escribe tu opinión de las siguientes preguntas...



1. ¿Qué decisiones toma la gente respecto de su comportamiento? ¿Por qué algunos estudiantes, por ejemplo, se concentran en su tarea para la casa mientras otros ven televisión?

---

---

---

2. ¿Cuánto tiempo se necesita para empezar? ¿Por qué algunos estudiantes inician su tarea de inmediato, mientras que otros la posponen?

---

---

---

3. ¿Cuál es la intensidad o el nivel de participación en la actividad elegida? Una vez que se abre la mochila, ¿el estudiante se enfoca, o deja que pase un tiempo?

---

---

---

4. ¿Cuál crees que es la causa de que un individuo persista o se rinda? ¿Un estudiante leerá la tarea completa sobre Shakespeare o sólo unas pocas páginas?

---

---

---

5. ¿Cuáles son los pensamientos y sentimientos individuales mientras participa en la actividad? ¿El alumno está disfrutando a Shakespeare, se siente competente o está preocupado por un examen próximo?

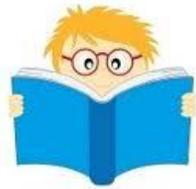
---

---

---



(Grshsn y Winer, 1996; Pintrich, Marx y Boyle. 1993).



¿Qué es la motivación al logro?

Reeve (1997) describe al logro como el deseo de hacer bien las cosas en relación con un estándar de excelencia.

**Discusión de caso 1 (Diana la defensiva)**

Es una estudiante que evita el fracaso; nuevamente no tiene su manual de laboratorio y tiene que compartir con 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 éstos se voltean. Tiene miedo de intentarlo, porque si hace un esfuerzo y fracasa, teme que todos sabrán que es “tonta”.

¿Qué opinas de ese caso? ¿En qué situaciones de tu vida crees que evades las situaciones por miedo al fracaso?

---

---

---

---

---

**Discusión de caso 2 (Sara la segura)**

Sara quiere ser perfecta. En una ocasión su catedrático le dio puntos adicionales por hacer un trabajo excelente. Ahora siempre realiza una obra de arte para el laboratorio. Sara no se arriesga a obtener una calificación de 80. Ella siente placer por su trabajo, se interesa por el contenido del curso y por realizar buenas elecciones.

¿Qué opinas de ese caso? ¿En qué situaciones de tu vida crees que te esfuerzas por rendir y dar tu máximo esfuerzo?

---

---

---

---

---

**¿Cuales consideras como tus mayores logros en tu vida?**



1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.



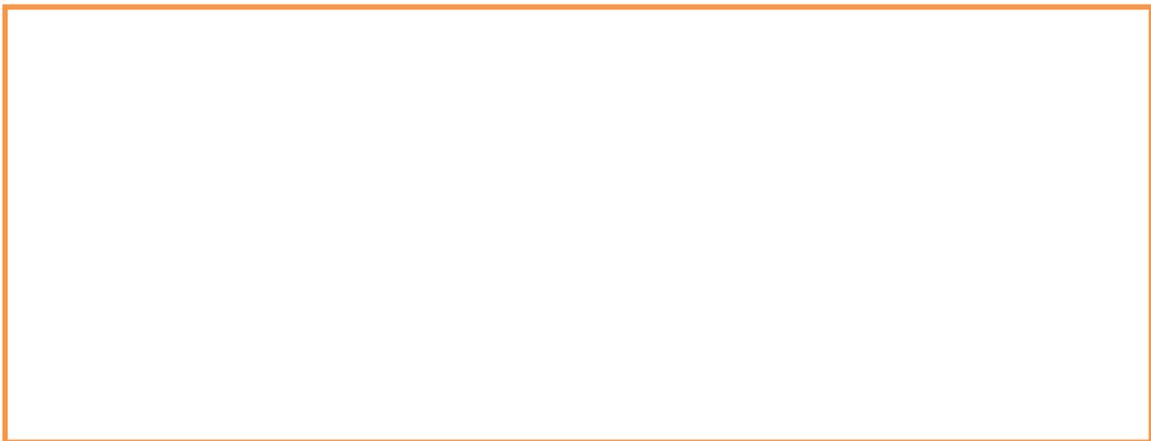
### Tema 3

#### Retos o desafíos

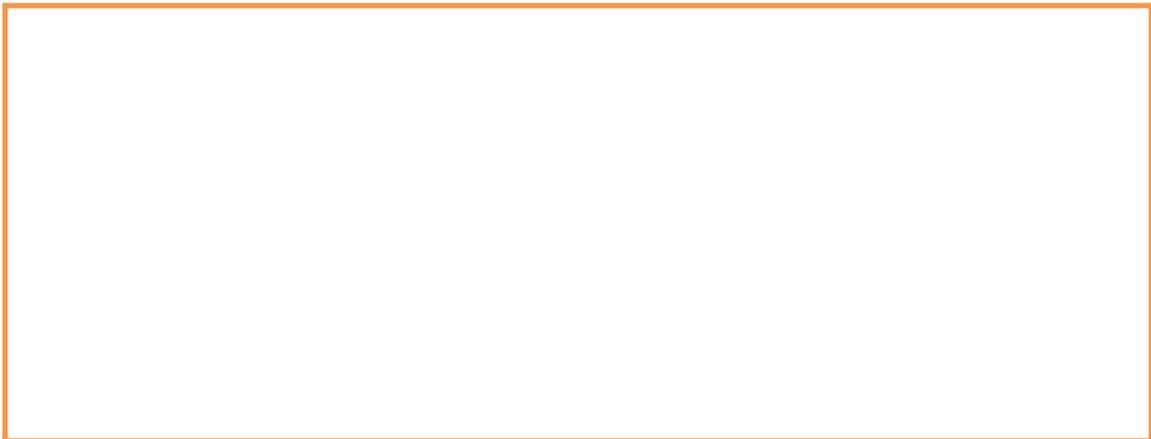
Siendo la motivación la tendencia natural a buscar y vencer desafíos, conforme perseguimos intereses personales y ejercitamos capacidades. (Reeve 1996). La motivación puede venir del interior de la persona o de los factores externos que impulsan a actuar de determinada manera...

Imagina que aplicas para un empleo....

¿Qué temores tendrías de tu nuevo trabajo? Escríbelos en el cuadro de abajo.

A large, empty rectangular box with an orange border, intended for the student to write down their fears about a new job.

¿Qué habilidades piensas que tienes para la plaza a la que aplicaste? Escríbelas en el cuadro de abajo.

A large, empty rectangular box with an orange border, intended for the student to write down their skills for the job they applied for.

¿Qué actividades encuentras gratificantes por sí mismas; que con el simple hecho de realizarlas te dan satisfacción?



¿Cuáles son los factores que te motivan a cumplir en tu desempeño?

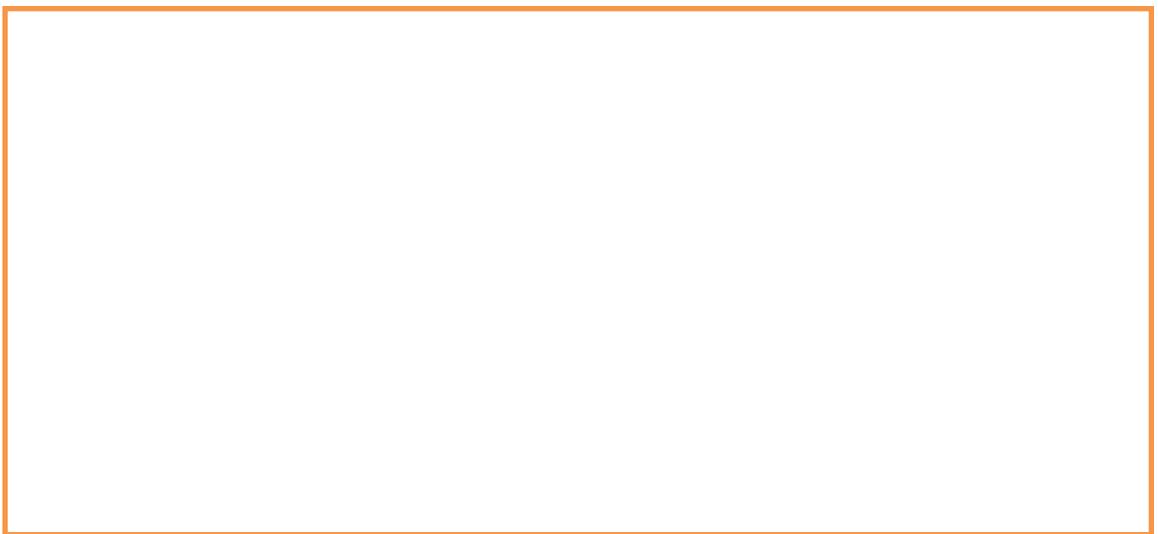


“Los empleados que recién ingresan al trabajo tienen cierta responsabilidad hacia la empresa y sociedad en general. Por lo tanto, los empleados aparte de los requisitos necesarios para el puesto, deben contar también con integridad, compromiso, ética y trabajo en equipo”.

Reflexiona... ¿Cuáles son mis mayores miedos?



¿Qué podrías hacer para superarlos? Escríbelas en el cuadro de abajo.



**Competitividad y trabajo en grupo**



Enumera las competencias que consideras debes vencer para lograr el reconocimiento y el logro...

Competencia hacia sí mismo	Competencia hacia los demás

“El trabajo en grupo requiere de habilidades, conocimientos y competencias de varios individuos para lograr determinado objetivo”

**Enumera 3 cosas que te motiven al trabajar con un grupo de personas...**

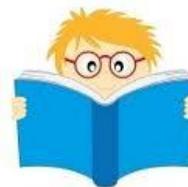
- 1.
- 2.
- 3.

**Y 3 que te desmotiven a trabajar en grupo y como las resolverías...**

- 1.
- 2.
- 3.

## Tema 4

### Tipos de incentivos



Según los expertos los motivadores externos o extrínsecos también pueden ser de dos tipos monetarios y no monetarios. Los cuales se describirán a continuación:



Motivadores monetarios:

- Salarios y sueldo; remuneración económica.

Si se administra adecuadamente, pueden ser una herramienta efectiva en la mejora del desempeño, así como en la motivación y satisfacción laboral.

- Premios económicos, rifas, diplomas como reconocimientos.

Motivadores no monetarios:

- Reconocimiento; palabras alentadoras o menciones honoríficas por su comportamiento o logros.
- Trabajo que le interese; la atención agregada para realizar una tarea con gusto.
- Oportunidad de desarrollo; aspiración a mayores oportunidades.
- Seguridad en el puesto; estabilidad laboral.

### Economía

La relación con el dinero cambiará según avanza en las diferentes etapas de la vida. Desde muy pequeños se tiene relación con el dinero. Se debe llevar un

control de ingresos y gastos familiares. Además es importante lograr un ahorro mensual por cualquier emergencia que se necesite gastar.

Todos necesitamos de dinero, pero para eso necesitamos ahorrar, es decir, saber qué es lo que necesitamos para vivir.

**¿Cómo puedes manejar tu dinero?**

- ✓ Cuánto es lo que ganas y en que lo gastas.
- ✓ Identificar qué es lo que necesitas realmente.
- ✓ No gastar lo que no necesitas.
- ✓ Saber ahorrar tu dinero.



¿Con cuánto dinero cuento al mes? \_\_\_\_\_

¿En qué inviertes tu dinero?

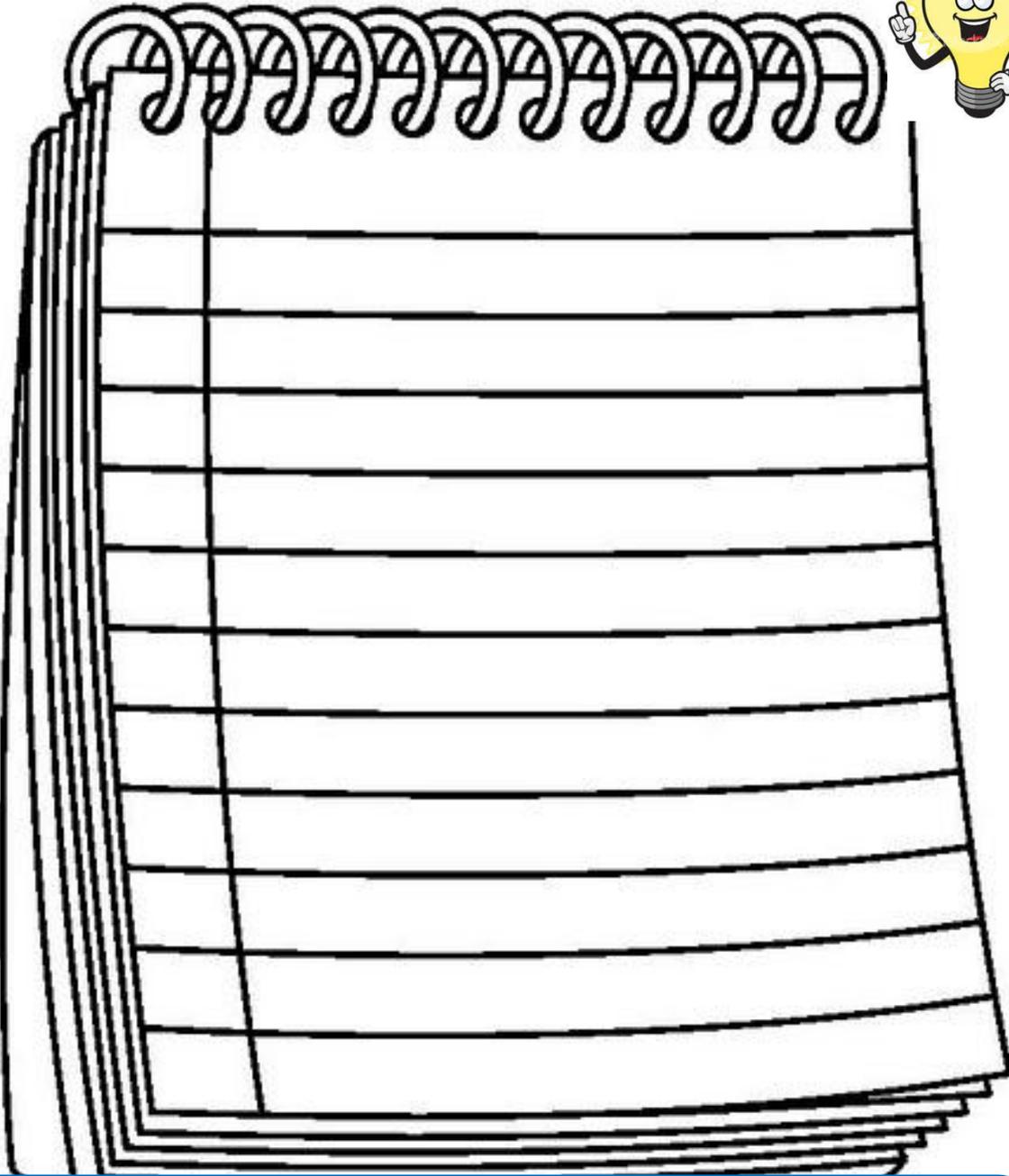
Realizar tu presupuesto.....

<b>¡Tus gastos!</b>	<b>¿Cuánto cuesta al mes?</b>
	Q.

¿Te parece adecuado tu presupuesto?

¿Cómo podrías mejorarlo?

**Instrucciones:** Escribe los incentivos no monetarios que te gustaría recibir en tu hogar, trabajo y como estudiante.



**¿Por qué? Y ¡cómo podrías conseguirlos?....**

## Tema 5

En busca del Éxito



¿Qué consideras como “éxito”?

---

---

---



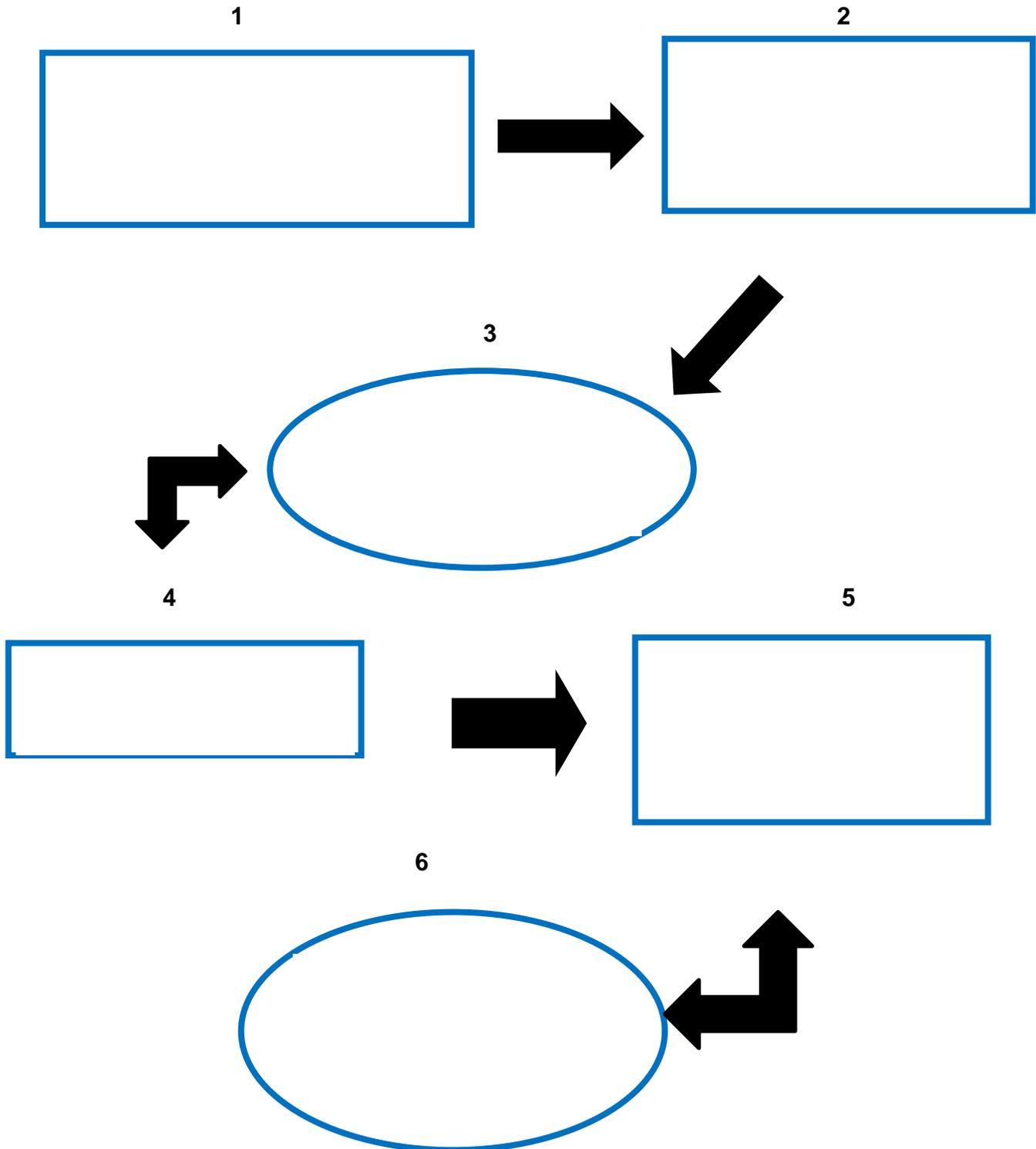
Éxito...

autosatisfacción al logro de metas o  
esfuerzo por realizar algo anhelado.

Enumera 3 situaciones que  
consideras exitosa en tu  
vida..

- 1.
- 2.
- 3.

Realiza una secuencia de metas que te gustaría realizar a lo largo de tu vida



Metas



**Instrucciones: Enumera metas a corto y largo plazo que te gustaría alcanzar**

**Metas a corto plazo**

**Metas a largo plazo**

**¿Qué necesito hacer para lograr mis metas a corto plazo?**

**¿Qué necesito hacer para lograr mis metas a largo plazo?**

Responde a las preguntas en cuadro basándote en tu experiencia.



**¿Qué cosas quiero aprender?**

**Para qué me servirá aprenderlas?**

**¿Qué debo hacer para aprenderlas?**

Une cada dibujo con la frase que le corresponde.



**“Nunca es demasiado tarde para ser la persona que podrías haber sido”-**

George Eliot

**“Cuando una puerta de felicidad se cierra, otra se abre. Pero con frecuencia miramos tanto a la puerta cerrada que no somos capaces de ver la puerta que se ha abierto frente a nosotros” -** Hellen Keller

**“Ponte de frente al sol y las sombras quedarán detrás de ti” –** Proverbio mahorí

**“El éxito parece ser en buena parte cuestión de perseverar después de que otros hayan abandonado.” -** William Feather

**“El mayor error que una persona puede cometer es tener miedo de cometer un error.” -** Elbert Hubbard

Evaluación

¿El tema central de la guía te parece interesante?

---

---

¿Qué aspectos positivos encontraste en la Guía?

---

---

¿Qué aspectos negativos encontraste en la Guía?

---

---

¿Consideras que se cumplen los objetivos del material?

---

---



Glosario



**Autorrealización:** Cumplimiento del potencial individual.

**Economía familiar:** Es la administración, dónde el responsable del hogar debe saber qué gastar y qué no gastar para ahorrar.

**Entrevista Laboral:** Es el momento principal para conseguir trabajo. Se inicia con el jefe de la empresa o con los encargados de contratar y las personas que están interesados en el trabajo.

**Éxito:** Autosatisfacción de logro de metas o esfuerzo por realizar algo anhelado.

**Incentivo:** Objeto o suceso que alienta o desalienta el comportamiento.

**Meta:** Lo que un individuo lucha por lograr.

**Motivación Extrínseca:** Motivación creada por factores externos como recompensas y castigos.

**Motivación Intrínseca:** Motivación que se asocia con actividades que son gratificantes en sí mismas.

**Motivación:** Estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento.

**Necesidades Básicas:** Organización o administración adecuada de lo que se gana en el trabajo, para cubrir las necesidad personales o familiares.

**Responsabilidad:** Valor que permite reflexionar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos.

## Referencias Bibliográficas

Morales M. (2000) *Medición de actitudes en psicología y educación*. Construcción de escalas y problemas metodológicos. (Segunda Edición) COMILLAS. España.

Morales M. (2013). *Cuestionario y Escalas. Escala de Motivación al logro*. (ML-1) Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Madrid, España. (págs. 21-24) Recuperado de:

<http://www.web.upcomillas.es/personal/peter/.../CuestionariosyEscalas.doc>

Reeve (1997). *Motivación y Emoción*. Mc Graw-Hill. (3era. Edición) México.

Woolfolk A. (2006). *Psicología Educativa*. Novena Edición. PERSON EDUCACIÓN: México.

Sin autor, (s.f.) *Responsable*. Recuperado de: <http://eduedumex.blogspot.com/>

Sin autor, (s.f.) *Responsable*. Recuperado de: <http://www.maximopotencial.com/las-mejores-frases-de-superacion-personal-y-motivacion/>

### Ilustraciones:

Sin autor, (s.f.) *Responsable*. (2010) [http://bibliotecarupertomedina.blogspot.com/2013\\_04\\_21\\_archive.html](http://bibliotecarupertomedina.blogspot.com/2013_04_21_archive.html)

Sin autor, (s.f.) *Responsable*. Recuperado de: <http://www.google.com.gt/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=images&cd=&docid=9mgR1eqxJIEqXM&tbnid=OcpCs4SyWsSkDM:&ved=0CAcQiRw&url=http%3A%2F%2Fcarmenelenamedina.wordpress.com%2Ffla-familia-como-promotora-de-lectura%2F&ei=XVY0VNApJ8HzgwTGOYIQ&psig=AFQjCNESbByFqLembtklWL-dbPvV2wLdQQ&ust=1412802144697414>

Sin autor, (s.f.) *Responsable*. Recuperado de: <http://informaticaprogramade.blogspot.com/>

Sin autor, (s.f.) *Responsable. Recuperado de:* <http://pixabay.com/es/mano-l%C3%A1piz-pluma-editar-borrador-160538/>

Sin autor, (s.f.) *Responsable. Recuperado de:* es-es.facebook.com168

Sin autor, (s.f.) *Responsable. Recuperado de:* <http://letrasdelmal.bligoo.com/una-puerta-se-cierra-y-otra-se-abre>

Sin autor, (s.f.) *Responsable. Recuperado de:* <http://www.google.com.gt/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=images&cd=&ved=0CAMQixw&url=http%3A%2F%2Ftumotivacionhoy.com%2Fnunca-es-demasiado-tarde-para-ser-la-persona-que-podrias-haber-sido%2F&ei=3VtAVLucO9jAggTj94KgBw&psig=AFQjCNGSXcNuu02xSChn5pHF1DPMNmCz2A&ust=1413590306780650>

Sin autor, (s.f.) *Responsable. Recuperado de:* <http://seguros-innovacion.es/miedo-a-decidir-en-la-empresa>