

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Motivación en estudiantes de primer ciclo
de la Universidad San Pedro Filial Trujillo según género,
2017-I

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

Autora:

Nena Villacorta Piña

Asesora:

Zelmira Beatriz Lozano Sánchez

Chimbote - Perú

2018

DEDICATORIA

A

“Dios Jave”

“A mi madre”

Florentina Vda. de Villacorta con
inmenso amor y eterna gratitud por su
infatigable labor de guiar y
Forjar mi vida, quien estimulo siempre mi
espíritu de superación y apoyo mi
desarrollo profesional.

“A mis queridos hijos”

Renzito, Fiorelita, Veninita, por su
cariño, apoyo incondicional, constante
aliento, quienes contribuyeron en la
culminación de mis objetivos trazados.

“A mis hermanos”

Walter, Rubén, Gamaniel, Florita, Cesar,
quienes me acompañaron e impulsaron
en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi especial gratitud y afecto.

A la Dra. Psicóloga Zelmira Beatriz Lozano Sánchez coordinadora de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad San Pedro Filial Trujillo-por su valioso asesoramiento y apoyo docente durante el desarrollo de mi carrera.

A las Doctoras, Docentes de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marin, Carmen Jaramillo Carrion, Blanca Natahalie Davila Estrada, Vhanya Olenka Malpica Risco, por su valioso y permanente apoyo docente en la investigación de mis estudios de Psicología.

A mis colegas de la Escuela Profesional de Psicología, Ángela Del Pilar Alva Álvarez, Verónica Vásquez Barrios, Cesar Ravelo Verau, Milagros García Cervera, Olinda Barreto Rosales, Cesar cueva Valverde. María Esther Burgos Basilio. Por su apoyo y estímulo constante.

A todos los participantes de la investigación por su valiosa colaboración brindada.

DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, Nena Villacorta Piña, con Documento de Identidad N° 17861819, autora de la tesis titulada “MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DE PRIMER CICLO DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO FILIAL TRUJILLO SEGÚN GÉNERO, 2017-I” y a

efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.

Chimbote, agosto 18 de 2018.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Derechos de Autoría y Declaración de Autenticidad	iv
Índice de Contenido	v
Índice de Tablas	vi
Palabras Clave	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	1

2.	Justificación de la información	2
3.	Problema	3
4.	Conceptualización y operacionalización de las variables.....	33
5.	Hipótesis	34
6.	Objetivos	35
	METODOLOGÍA	36
1.	Tipo y Diseño de Investigación	36
2.	Problema-Muestra	36
3.	Técnicas e Instrumentos de Investigación	36
4.	Procesamiento y análisis de la Información	38
	RESULTADOS	39
	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	51
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
	Anexos y Apéndices	57
	ÍNDICE DE TABLAS	

Tabla 1.	Estadísticos generales de la motivación de filiación (N=170)	36
Tabla 2.	Niveles alcanzados de acuerdo a los puntajes obtenidos en la motivación de filiación según el sexo de los estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.....	37
Tabla 3.	Estadísticos generales de la motivación de poder (N=170)	39
Tabla 4.	Niveles alcanzados de acuerdo a los puntajes obtenidos en la motivación de poder según el sexo de los estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.....	39
Tabla 5.	Estadísticos generales de la motivación de logro (N=170).....	42
Tabla 6.	Niveles alcanzados de acuerdo a los puntajes obtenidos en la motivación de logro según el sexo de los estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.....	43
Tabla 7.	Prueba de normalidad de datos Prueba de Kolmogorov Smirnov	45
Tabla 8.	Estadísticos de los puntajes de motivación de filiación según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I	46
Tabla 9.	Prueba T de los puntajes de motivación de filiación según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I	46
Tabla 10.	Estadísticos de los puntajes de motivación de poder según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I	46

Tabla 11. Prueba T de los puntajes de motivación de poder según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I47

Tabla 12. Estadísticos de los puntajes de motivación de logro según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I47

Tabla 13. Prueba T de los puntajes de motivación de logro según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.....47

Línea de investigación: Salud Publica

Palabras clave: Motivación de Logro, Motivación de Poder y Motivación de Filiación.

Keywords: Motivation of Achievement, Motivation of Power and Motivation of Affiliation.

RESUMEN

La presente investigación descriptiva-comparativa, tuvo como objetivo central establecer las diferencias existentes, según género, en la motivación de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I. La población estuvo constituida por 170 de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo en el semestre académico 2017-I. Dado el tamaño de la población y buscando cubrir a los estudiantes ingresantes, beneficiados con la investigación, se decidió trabajar con toda la población a modo de muestra (muestra censal). La escala de motivación ha sido desarrollada por el doctor Luis Alberto Vicuña Peri. Los resultados indican que existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de filiación, poder y logro de la motivación.

ABSTRACT

The present descriptive-comparative research, had as main objective to establish the existing differences, according to gender, in the motivation of students of the first cycle of the University San Pedro Branch Trujillo, 2017-I. The population was constituted by 170 students of the first cycle of the University San Pedro Branch Trujillo in the academic semester 2017-I. Given the size of the population and seeking to cover incoming students, benefiting from the research, it was decided to work with the entire population as a sample (census sample). The scale of motivation has been developed by Dr. Luis Alberto Vicuña Peri. The results indicate that there are significant differences according to sex in the total score obtained in motivation of affiliation, power and achievement of motivation.

I. Introducción

1. Antecedentes y fundamentación científica

A Nivel Internacional

García (2013) en su estudio titulado: “Relación entre la Motivación de Logro y Rendimiento Académico”, para obtener el título de Psicóloga Educativa; examinó la relación entre ambas variables, en un estudio no experimental, con la participación de 110 universitarios de los primeros ciclos entre 16 y 18 años de edad de la Universidad de Guatemala. Para medir el nivel de motivación de logro se utilizó la Escala de Mehrabian. Los resultados indicaron un predominio de la motivación de logro baja y un rendimiento académico promedio. A su vez, se encontró que existe una correlación positiva media entre el nivel de motivación de logro y el rendimiento académico.

Cruz (2011) en su tesis “Relación entre Motivación de Logro y rendimiento académico” de la facultad de Humanidades de la Universidad Francisco Marroquín, Guatemala. La muestra estuvo conformada por 110 adolescentes hombres y mujeres cuyo rango de edad oscila entre 16 y 18 años que cursaban el 4to de bachillerato de una institución privada mixta y laica de la ciudad de Guatemala. Los resultados indican que existe una correlación positiva media entre el nivel de motivación de logro y el rendimiento académico.

A Nivel Nacional

Huby (2012), en su tesis “Motivación para el aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Ingeniería de Petróleo de la Universidad Nacional de Ingeniería” en Lima Perú. La muestra estuvo constituida por la totalidad de alumnos del primer año de la Facultad de Ingeniería de Petróleo de la Universidad Nacional de Ingeniería. Las conclusiones de la investigación indican la existencia de diferencias estadísticas significativas en la motivación para el aprendizaje entre los

alumnos varones y mujeres de la Facultad de Ingeniería de Petróleo de la Universidad Nacional de Ingeniería. .

2. Justificación de la información

La presente investigación se justifica en cuanto se podrá evaluar la Motivación de los estudiantes de primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo y establecer las diferencias existentes según sexo. Además, a partir de los resultados obtenidos se podrá proponer un programa más amplio, el cual buscará reforzar el aspecto social-emocional de los alumnos involucrados en el estudio. En base a ello podríamos citar a Miller (2002) quien refiere que los programas preventivos resultan siendo fundamentales en poblaciones estudiantiles.

Además se ve la necesidad de estudiar la variable en mención debido a su relevancia con la población estudiada ya que ésta estará conformada por estudiantes que provienen de diversas zonas de la ciudad de Trujillo, la cual muestra índices alarmantes de altos porcentajes de familias disfuncionales, violencia y delincuencia.

Asimismo los resultados de la investigación contribuirán al planteamiento de estrategias de prevención y/o promoción de la salud mental en relación a la variable de estudio. Asimismo los datos encontrados servirán como base para la elaboración de talleres y/o programas que mejoren la motivación. En cuanto a esto Aguilar (2003) refiere que las acciones preventivas han dado evidencia de mejora en la calidad de vida de los beneficiarios.

Aunado a ello los datos obtenidos de la presente investigación serán útiles como referencia a los tutores responsables del crecimiento personal de los estudiantes, así como también las autoridades competentes y padres de familia.

Asimismo contribuirá también a incrementar las investigaciones en relación a la variable motivación y en torno a la población considerada en este trabajo.

3. Problema

La palabra "motivación", ha sufrido un cambio progresivo, desde el punto de vista conductista, hasta las orientaciones cognitivas actuales. Su polémica gira en torno a los factores que pueden influir y la diferencia entre el interés que se presenta por una tarea.

Efectivamente, es obvio que las atribuciones del éxito o fracaso, son factores que determinan la motivación de los educandos. Sin embargo, su estudio es complicado, porque tiene a su disposición, muchas teorías para analizar, e investigaciones y tesis controversiales sobre el tema.

La pregunta, si es necesaria la motivación para que se lleve a cabo el aprendizaje, ha ocasionado diversas controversias, dado que las posiciones varían desde la afirmación de que ningún aprendizaje se realizará, si no existe motivación, hasta la negación completa de la motivación, como variable importante para que se realice este proceso Ausubel (1981).

Esto porque se presenta una considerable cantidad de aprendizajes que no son impulsados por la motivación, pues ocurren de manera incidental y sin una intención explícita. Sin embargo, al referirse a la motivación para el aprendizaje, se da una relación recíproca, pues se dan situaciones de aprendizaje promovidas por el docente sin que necesariamente surjan con anterioridad los intereses y las motivaciones de parte de los estudiantes, pero que dichos aprendizajes no pueden postergarse.

Es un hecho que la motivación influye en el aprendizaje, hasta el punto de llegar a ser uno de los principales objetivos de los profesores: motivar a sus estudiantes. Sin embargo, la falta de motivación es una de las causas

importantes que se debe valorar en el fracaso de los estudiantes, especialmente cuando se fundamenta en la distancia establecida entre los actuantes del proceso. Así, se puede observar que la relación profesor estudiante, en el contexto universitario, se presenta, generalmente, en forma lejana, y la impersonalidad que se concibe no permite centralizar la atención en el sujeto que aprende, sino más bien la formación universitaria tiende a identificar el punto fundamental del aprendizaje en el sistema, entre el profesor y el contenido. Este modelo se introduce en una sociedad, cuya finalidad inmersa en un proceso globalizante, se ubica frente a intereses de carácter cuantitativo y sistemas técnicos de manejo de información, lo que desdeña el sistema de transmisión de conocimientos de forma humanizante, ya que deja de lado al sujeto que aprende.

En este sentido buscaremos despegar la pregunta ¿Cuáles son las diferencias existentes, según género, de la motivación en estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-II?

Marco referencial Bases Fisiológicas de la Motivación

Existen mecanismos en nuestros sistemas neuronales y hormonales que nos predisponen al auto conservación, profundamente arraigados en los humanos y otros animales. Por ejemplo la sed, está influida tanto por el riñón, la glándula suprarrenal, como por el hipotálamo en el cerebro. El hambre está influenciada por numerosos factores, incluyendo los niveles de glucosa en la sangre, la actividad del tracto gastrointestinal, el estrés, los niveles de actividad, los mecanismos olfatorios, y el hipotálamo. La percepción del dolor está estructurada por los nervios sensoriales a lo largo del cuerpo, las cuales transmiten información al tálamo cerebral a través de la medula espinal, pero se altera en forma dramática por la experiencia, el contexto y las hormonas. El miedo tiene un sustrato en el sistema nervioso simpático, las glándulas suprarrenales y el hipotálamo y amígdala en el cerebro.

También hay mecanismo fisiológico detrás de la motivación reproductiva. Las diferencias hormonales entre machos y hembras se encuentran en los patrones de actividad del hipotálamo, la hipófisis o glándula pituitaria y los ovarios o los testículos. El patrón femenino involucra el ciclo de estrógenos y progesterona mientras que el patrón masculino involucra la dinámica más simple de los andrógenos. El hipotálamo contiene regiones que difieren entre los dos sexos, y se sabe que estas regiones juegan roles importantes en los impulsos sexuales.

Es posible analizar cómo es que durante las sensaciones internas intensas que llamamos emociones, partes del sistema nervioso autónomo se encuentran activadas. La porción simpática del sistema nervioso se dispara en emociones tales como el miedo, el enojo, y el regocijo; la porción parasimpática nos regresa a un estado de reposo. Las glándulas suprarrenales (en realidad la porción central o medular de estas glándulas) actúan durante las emociones intensas en conjunto con la porción simpática.

Los sistemas hipotalámico y límbico del cerebro están involucradas activamente en el hambre, la sed, el miedo la agresión y la motivación reproductiva. Estas estructuras cerebrales interactúan con los sistemas químicos, tanto como con el hormonal, incluyendo glándulas como la hipófisis, las suprarrenales, las gónadas, la pineal y otras, así como los sistemas neuroquímicos del cerebro.

Los químicos como la serotonina, la melatonina, norfinefrina, y las endorfinas juegan roles en nuestros estados de ánimo y motivacionales. Hay una base estereotipada para las emociones, tales como la felicidad y la tristeza en la neuroquímica y la activación del sistema límbico. La química del cerebro cambia de manera dinámica en respuestas a las experiencias de nuestra vida.

Los avances han sido un largo recorrido desde la psicología del estímulorespuesta que caracterizaron a la teoría del aprendizaje de la primera parte del siglo XX, en donde el organismo era identificado como una caja negra entre el estímulo y la respuesta. Los fisiólogos han resuelto rápidamente los misterios de esta caja negra. Muchos de los procesos descubiertos han dado una nueva respetabilidad a los conceptos de impulso, instinto, y emoción.

Los sistemas hormonales y neurales menos evolucionados y su relación específica con la emoción y la motivación; los humanos compartimos estas áreas con otros mamíferos. Dichos sistemas subcorticales son más importantes para entender la motivación y la emoción que la misma corteza cerebral humana a la cual vemos como la base del aprendizaje avanzado, la cognición y la inteligencia. Esto se debe a que la motivación para los animales inteligentes y maduros su origen es desde procesos cognitivos de alto rango como impulsos subcorticales más primitivos.

La investigación moderna en la neurociencia progresa muy rápido, la ingeniería genética con animales de laboratorio permite nuevas penetraciones en el sustrato genético de la fisiología y la conducta.

Estructuras relevantes en la motivación Sistema nervioso autónomo

El sistema nervioso autónomo es una parte del sistema nervioso periférico que provee de nervios a todos los órganos principales del cuerpo y también a ciertas glándulas. Los reflejos autónomos están activos en la mayoría de las emociones, contribuyendo a las sensaciones emocionales subjetivas. El sistema nervioso autónomo está dividido en tres divisiones principales:

Sistema nervioso simpático y parasimpático: relevante para entender la emoción y la motivación, control de funciones de pelea, digestión, descanso, de manera recíproca y relacionándose de manera estrecha con procesos de relajación y excitación.

Sistemas endocrinos periféricos

Las hormonas son químicos distribuidos por la sangre, y juegan muchos papeles muy importantes en la emoción y motivación. Hay pocas clases principales de hormonas, entre las que destacan las hormonas esteroides, proteínicas, péptidas.

Las dos glándulas adrenales de los mamíferos se encuentran justo arriba de cada riñón. Estas glándulas que son complejas y a su vez extraordinarias son muy importantes para la vida. Tienen influencia en funciones vitales relacionadas con el metabolismo de los carbohidratos, las grasas minerales y proteínas, pero sobre todo juegan un Papel principal en las sensaciones emocionales como el enojo, miedo, y regocijo, y en sensaciones motivación relacionadas con reproducción, el estrés, y la agresión.

La medula adrenal (no confundirla con la medula oblongada), secreta monoaminas llamadas catecolaminas: epinefrina, norapinefrina directamente a la sangre. Las catecolaminas hasta objetivos lejanos al cerebro, en donde incrementan los reflejos del sistema nervioso simpático. Nuevamente se muestra una relación muy familiar con la de las sensaciones subjetivas causadas por las respuestas simpática-adrenal-medular: aumento del ritmo cardiaco, la respiración, elevación de la presión sanguínea, transpiración a segundos o minutos de la reacción clásica ataque-huida. Esta reacción puede asociarse con el nerviosismo, especialmente con el miedo, pero también acompaña otras excitaciones emocionales como son la alegría y el enojo las cuales se dan de manera repentina.

Hay receptores para esteroides específicos en los órganos periféricos y las regiones del sistema nervioso central. Varios esteroides ligan al sistema límbico cerebral y están implicados en muchas facetas de emoción y motivación. Hay interacciones entre la corteza adrenal, fundamentando cambios emocionales importantes relacionados con la reproducción, el estrés, la agresión, y el dominio social.

Hipotálamo y pituitaria

Estas glándulas nos llevan hacia las que deben ser las más importantes estructuras para la motivación y la emoción. El hipotálamo y la pituitaria se encuentran en la parte central de la base del cerebro, forman una entrada entre los sistemas neural y endocrino, con los cuales tiene una íntima relación.

La pituitaria es llamada con frecuencia la glándula maestra, dicho se debe a que controla muchas funciones endocrinas en el cuerpo. Tiene dos secciones principales anterior y posterior.

Pituitaria anterior: secreta diversas hormonas péptidas, algunas de ellas influyen directamente a otras glándulas, entre estas incluida la glándulas adrenales, las gónadas, y la glándula tiroides.

Pituitaria posterior: compuesta por proyecciones neurales que vienen desde el hipotálamo.

El hipotálamo que se encuentra abajo del tálamo está compuesto por núcleos múltiples: núcleo paraventricular, dorsomedial, posterior, anterior hipotalámico, preóptico, supraquiasmático, supraóptico, mentromedial y arqueado. Tiene grandes neuronas neurosecretoras, en los núcleos paraventricular y supraóptico que se proyectan directamente a la pituitaria posterior secretando hormonas de oxitocina y vasopresina hacia la circulación general. Partes del hipotálamo están conectadas al sistema nervioso autónomo. En el hipotálamo impulsos primarios como la sed, el hambre, regulación de la temperatura y la reproducción tienen alguna base, y las emociones de agresión y miedo en los mamíferos también están en parte representados aquí, en conexión con otras estructuras del sistema límbico.

Sistema ventricular

El sistema ventricular un sistema antiguo que se encuentra en todos los vertebrados, que contiene líquido cefalorraquídeo, el hipotálamo está construido alrededor del sistema ventricular. El líquido cefalorraquídeo baña muchas de las regiones del cerebro que son críticas para las emociones humanas y su química es dinámica. Existen muchas células neurosecretoras en el hipotálamo que se sintetizan y secretan hormonas péptidas, estos péptidos pueden terminar dentro de la circulación local o en el líquido cefalorraquídeo. Por tanto, la dinámica química en el sistema ventricular puede asumir importancia como un mediador potencial del estado de ánimo.

Sistema límbico

El sistema límbico es una parte del encéfalo que es fundamental para muchas emociones. Las emociones influyen en la conciencia (Papez 1937) y, por tanto, a la corteza, y a su vez las funciones cognitivas elevadas influyen sobre las emociones, por lo que el sustrato emocional debe comunicarse directamente con las funciones corticales superiores. Describió un circuito del cuerpo mamilar, a través del núcleo del tálamo anterior hacia la paleocorteza, luego a través del hipocampo, y finalmente regresaba vía al fornix al cuerpo mamilar.

El sistema límbico consiste en el hipotálamo, y las estructuras límbicas interconectantes que incluyen el septum, la amígdala, el hipocampo y algunas áreas adyacentes de la corteza.

Weiner (1974, 1979, 1986; Alonso Tapia & Mateos Sanz, 1986) ha formulado y depurado una teoría general de la motivación en la que las atribuciones o explicaciones que el sujeto se da a sí mismo de sus éxitos y fracasos o de la conducta de los demás desempeñan un papel central. De acuerdo con esta teoría, en la que la conducta se considera como un continuo de episodios dependientes unos de otros, el éxito y el fracaso dan lugar a respuestas emocionales positivas y negativas, respectivamente. Pero cuando las

personas obtenemos resultados inesperados, negativos o de gran importancia para nosotros, tendemos a preguntarnos por las causas que los han determinado y a buscar respuesta a tales preguntas (Wong y Weiner, 1981; Alonso Tapia & pardo Merino, 1986).

Definición de Motivación:

La motivación es el proceso por el cual el comportamiento se adapta y se integra con el fin de alcanzar las metas organizacionales. Es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares (Gonzales, 2009).

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

Por su parte Good y Brophy (1995, citado en Izquierdo & Lozano, 2013) refieren que la motivación es un constructo hipotético que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta.

Además Young (1984, citado en Izquierdo & Lozano, 2013), considera a la motivación como el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en proceso y regular el patrón de actividad.

Es factible considerar que la motivación, es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que se dan en el ser humano, y que

los dirige hacia el desarrollo de una determinada conducta con el fin de lograr sus expectativas y obtener satisfacción personal.

Una forma más sencilla de definir la motivación es considerarla como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación es el impulso que da eficiencia al esfuerzo que se realiza individualmente y/o en forma colectiva dirigido a conseguir los objetivos de la empresa y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores prestaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

La motivación es el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar. Es un estado subjetivo que mueve la conducta en una dirección particular.

Por consiguiente, es el conjunto de fuerzas, de valores intangibles, que determinan el comportamiento de un individuo de un grupo hacia un determinado fin común.

Sintetizando lo arriba expuesto, se podría decir que la motivación como el Conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta.

Esta definición, aun pareciendo sencilla, trata un fenómeno bastante complejo y colindante con una serie de conceptos, como intereses, actitud, aspiración, rendimiento, entre otros, con los que está íntimamente ligado y se les llega a confundir. De hecho, esos conceptos son utilizados como medida indirecta y a veces directa de la motivación, pues se suele decir:

“Cuánto más rinde un alumno más motivado está”.

La motivación no es una variable observable directamente, sino que tenemos que inferirla de manifestaciones externas de la conducta de nuestros alumnos, y aquí, es donde puede haber problemas. Un alumno quieto y callado desde el principio hasta el final de la clase significa o puede ser interpretado de formas muy distintas según el profesor: para uno significa que está atendiendo muy concentrado, mientras que otro profesor interpreta que está distraído y pensando en otra cosa.

La motivación, etimológicamente, deriva de la palabra latina “movere” que significa moverse o estar listo para la acción. Por lo tanto, desde este punto de vista también se puede definir como la fuerza interior que induce al individuo a actuar hacia la obtención de un objetivo determinado. (García, 1998, citado en Izquierdo & Lozano, 2013).

Es a la vez objetivo y acción. Sentirse motivado significa identificarse con el fin; y, por el contrario, sentirse desmotivado representa la pérdida de interés y de significado del objetivo o, lo que es lo mismo, la imposibilidad de conseguirlo.

También, la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Es la causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleve a cabo una actividad determinada.

En este sentido, así como en los anteriores, todo lo que se refiera a despertar el interés y concentrar la atención en el trabajo, en lo que debe hacerse o perseguirse constituyen manifestaciones de motivación. Por ello, quienes dirigen instituciones educativas o se dedican a la tarea de enseñanza aprendizaje, requieren de la participación de elementos humanos en las tareas, pero una participación efectiva y comprometida; tienen que aplicar una serie de principios psicológicos basados en las diferencias individuales y referidas a la serie de estrategias metodológicas existentes para motivar convenientemente a dichas personas.

Además la motivación, representa qué es lo que originariamente determina que una persona inicie una acción, se desplace hacia un objetivo y persista en sus tentativas para alcanzarlo. No obstante, es preciso matizar que la motivación no es una variable observable sino un constructo hipotético (Balls, 1998, citado en Vásquez, 2007).

La motivación supone un acercamiento notable al proceso de explicación científica de la conducta, y sobre todo, constituye un elemento útil y esencial en el ámbito de la acción educativa (Asieiev, 2008).

La motivación, asimismo la debemos entender como una capacidad más de la personalidad del individuo que es educable y que se puede desarrollar, pero que a su vez, exige una adaptación a muy distintos niveles.

Para empezar a motivar a una persona hacia los estudios, hay que considerar su historia e ir poco a poco sin pretender grandes avances de inmediato, puesto que contamos con limitaciones ya citadas anteriormente.

Los cambios precisan tiempo, son lentos. Para conseguirlos hace falta que las ayudas no desaparezcan, sean constantes.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, y un nivel secundario, referido a las necesidades sociales.

Todas las teorías contribuyen de alguna forma a dar una explicación acerca de la motivación, a la vez constituyen argumentos para su aplicación en la vida cotidiana, especialmente en las tareas que deben efectuarse frecuentemente, como es el caso del aprendizaje.

Las recientes teorías cognitivas de la motivación describen a los seres humanos intentando optimizar los efectos de los estímulos, antes que eliminar, su estado de estimulación.

Los docentes, en todos los niveles educativos del sistema, tratarán de hallar las motivaciones convenientes y adecuadas para obtener la participación efectiva de sus estudiantes, a fin de que puedan lograr las competencias curriculares en forma eficiente y gratificante.

En términos generales, se puede afirmar que la motivación es la palanca que mueve toda conducta, lo que nos permite provocar cambios tanto a nivel escolar como de la vida en general.

Pero el marco teórico explicativo de cómo se produce la motivación, cuáles son las variables determinantes, cómo se puede mejorar desde la práctica docente, etc., son cuestiones no resueltas, y en parte las respuestas dependerán del enfoque psicológico que adoptemos.

Dado que el actual Sistema Educativo Peruano pone especial énfasis en el enfoque pedagógico Constructivista y éste, a su vez, se sustenta en las teorías cognitivistas, el autor de este trabajo asume el referido enfoque teórico bajo el cual desarrolla todo su proceso de investigación.

Características de la motivación

Según Infantes y Luzuriaga (1993, citado en Asieiev, 2008), la motivación presenta las siguientes características: Es un concepto complejo y está influida por el trabajo académico, valores de la tarea, el entorno, el docente, etc.; está afectada por las metas, las carencias, las atribuciones, las necesidades, las expectativas, la ansiedad, etc.; satisface necesidades y expectativas del educando; tiende a mantener al educando interesado en su proceso de aprendizaje; y, logra realizar al educando en sus aspiraciones.

Motivación pedagógica

Se entiende por motivación pedagógica el enlace o conexión de actividades académicas con los intereses y valores de los estudiantes o, el proceso de relacionar íntimamente las diferentes materias o asignaturas del programa curricular con las experiencias, los problemas, necesidades, deseos e intereses; con la finalidad de que los contenidos temáticos sean más interesantes y atraigan más fuertemente la atención.

Además Schukina (1998 citado en Gonzales, 2010), respecto a la motivación cognoscitiva expresa que el interés cognoscitivo es un potentísimo estímulo para que el estudiante se convierta de objeto de la educación en sujeto de la misma, es decir, en persona interesada en su propia educación.

La motivación en el aprendizaje

Ante el fracaso, locus de control, estilos atributivos, el carácter externo o interno de las recompensas, la estructura de las metas. De forma esquemática en el siguiente cuadro se recogen algunas características significativas, en cuanto a la motivación se refiere visto desde el enfoque cognitivo (Tapia, 1991, citado en Gonzales, 2009).

En el proceso educativo, para incrementar la motivación intrínseca del alumnado hacia el aprendizaje, se debería pasar por dos aspectos: mejorar la competencia percibida y aumentar la experiencia de autonomía.

Este último aspecto significa que el alumno debe percibir, como propios, los objetivos que se deben conseguir y no tener la sensación de estar haciendo alguna cosa porque otra persona así lo quiere.

En cuanto a las metas que persigue un estudiante hacia su autorrealización se distinguen dos clases de metas: metas de aprendizaje y

metas de ejecución. Las primeras se refieren al incremento de la propia competencia, es decir, su meta es ser mejor cada vez en las tareas que tiene que cumplir en el rol funcional que le corresponden; y las segundas con el yo, o sea referidas a logra mayor estimación de los demás, alcanzar niveles de hidalguía, altruismo y filantropía, según sus posibilidades individuales y sociales.

Un alumno se puede sentir desmotivado ante una tarea cuando no sabe cómo afrontarla, qué información buscar, dónde hacerlo, qué estrategias debe utilizar para simplificarla, dónde centrarse en cada fase, qué puede dejar de lado y qué no.

Uno de los factores que discrimina entre los alumnos con un buen rendimiento, con relación de los que fracasan, es la tendencia que tienen los primeros a buscar información y ayuda en otras personas más capaces.

Actualmente se concibe la motivación no como una característica interna que se tiene o no se tiene y es relativamente estática, sino como una dimensión dinámica que se desarrolla en la relación entre el individuo y el entorno.

Así entendida la motivación se explica tanto por componentes de carácter interno como por la influencia de la experiencia y la acción educativa. Es de esperar que la mayoría, por no decir la totalidad de los docentes de los niveles del sistema educativo peruano, se preocupen por motivar realmente a sus alumnos y, sobre todo, insistir en el desarrollo o aplicación de estrategias de motivación intrínseca.

Clases de Motivación

La motivación es un factor esencial previo al aprendizaje. Si el alumno es el responsable de su propio aprendizaje, entonces la automotivación es importante y constituye en el proceso de construcción del conocimiento, un paso hacia delante.

Motivarse a uno mismo es algo relacionado con la inteligencia emocional, en el sentido de que las emociones son un factor de motivación (Goleman, 1998, citado en Sánchez, 2010).

Lo que sería necesario saber es si un individuo seguirá adelante cuando se encuentre con dificultades, fracaso y frustración.

La motivación que difiere recompensas inmediatas en favor de otras a largo plazo pero de orden superior, se considera un indicador de madurez personal y emocional.

La motivación se sitúa en un delicado punto intermedio entre el aburrimiento y la ansiedad. Si la tarea está a un nivel muy por debajo de las posibilidades del sujeto, entonces la tarea no supone un auténtico reto y por consiguiente será aburrida. Si el riesgo es demasiado grande, entonces puede ser excesivamente estresante y la angustia genera desmotivación. Hay dos clases de motivación. Por un lado la motivación intrínseca y por el otro la motivación extrínseca. La primera nace con el individuo y obedece a los motivos personales. Y la segunda es puramente externa. Y para estas dos clases de motivación hay tres tipos de modelos aplicables.

Modelo de expectativa: El hombre es un ser pensante y razonable que posee creencias, expectativas y esperanza en su visión futurista.

Modelo de Porter y Lawer: Este modelo se basa en la relación que hay entre los esfuerzos y la recompensa con respecto a la actividad laboral.

Modelo integrador de motivación: Es la combinación de las necesidades, impulso de realización, expectativa, desempeño, satisfacción, etc.

La motivación intrínseca es aquella que se deriva de factores internos del estudiante: interés, atención, etc. Es la tendencia natural de procurar los

intereses personales y ejercer las habilidades así como desarrollar las capacidades; buscar y conquistar desafíos, sin importar las recompensas por ello.(Woolfolk, 2004, citado en Izquierdo y Lozano, 2013).

La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad para auto reforzarse. Es intrínseca cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo.

Aquí se relacionan varios constructos tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la motivación intrínseca para aprender.

Los sujetos motivados intrínsecamente hacia una tarea afrontan su realización movidos fundamentalmente por el interés hacia la misma o por el sentimiento de competencia y autodeterminación que experimentan cuando la realizan.

Estos sujetos suelen estar interesados más en los procesos que en los resultados. De hecho, la motivación intrínseca es una de las características definitorias del aprendizaje autorregulado.

De esta forma se asume que cuando se disfruta ejecutando una tarea se induce una motivación intrínseca positiva. Es aquella que se centra en la tarea misma, y en el orgullo natural que brota de su cumplimiento exitoso (Poster, 2003, citado en Sánchez, 2010).

Esta clase de motivación, implica el deseo de entregarse a las actividades, y por ninguna otra razón evidente que el propio empeño en la tarea.

La motivación intrínseca sustenta e impulsa el aprendizaje de un modo autónomo, por el propio deseo y voluntad del sujeto. Es el tipo de motivación que se centra en la tarea misma y en la satisfacción personal que representa enfrentarla con éxito. (Thompson, Penner, & Atabe, 2010).

A fin de aclarar más esta clase de motivación, revisemos brevemente lo referente a la atención y al interés frente al estudio. Todo docente debe procurar tener la mente de sus alumnos concentrada en el asunto de la lección o tema que se está tratando; por consiguiente, uno de los problemas más importantes de la enseñanza se refiere a la manera cómo el docente tratará de atraer la atención de sus alumnos y cómo conservarla una vez conseguida.

Siendo tan importante la atención para la memoria, conviene que el profesor sepa la manera cómo va a enseñar a sus alumnos a concentrar su atención con firmeza en aquello que se está estudiando.

Los obstáculos que generalmente se le presentan al docente para atraer la atención de sus alumnos son, genéricamente: Malas condiciones físicas de los alumnos, malas condiciones mentales, y algunas condiciones o prácticas docentes defectuosas.

La debilidad física de los estudiantes, cuya cantidad mínima de energía nerviosa les impide un esfuerzo sostenido de concentración mental; la distracción producida por objetos o ruidos ajenos a la lección, la ejecución de actos diferentes a los previstos por el profesor, la mala ventilación del aula; que trae como consecuencia la introducción de gases deletéreos que producen entorpecimiento y sopor así como impidiendo el normal funcionamiento del

sistema nervioso; las pésimas condiciones del mobiliario que producen frecuentes cambios de posición, la mala distribución de la luz, etc.

La indolencia, de parte de los alumnos, que no pueden pero que desean atender, voluntades débiles que aparentemente no poseen el poder de hacer un esfuerzo sostenido; excitaciones emocionales producidas por el temor y la alegría; y, por último, produciendo consecuencias más fatales que las anteriores, una explicación, un trabajo sin interés y sin atractivo, incapaz de atraer la atención de los estudiantes.

Frecuentemente, los estudiantes que parecen muy indolentes y distraídos para el estudio, tienen una o más ocupaciones o intereses que los cautivan en cualquier oportunidad. Por otra parte, no se debe exigir que los alumnos se mantengan en una posición rígida como si fueran estatuas, tampoco se debe reconvenir a un alumno delante de sus compañeros y, por último, tratar de mantener ocupados a todos en situaciones interesantes a fin de evitar cualquier situación o evento que propicie oportunidades de conversación o discusiones ajenos al tema en estudio. Una persona se siente motivada intrínsecamente cuando se siente predispuesta por naturaleza hacia una actividad, mientras que la motivación extrínseca se produce cuando se recurre a reforzadores externos para provocar la acción.

Actualmente se habla mucho acerca de la doctrina del interés y de su decisiva importancia como factor de primer orden en todo el proceso educativo.

Ahora se da más importancia a la acción que a la palabra, a la experiencia personal del alumno más que al verbalismo de las ideas ya hechas; se revalora el trabajo en grupos preparándose para la vida social, se estimula la formulación de preguntas por los alumnos en lugar de solicitar respuestas aprendidas de memoria, el trabajo de las manos acompañado del trabajo de la mente.

La doctrina del interés, pues, en pedagogía es una denominación de un conjunto de asuntos cuyo tema fundamental consiste en reconocer la necesidad de descubrir puntos de genuino e íntimo contacto entre la materia de enseñanza y la experiencia vital del estudiante.

Los partidarios de la doctrina del interés, afirman que no debe existir una separación o vacío entre las ideas que forma el tema o materia que se va a enseñar y el contenido mental en la estructura cognitiva del alumno, que los poderes y tendencias mentales del estudiante asimilen fácilmente la materia de enseñanza, que ésta despierte y estimule reacciones instintivas en el alumno.

Psicológicamente, el interés y la atención son procesos mentales íntimamente relacionados. Se les considera como el aspecto subjetivo y objetivo de la misma actividad. Otros consideran el interés como la fuente de la atención. Sin embargo, todos reconocen una estrecha relación entre dichos procesos mentales.

La motivación extrínseca, se define, en contraposición de la intrínseca, como aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. La motivación intrínseca se sustenta e impulsa el aprendizaje de un modo autónomo, por el propio deseo y voluntad del sujeto. El interés del estudiante es generado por expectativas con relación a un refuerzo del exterior.

De esta forma la motivación extrínseca es aquella energía que está referida a cuando hacemos algo para obtener una recompensa, evitar castigos, complacer a alguien. Es la energía que se origina por recompensas externas como: calificaciones, puntos, premios, etc.

Es un tipo de motivación que depende más bien de lo que digan o hagan los demás respecto a la actuación del estudiante, o de lo que éste obtenga como

consecuencia tangible de su aprendizaje. En esta clase de motivación no nos interesamos en la actividad por sus propios méritos, sólo nos interesa el beneficio que nos reportará.

En el proceso educativo, esta clase de motivación es causada por el hecho de que sólo se estudia para lograr buenas calificaciones, algunos puntos más en los exámenes, obtener premios, etc. Esta es la clase de motivación que prevalece en la mayoría de nuestros centros educativos y que es realizada, casi inconscientemente, por los maestros durante su actividad de aprendizaje.

Motivación y habilidades de estudio

Otros factores que deben tenerse en cuenta en el aspecto formativo de los estudiantes son también la motivación y las habilidades de estudio. Resulta que en el aspecto formativo el desarrollo de las habilidades para el estudio requiere de una adecuada motivación. De este modo la motivación resulta esencial para el éxito del aprendizaje y su falta se considera una de las principales causas del fracaso. (Gispert, 2001, citado en Vásquez, 2007)

En el rendimiento académico es ineludible la acción técnica pedagógica del docente para lograr que éste tenga un resultado satisfactorio, por esta razón, tanto docentes de las asignaturas generales y docentes tutores tienen el deber de conocer y dominar las teorías referentes a los aspectos relativos a la motivación.

Teorías sobre la motivación

Para analizar las teorías de la motivación vamos a basarnos en el tratamiento sistemático de la motivación y también en las formas en la que estos temas han sido tratados por Pinillos (1983, citado en González, Touron, e Iriarte, 2009). De esta manera, según dicho autor, podremos hablar de:

Las teorías homeostáticas explican las conductas que se originan por desequilibrios fisiológicos como pueden ser el hambre, la sed, etc. Pero también sirven para explicar las conductas que son originadas en desequilibrios psicológicos producidos por emociones que suponen la reducción de una tensión que reequilibra el organismo. La homeostasis, es un mecanismo orgánico y psicológico de control, destinado a mantener el equilibrio dentro de las condiciones fisiológicas internas del organismo y de la psiquis. Entre los autores más representativos de esta corriente podemos señalar a Hull, Freud y Lewin; entre otros.

La teoría del incentivo explica la motivación por incentivos, se debe a autores como Young, Thorndike, Olds, Mc Clelland, Skinner y Ritcher. Un incentivo es un elemento importante en el comportamiento motivado. Básicamente, consiste en premiar y reforzar el motivo mediante una recompensa al mismo. Los incentivos más importantes o comunes son el dinero, el reconocimiento social, la alabanza, el aplauso, etc.

Young (1996, citado en Gutiérrez, 2000), es uno de los autores que más ha documentado empíricamente la función motivadora de los incentivos. Sus estudios comprobaron el hecho de que a los organismos pueden motivarles los deseos de placer tanto como los de reponer energía perdida o los de reducir un impulso molesto.

Según Clifford (1983, citado en González, Touron, e Iriarte, 2009), algunos psicólogos como Skinner por ejemplo, afirman que la conducta motivada no es otra cosa que conducta aprendida y que el reforzamiento explica ambas. De esta forma so se encuentran razones para hablar de impulsos, necesidades, metas, deseos, intenciones, expectativas o percepciones. Explican la conducta en términos de respuestas observables y estímulos reforzadores observables.

Según Skinner, la forma de comportarse de las personas depende únicamente de las relaciones establecidas entre estímulos y respuestas. La elección de un refuerzo apropiado, es un factor decisivo a la hora de cambiar o de motivar la conducta de una persona.

Para Mc Clelland (1961, citado en Gonzales, 2010), un motivo es una asociación afectiva intensa, caracterizada por una reacción anticipotencia de una meta, en base a la asociación previa de ciertos estímulos claves, con reacciones afectivas de placer o dolor. Mc Clelland cree que en el curso de su desarrollo, los seres humanos adquieren una necesidad de logro, y ha llevado a cabo una investigación para demostrar el grado en el cual varía la necesidad entre las personas.

Las investigaciones del mismo autor, han arrojado que una marcada necesidad de logro, impulso por triunfar o destacar, guarda relación con el grado de motivación que tienen las personas para ejecutar sus tareas laborales.

A las personas que tienen muchas necesidades de logro les gusta asumir la responsabilidad para resolver problemas; tienden a establecer metas propias con un grado moderado de dificultad y corren riesgos calculados para alcanzar dichas metas; además, valoran mucho la retroinformación sobre la calidad de su actuación.

Por tanto, las personas con mucha necesidad de logro tienden a encontrar gran motivación en situaciones desafiantes y competitivas de trabajo, y las personas con poca necesidad de logro, se suelen desempeñar mal en el mismo tipo de situaciones.

Existen muchas pruebas de la correlación entre la gran necesidad de logro y un desempeño alto. La necesidad de poder se refiere al grado de control con que las personas manejan el éxito o el fracaso. El miedo al fracaso, y la erosión

del poder particular, puede ser un motivador importante para algunas personas. Por el contrario, para otras personas, el temor al éxito puede ser un factor motivante.

Por otro lado, gracias a la investigación de Mc Clelland, Atkinson (1996, citado en Gonzales, 2010) formuló una teoría global sobre la conducta de logro. Postuló que la tendencia a acercarse a una meta de este tipo es producto de tres factores: la necesidad del logro o el motivo del éxito; la probabilidad del éxito y; el valor del incentivo del éxito. Pero salta a la vista que el temor al fracaso, también puede sobrevenir en una situación relacionada con el logro. La tendencia a evitar el fracaso es igualmente producto de tres factores: el motivo de evitar el fracaso; la posibilidad del fracaso y el valor mismo.

Conforme a la teoría de Atkinson (1996, citado en Gonzales, 2009), la motivación para el logro en cualquier persona, es la fuerza de la tendencia a aproximarse a la tarea, más la fuerza de la tendencia a evadirla.

Según esta teoría, si los maestros quieren ayudar a sus alumnos a realizar tareas relacionadas con las metas deben aminorar el miedo al fracaso, lograr que tengan una motivación positiva y manipular los incentivos. Además, se sabe que los estudiantes cuya motivación para el logro es fuerte, muestran mayor realismo en sus aspiraciones vocacionales que los de poca motivación. Éstos últimos carecen de suficiente conocimiento de sí mismo y por lo tanto no realizan decisiones realistas.

Las teorías cognoscitivas están basadas en la forma en que el individuo percibe o representa la situación que tienen entre sí.

Clifford (1983, citado en Izquierdo y Lozano, 2013) recalca que para los psicólogos cognitivos la explicación fisiológica de la motivación o impulsos no era del todo satisfactoria. Ellos sostienen que lo que induce a las personas

son sus consideraciones y puntos de vista sobre una situación dada. Creen que las características personales, incluyendo metas, deseo y miedo junto con los factores ambientales, como la proximidad y el valor de la meta, determinan la forma en que las personas se comportan habitualmente. Como autores más representativos de ésta teoría podríamos citar a Festinger, Tolman, Weiner y Heider.

Entre las numerosas teorías que destacan el papel de los procesos cognoscitivos en la motivación, hay dos esencialmente señaladas, que hacen caso de estos constructos que venimos llamando expectativas y las que postulan un modelo dinámico conocido como disonancia cognitiva.

La teoría de la disonancia cognoscitiva para Thomas Good y Jere Brophy se centra en un aspecto de la motivación intrínseca desde una perspectiva diferente.

La disonancia, es una tensión que ocurre cuando dos cogniciones psicológicamente incompatibles tales como opiniones, actitudes, creencias; se presentan al mismo tiempo.

La disonancia motiva al sujeto a hacer algo por atenuar su falta. La actitud que el maestro adopte frente a los errores de los alumnos puede manifestar que desea ayudarles a resolver los problemas de las propias limitaciones que ocultaban, pero lamentablemente esa actitud rara vez se encuentra en las escuelas.

La teoría de las expectativas considera que hay una serie de determinantes mentales, a los que Tolman llama expectativas, que operarían como estructuras orientadoras de la acción. El sujeto anticipa en cierto modo, los acontecimientos por procesos de pensamiento y la esperanza de alcanzar la meta es la que mueve a la acción. La meta funcionaría, pues, como un incentivo.

Las teorías fisiológicas están basadas en la obra de Pavlov que manifiestan una relación bastante directa con el problema de la motivación. Uno de ellos es el relativo a la excitación, que es el concepto central de la doctrina pavloviana; otro, el que se refiere al estímulo incondicional y a las condiciones que deben administrarse para que ejerza su función de refuerzo. Aparte del uso de recompensas y castigos.

Las teorías humanistas tratan de descripciones e interpretaciones de los motivos humanos, vinculados de muy diferentes maneras a supuestos filosóficos. El representante más destacado en este tipo de psicología de la motivación es Allport (1961, citado en Izquierdo y Lozano, 2013), él cree que las motivaciones adultas se desarrollan a partir de sistemas motivacionales, pero mantiene una independencia o autonomía funcional de los motivos, deja por tanto bien sentado que una cosa es el origen histórico de los motivos y otra su valor actual. Al principio, puede no haber interés en realizar una tarea, pero la ley del placer funcional señala que el mero hecho de realizar la función produce placer y satisface al sujeto.

Good (1996, citado en Gonzales, 2009), nos da algunos alcances del pensamiento de Maslow quien sostiene que la necesidad humana insatisfecha produce tensión dentro del organismo y es una fuerza que dirige la conducta hacia metas que al individuo le parecen agradables.

Maslow (1943, citado en Gonzales, 2009) organizó una jerarquía de necesidades, citadas por orden de importancia, así tenemos las necesidades fisiológicas tales como sueño, sed y otros afines; la necesidad de seguridad tales como ausencia de ansiedad y otros riesgos psíquicos; las necesidades de amor tales como aceptación por parte de los padres, maestros, coetáneos; la necesidad de estima tales como experiencias de dominio, seguridad en la propia

habilidad; y, la necesidad de autorrealización tales como expresión creativa de sí mismo, intentos de saciar la curiosidad, etc.

Una de las aplicaciones de la teoría de Maslow consiste en lo siguiente, los maestros y los que se preparan para serlo deben saber que, si un niño llega a la clase cansado o hambriento, seguramente tratará de descansar o se apartará mentalmente del resto del grupo.

Esta situación mermará su rendimiento en el aula. Además, cuando los maestros fracasan en sus intentos de motivar al alumno, ello no se debe a que son insensibles sino a que se precipitan en inculcar las necesidades de orden superior. Es preferible que el alumno se sienta seguro en el aula, logre un dominio real y aprenda a trabajar con sus condiscípulos; sólo entonces podrá centrarse en otras exigencias, tales como afianzar su socialización y participar de la conservación del medio ambiente, entre otras.

Fuentes de motivación

Las necesidades del educando pueden ser las necesidades biológicas, psicológicas o sociales y obligan a que los alumnos actúen de tal o cual manera. Ejemplo, el hambre y la sed.

La personalidad del profesor son en realidad sus cualidades, tales como su comportamiento, trato, sociabilidad, voz, presencia, preparación, orientaciones, responsabilidad moral, etc. motivan a los alumnos a tal punto que pueden tomarlo como ejemplo, modelo a seguir e imitar.

El material didáctico es otra fuente de motivación para que el alumno trabaje con más dedicación, siempre y cuando reúna las características técnicas-pedagógicas adecuadas. Un buen material convenientemente seleccionado y empleado puede contribuir con mucha efectividad a promover la motivación del alumno.

La metodología utilizada es un factor determinante, en muchos casos para que el alumno se sienta motivado y trabaje con más ganas, construya sus conocimientos, adquiera autonomía, aprenda a investigar y elabore sus respuestas a los diferentes problemas. Entre las metodologías que se caracterizan por asegurar una buena motivación están las de carácter activo, es decir las dinámicas y la investigación científica, entre otras.

La realidad y sus diferentes problemas, variedad de recursos y de posibilidades es la fuente inspiradora de un sin número de motivos y realizaciones, así como de los conocimientos y adelantos que la humanidad pueda disfrutar.

El juego es sin duda la fuente inherente a la naturaleza de los seres humanos, de donde surgen una serie de actividades a través de las cuales, el docente puede elaborar proyectos, estrategias y contenidos. Lo importante está en que se sepa aprovechar con fines pedagógicos.

La organización y gestión de la institución educativa, esta organización se basa en las buenas relaciones sociales, la gestión democrática, el liderazgo compartido, el desarrollo de eventos y proyectos que en forma conjunta constituyen ejemplos a imitar por los alumnos en su vida posterior y son fuentes de inspiración para construir su personalidad.

Las evaluaciones son otras fuentes para motivar y producir mejor aprendizaje. Recordemos que las evaluaciones son sólo medios para mejorar el proceso, corregir errores, afianzar aciertos.

Tríada de logro-poder-afiliación de Mc Clelland

Existen otras necesidades que influyen en el comportamiento en el trabajo, además de las que ya se expusieron anteriormente. David C. Mc

Clelland ha propuesto una teoría de motivación que se basa en la premisa de que la gente adquiere o aprende ciertas necesidades de su cultura. Entre las influencias culturales se hallan la familia, los grupos de compañeros y los programas de televisión, por ejemplo (Dubrin, 2005, citado en González, Touron, e Iriarte, 2009).

Mc Clelland hace referencia a tres necesidades adquiridas del contexto en el que se desarrolla el individuo, estas se definen a continuación:

Necesidad de logro. Es el deseo de alcanzar algo difícil por el simple interés de hacerlo, tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales. Los trabajadores que tienen una alta necesidad de logros se interesan en los premios monetarios, principalmente como retroalimentación a qué tan bien están haciendo su trabajo, también establecen metas realistas, corren riesgos calculados y desean ser retroalimentados sobre su desempeño. La búsqueda de responsabilidades es otra característica de la gente que tiene una alta necesidad de logros.

Necesidad de poder. Es el deseo de controlar a otra gente, de influir en su comportamiento y de ser responsable de ellos. A los administradores que tienen una alta necesidad de poder les gusta administrar recursos como el dinero y propiedades inmuebles, además de la gente. La necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso. Esta necesidad es el principal motivador de los administradores exitosos.

Necesidad de afiliación. Es el deseo de establecer y mantener relaciones amigables y cálidas con otros. La gente que se motiva así se preocupa por restaurar relaciones interrumpidas y curar sentimientos lastimados.

La Motivación según Luis Alberto Vicuña Peri

Según Vicuña (2001), la motivación viene a ser el proceso de activación selectiva, que orienta la acción del individuo hacia la satisfacción de necesidades. Agregan que este estado de motivación se consigue a partir de un hipotético estado previo de desequilibrio que impulsa un comportamiento, en respuesta a estos mismos estímulos de desequilibrio, produciendo la motivación en la persona. Estas conductas van orientadas a alcanzar un estado de equilibrio que es anticipado como satisfactorio. De esta manera, la medición y observación no se puede realizar sobre la motivación, sino sobre estas conductas que se presentan según los tipos de incentivos y circunstancias presentes.

Los motivos del logro o consecución de algo de mucha importancia están referidos al grado de satisfacción que experimentan las personas cuando realizan diversas actividades, dependiendo del ámbito ocupacional en el que se desempeñen; sin embargo, este grado de satisfacción obtenido por realizar actividades varía entre las personas. Algunas se satisfacen por haber alcanzado metas, mientras que otras necesitan recompensas tangibles para experimentar el éxito (Vicuña, 2001). Este autor explica esta diferencia en el sentido que la motivación de logro en las personas está determinada por un juicio subjetivo de lo que es “realmente” significativo o valioso para ellos. En ese sentido las personas con una alta motivación de logro se esforzarán por realizar y culminar las tareas que ellos consideran importantes y a desestimar aquellas tareas que consideren fáciles o poco reforzantes, desde luego, también determinadas por un juicio de valor subjetivo.

4. Conceptuación y operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
-----------------	------------------------------	-------------------------------	--------------------	--------------------	---------------------------

Motivación	Señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.	Puntuaciones obtenidas tras la aplicación de la Escala de Motivación de Luis Alberto Vicuña Peri por dimensiones, las cuales categorizarán a los sujetos en muy alto, alto, tendencia alto, tendencia bajo, bajo, y muy bajo.	Motivación de logro	- Tendencia de perseguir a cualquier costo las metas propuestas.	Nominal
			Motivación de poder	- Tendencia al trabajo creativo, situaciones nuevas, evitando lo rutinario.	
			Motivación de afiliación	- Tendencia a guiar el trabajo en equipo, reflejando toma de decisiones. Tendencia a integrarse al grupo de trabajo favorable o desfavorablemente.	

5. Hipótesis

Hipótesis General:

Hi: Existen diferencias, según género, en la motivación de estudiantes del Primer de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

Hipótesis específicas:

H₁: Existen diferencias, según género, en la motivación de filiación de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

H₂: Existen diferencias, según género, de la motivación de logro de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

H₃: Determinar las diferencias existentes, según género, de la motivación de poder de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

6. Objetivos

Objetivo general

Establecer las diferencias existentes, según género, en la motivación de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

Objetivos específicos:

- Identificar los Niveles de Motivación en estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.
- Determinar las diferencias existentes, según género, en la motivación de filiación de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.
- Determinar las diferencias existentes, según género, de la motivación de logro de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.
- Determinar las diferencias existentes, según género, de la motivación de poder de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

METODOLOGÍA

1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación: Es una investigación de tipo Básica. Este tipo de investigación se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general. (Landeau, 2007, p. 55).

Diseño de Investigación: Según Landeau (2007) la presente investigación asume un diseño descriptivo-comparativo, debido a que se recolectó información de un mismo fenómeno (Motivación) para comparar los datos recogidos, en este caso, según el género.

2. Población y muestra.

La población está constituida por 170 de estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo en el semestre académico 2017-I. Dado el tamaño de la población y buscando cubrir a los estudiantes ingresantes, beneficiados con la investigación, se decidió trabajar con toda la población a modo de muestra (muestra censal).

3. Técnicas e instrumento de investigación

Para la presente investigación se utilizó la técnica del test que es una técnica derivada de la encuesta que tiene como objetivo establecer las diferencias existentes, según género, de la motivación en ingresantes de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

Sobre los instrumentos, se empleó: la Escala de Motivación:

La escala de motivación ha sido desarrollada por el doctor Luis Alberto Vicuña Peri en 1996. Esta escala explora las dimensiones motivación de Logro, Afiliación y Poder en jóvenes y adultos. Basado en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C. Además los enunciados de situaciones estructuradas están acompañados por tres alternativas de respuesta obligada. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

En cuanto a la administración es necesario poner énfasis en las instrucciones de cómo debe responder el examinado, debe quedar claro que deberá contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada.

En relación a la validez, la demostración si las escalas cumplen con su propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces, y por la validez de constructo.

Para la validez de contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis solo las 18 situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del Ji cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación.

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

En cuanto a la confiabilidad esta fue por el método del test – retest con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

4. Procesamiento y análisis de la Información:

- Para el análisis de datos, se hizo uso de la estadística descriptiva, para lo cual se usaron cuadros estadísticos de una y dos entradas; gráficos estadísticos y medidas estadísticas como el promedio de viabilidad y proporción.
- Para la contrastación de la hipótesis, se empleó, en este caso, el estadístico de prueba es Ji-cuadrado que compara las frecuencias que entregan los datos de la muestra (frecuencias observadas) con las frecuencias esperadas. Para ello se usó del paquete estadístico SPSS versión 22.

RESULTADOS

Tabla 1. Estadísticos generales de la motivación de filiación (N=170)

Motivación de Filiación	
Media	18.25
Mediana	18.00
Desviación Típica	3.34
Puntaje Mínimo	8.00
Puntaje Máximo	28.00

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se observa una media de 18.25 obtenida por los estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I, en base a la motivación de filiación. La mediana es igual a 18 mientras la desviación típica es igual a 3.34 (aproximado en centésimas), el puntaje mínimo logrado es igual a 8 (siendo el puntaje mínimo a lograr igual a cero) y el puntaje máximo logrado es 28 (siendo el puntaje máximo a lograr igual a 37). Dentro del proceso de categorización de resultados por niveles, el nivel de la media aritmética permite decir que la motivación de filiación se encuentra en un nivel medio.

Tabla 2. Niveles alcanzados de acuerdo a los puntajes obtenidos en la motivación de filiación según el sexo de los estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

	Niveles Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total
Varones	26	40	19	85
Mujeres	27	39	19	85
Total	53	79	39	170

Fuente: Creación propia

En la tabla 2 se observa que en el nivel bajo se encuentra a 26 varones y 27 mujeres, haciendo un total de 53 sujetos en el nivel bajo. Por otro lado, en el nivel medio, 40 son varones y 39 son mujeres, haciendo un total de 79 sujetos en el nivel medio. Por último, se encuentra que en el nivel alto existen 19 varones y 19 mujeres, haciendo un total de 39 sujetos. Para poder visualizar de mejor manera estos resultados, a continuación mostramos una gráfica con los porcentajes respectivos a estos datos.

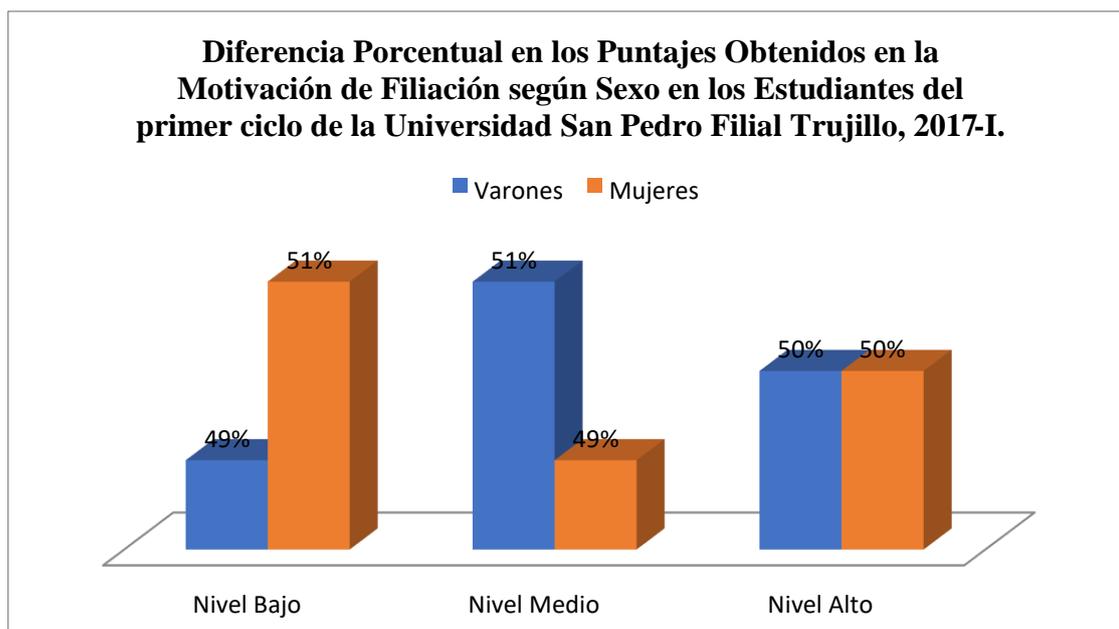


Gráfico N° 1: Diferencia Porcentual en los Puntajes Obtenidos en la Motivación de Filiación según Sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

Fuente: Creación Propia.

Según los porcentajes obtenidos por nivel en la Motivación de Filiación (considerando el 100% de sujetos dentro de cada nivel) se puede ver la distribución según el sexo de los sujetos. En el nivel bajo (cuyo 100% sería 53 sujetos), 49% de ellos son varones (26 sujetos) frente al 51% que son mujeres (27 sujetos). En el nivel medio (cuyo 100% sería 79 sujetos) se observa que el 51% son varones (40 sujetos) y el 49% son mujeres (39 sujetos). Por último, tenemos dentro del 100% de sujetos en el nivel alto (que son un total de 39 sujetos) el 50% pertenece a las mujeres (19 sujetos) y el 50% son varones (19 sujetos).

Tabla 3. Estadísticos generales de la motivación de poder (N=170)

Motivación de Poder	
Media	17.19
Mediana	17.00
Desviación Típica	3.01
Puntaje Mínimo	7.00
Puntaje Máximo	27.00

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se observa una media de 17.19 obtenida por los estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I, en base a la motivación de poder. La mediana es igual a 17 mientras la desviación típica es igual a 3.01 (aproximado en centésimas), el puntaje mínimo logrado es igual a 7 (siendo el puntaje mínimo a lograr igual a cero) y el puntaje máximo logrado es 27 (siendo el puntaje máximo a lograr igual a 37). Dentro del proceso de categorización de resultados por niveles, el nivel de la media aritmética permite decir que la motivación de poder se encuentra en un nivel medio.

Tabla 4. Niveles alcanzados de acuerdo a los puntajes obtenidos en la motivación de poder según el sexo de los estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

	Niveles			Total
	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Varones	24	41	20	85

Mujeres	26	40	19	85
Total	50	81	39	170

Fuente: Creación propia

En la tabla 4 se observa que en el nivel bajo se encuentra a 24 varones y 26 mujeres, haciendo un total de 50 sujetos en el nivel bajo. Por otro lado, en el nivel medio, 41 son varones y 40 son mujeres, haciendo un total de 81 sujetos en el nivel medio. Por último, se encuentra que en el nivel alto existen 20 varones y 19 mujeres, haciendo un total de 39 sujetos. Para poder visualizar de mejor manera estos resultados, a continuación mostramos una gráfica con los porcentajes respectivos a estos datos.

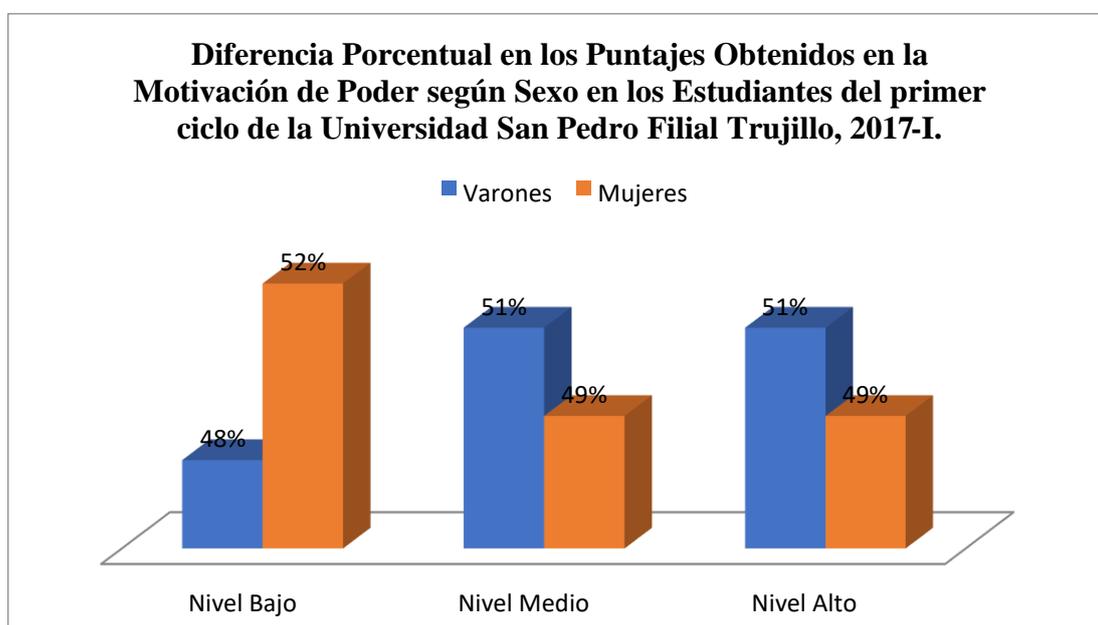


Gráfico N° 2: Diferencia Porcentual en los Puntajes Obtenidos en la Motivación de Poder según Sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

Fuente: Creación Propia.

Según los porcentajes obtenidos por nivel en la Motivación de Poder (considerando el 100% de sujetos dentro de cada nivel) se puede ver la distribución según el sexo de los sujetos. En el nivel bajo (cuyo 100% sería 50 sujetos), 48% de ellos son varones (24 sujetos) frente al 52% que son mujeres (26 sujetos). En el nivel medio (cuyo 100% sería 81 sujetos) se observa que el 51% son varones (41 sujetos) y el 49% son mujeres (40 sujetos). Por último, tenemos dentro del 100% de sujetos en el nivel alto (que son

un total de 39 sujetos) el 51% pertenece a los varones (20 sujetos) y el 49% son varones (19 sujetos).

Tabla 5. Estadísticos generales de la motivación de logro (N=170)

Motivación de Logro	
Media	19.05
Mediana	19.00
Desviación Típica	3.87
Puntaje Mínimo	9.00
Puntaje Máximo	29.00

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se observa una media de 19.05 obtenida por los estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I, en base a la motivación de logro. La mediana es igual a 19 mientras la desviación típica es igual a 3.87 (aproximado en centésimas), el puntaje mínimo logrado es igual a 9 (siendo el puntaje mínimo a lograr igual a cero) y el puntaje máximo logrado es 29 (siendo el puntaje máximo a lograr igual a 37). Dentro del proceso de categorización de resultados por niveles, el nivel de la media aritmética permite decir que la motivación de logro se encuentra en un nivel medio.

6. Niveles alcanzados de acuerdo a los puntajes obtenidos en la motivación de logro según el sexo de los estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

	Niveles Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total
Varones	21	43	21	85
Mujeres	23	42	20	85
Total	44	85	41	170

Fuente: Creación propia

En la tabla 6 se observa que en el nivel bajo se encuentra a 21 varones y 23 mujeres, haciendo un total de 44 sujetos en el nivel bajo. Por otro lado, en el nivel medio, 43 son varones y 42 son mujeres, haciendo un total de 85 sujetos en el nivel medio. Por último, se encuentra que en el nivel alto existen 21 varones y 20 mujeres, haciendo un total de 41 sujetos. Para poder visualizar de mejor manera estos resultados, a continuación mostramos una gráfica con los porcentajes respectivos a estos datos.

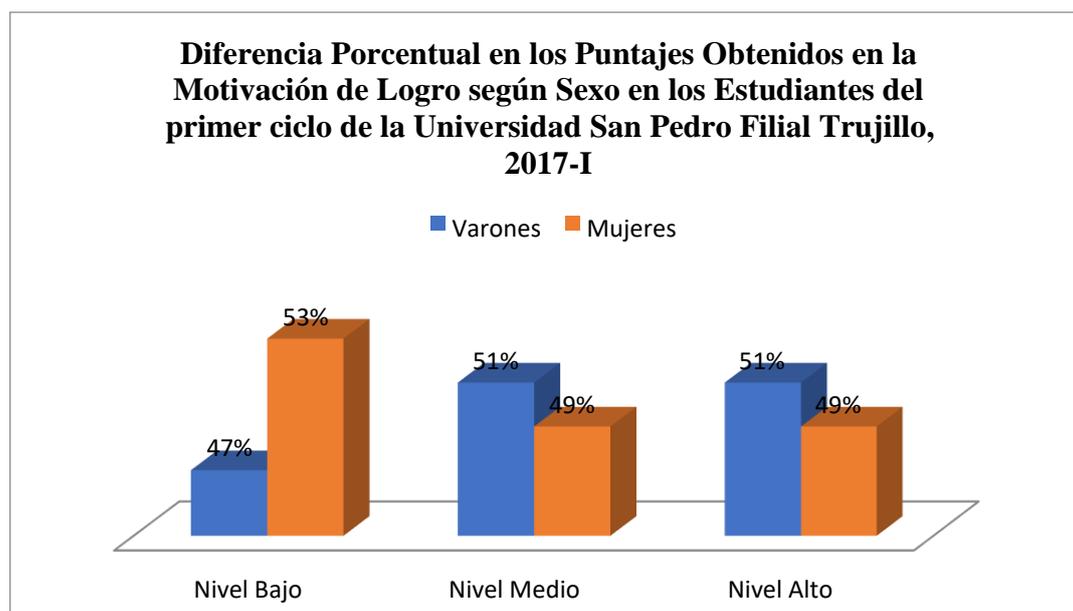


Gráfico N° 3: Diferencia Porcentual en los Puntajes Obtenidos en la Motivación de Logro según Sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

Fuente: Creación Propia.

Tabla

Según los porcentajes obtenidos por nivel en la Motivación de Logro (considerando el 100% de sujetos dentro de cada nivel) se puede ver la distribución según el sexo de los sujetos. En el nivel bajo (cuyo 100% sería 44 sujetos), 47% de ellos son varones (21 sujetos) frente al 53% que son mujeres (23 sujetos). En el nivel medio (cuyo 100% sería 85 sujetos) se observa que el 51% son varones (43 sujetos) y el 49% son mujeres (42 sujetos). Por último, tenemos dentro del 100% de sujetos en el nivel alto (que son un total de 41 sujetos) el 51% pertenece a los varones (21 sujetos) y el 49% son varones (20 sujetos).

7. Prueba de normalidad de datos Prueba de Kolmogorov Smirnov

		Motivació n de Logro	Motivación de Poder	Motivación de Filiación
N		170	170	170
Parámetros de Normalidad^{a, b}	Media	105,01	120,45	113,27
	Desviación Estándar	8,520	16,667	12,161
Diferencias más Extremas	Absoluto	,095	,101	,098
	Positivo	,058	,071	,066
	Negativo	-,095	-,101	-,098
Z de Kolmogorov- Smirnov		,651	,687	,669
Sig. Asintót.(bilateral)		,787	,730	,751

a. Test de distribución normal.

b. Calculado desde la data.

En la tabla 7 se muestran indicadores de significancia superiores a lo esperado para las dimensiones de la variable motivación (0.05) determinando, de esta forma, que los datos analizados presentan distribución normal, por lo tanto, deberán ser analizados con estadísticos de correlación de tipo paramétrico, vale decir de T de Student.

Tabla

8. Estadísticos de los puntajes de motivación de filiación según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

	Sexo	N	Media	DT
Motivación de Filiación	Varones	85	18.0385	3.35978
	Mujeres	85	18.4519	3.30645

En la tabla 8 se puede observar que los varones ($x=18.04$) poseen una media inferior a la de las mujeres ($x=18.45$), en la tabla siguiente podremos observar si esta diferencia es significativa o no.

Tabla 9. Prueba T de los puntajes de motivación de filiación según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

	t	Gl	Sig. (bilateral)
Motivación de Filiación	-1.428	528	.154

En la tabla 9 se ha obtenido un puntaje t de -1.428 a un grado de significancia de 0.15 ($p>0.05$) por lo que se considera que no existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de filiación.

Tabla 10. Estadísticos de los puntajes de motivación de poder según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

	Sexo	N	Media	DT
Motivación de Poder	Varones	85	17.8124	3.14567
	Mujeres	85	17.9817	3.00122

En la tabla 10 se puede observar que los varones ($x=17.81$) poseen una media inferior a la de las mujeres ($x=17.98$), en la tabla siguiente podremos observar si esta diferencia es significativa o no.

11. Prueba T de los puntajes de motivación de poder según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

	t	Gl	Sig. (bilateral)
Motivación de Poder	-1.402	533	.151

En la tabla 11 se ha obtenido un puntaje t de -1.402 a un grado de significancia de 0.15 ($p > 0.05$) por lo que se considera que no existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de poder.

Tabla 12. Estadísticos de los puntajes de motivación de logro según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

	Sexo	N	Media	DT
Motivación de Logro	Varones	85	18.9123	3.37842
	Mujeres	85	18.8514	3.35461

En la tabla 12 se puede observar que los varones ($x=18.9$) poseen una media inferior a la de las mujeres ($x=18.8$), en la tabla siguiente podremos observar si esta diferencia es significativa o no.

Tabla 13. Prueba T de los puntajes de motivación de logro según el sexo en los Estudiantes del primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, 2017-I.

	t	Gl	Sig. (bilateral)
Motivación de Logro	-1.439	513	.156

En la tabla 13 se ha obtenido un puntaje t de -1.439 a un grado de significancia de 0.16 ($p > 0.05$) por lo que se considera que no existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de logro.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La motivación es fundamental para poder lograr o alcanzar las metas trazadas, metas como el iniciar y culminar satisfactoriamente la carrera universitaria. En los últimos años hemos sido testigos que muchos alumnos se encuentran motivados por una carrera profesional pero les cuesta tomar la decisión de iniciar la vida universitaria, por todo lo que ello conlleva, ciertamente el camino hacia un título universitario puede ser arduo y de muchos sacrificios personales, pero bien vale la pena. Los jóvenes que apuestan por iniciar sus estudios universitarios son impulsados por una fuerza interna y/o una fuerza externa, que en la presente investigación ha sido clasificada como motivación de filiación, motivación de poder y motivación de logro, los cuales han sido evaluadas en los alumnos de primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo, durante el periodo 2017-I, y se ha buscado contrastar las diferencias según el género. A continuación se sustenta y analiza las principales conclusiones a las que se ha arribado.

En primera instancia se ha logrado determinar que no existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de filiación, es decir tanto hombres como mujeres muestran puntuaciones similares en relación a la motivación de filiación. Según Vicuña (2001) las personas que tienden a desarrollar la motivación de filiación responden a una necesidad afectiva y están identificadas con la palabra amistad. Se manifiesta en la consecución de una relación afectiva positiva con otra persona; puede ser de cualquier tipo. Asimismo se caracteriza por un profundo deseo de gustar, de ser aceptado. De establecer, restablecer o mantener una relación cálida, directa, con un semejante o con un conjunto de ellos.

En contraste con los resultados obtenidos tenemos la investigación de Huby (2012), quien en su tesis “Motivación para el aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Ingeniería de Petróleo de la Universidad Nacional de Ingeniería” determinó que existe diferencias estadísticas significativas en la motivación para el aprendizaje entre los alumnos varones y mujeres de la Facultad de

Ingeniería de Petróleo de la Universidad Nacional de Ingeniería, lo cual nos indicaría que el desarrollo de la motivación es distinto en hombres y mujeres, ello quizás debido a las características peculiares de cada género.

Posteriormente se ha logrado establecer que no existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de poder, es decir tanto hombres como mujeres muestran puntuaciones similares en relación a la motivación de poder. Según Vicuña (2001) la motivación de poder es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influir a otro ser humano o a un grupo de ellos. Lo que caracteriza este tipo de motivación es la necesidad de influir, de hacer que otros lleguen a compartir nuestros pensamientos y puntos de vista. Cuando la motivación de poder esté presente, aunque se trate de ayuda prestada a otros, esta ayuda, probablemente, no habrá sido solicitada.

La motivación de poder es el intento de controlar, regulando las condiciones de vida de otras personas o adquiriendo conocimientos que puedan afectar fuertemente la vida o acciones de otros. Es actuar de tal forma que, como resultado, se produzcan en otra persona sentimientos fuertes, en sentido positivo o negativo, tales como respeto, gratitud, satisfacción intensa, frustración, ansiedad, adquisición de conocimientos, etc. Esto puede pasar aun cuando quien los produce no lo haga intencionadamente.

Poder es un fuerte interés en todo lo que se refiere a su reputación y a su posición. Sus características distintivas son, generalmente, una verbalización muy fluida, algunas veces argumentativa, con una personalidad que a menudo se presenta extrovertida, llena de fuerza, exigente y a veces terca. Tratará siempre de dar sugerencias y de tomar posiciones de liderazgo en actividades grupales.

Las ocupaciones más usuales de los motivados al poder son aquellas dónde se requiere el ejercicio del mismo, junto con persuasión como en la política, en altos cargos institucionales, en cualquier tipo de enseñanza.

La relación de poder, según Mc. Clelland, tiene dos objetivos diferentes. Cuando la satisfacción de poder recae en el mismo individuo que lo ejerce, se trata de poder personal, pudiendo éste llegar al extremo de manifestarse en una acción más o menos autoritaria.

Cuando la persona motivada por poder se satisface prestando servicios y dando ayuda a los demás, se tratará de poder socializado. Funciones como la de maestro, médico, trabajador social son típicos del poder socializado, éste se ejerce considerándolo como acción en beneficio de los demás.

Finalmente se ha encontrado que no existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de logro, es decir tanto hombres como mujeres muestran puntuaciones similares en relación a la motivación de logro. Según Vicuña (2001) la motivación de logro, es la necesidad de actuar, dentro de un ámbito social, buscando metas superiores y derivando satisfacción en realizar cosas siempre mejor. Es una forma de comportamiento que, en su mecanismo de actualización tiene características muy específicas. Ellas son: Realizar cosas paso a paso, Asumir en la acción un riesgo moderado, Sentirse estimulado por una situación de reto, por lo cual no se interesa por situaciones donde no hay riesgo, Buscar las metas sucesivamente, y Desear tener siempre un punto de relación que le señale el resultado de sus esfuerzos, bien sea en un sentido positivo o en uno negativo. Esto es lo que en inglés se denomina “feedback”, el término español es “retroalimentación”.

En base a las investigaciones recolectadas, se podría citar a García (2013) quien en su estudio titulado: “Relación entre la Motivación de Logro y Rendimiento Académico”, examinó la relación entre ambas variables, en un estudio no experimental. Los resultados indicaron un predominio de la motivación de logro baja y un rendimiento académico promedio. A su vez, se encontró que existe una correlación positiva media entre el nivel de motivación de logro y el rendimiento académico. Además, de no existir diferencia entre hombre y mujeres en relación a la variable motivación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- No existen diferencias, según género, en cuanto a la motivación en estudiantes de primer ciclo de la Universidad San Pedro Filial Trujillo.
- La tendencia predominante en cuanto a los niveles de motivación de Logro, Poder, y Filiación, es el nivel promedio, tanto para hombres como para mujeres.
- Se ha obtenido un puntaje t de -1.428 a un grado de significancia de 0.15 ($p>0.05$) por lo que se considera que no existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de filiación.
- Se ha obtenido un puntaje t de -1.402 a un grado de significancia de 0.15 ($p>0.05$) por lo que se considera que no existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de poder.
- Se ha obtenido un puntaje t de -1.439 a un grado de significancia de 0.16 ($p>0.05$) por lo que se considera que no existen diferencias significativas según el sexo en el puntaje total obtenido en motivación de logro.

Recomendaciones

- Diseñar y desarrollar programas y/o talleres que posibiliten mejorar los niveles bajos de motivación de Logro, de Poder, y de Filiación en la población de estudio.
- Ampliar la investigación con la cantidad total de alumnos de la Universidad San Pedro Filial Trujillo del presente semestre de tal forma que se puedan corroborar los resultados o quizás estos se modifiquen.
- Tomar la variable motivación y correlacionarla con otras variables inmersas en el plano académico-universitario. Dichas variables podrían ser el rendimiento académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Altez, G (2008) Motivación profesional y liderazgo en docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo. Tesis para obtener el grado de doctor en Educación. Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana los Andes, Perú.
- Angulo, S. (2013). *Relación de la Motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Tesis para obtener el grado de Magister en Psicología. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Crizb, G. (2006). Bases cognitivas y conductuales de la motivación y emoción. 1ra. Edición. México. Editorial Centro de Estudios Ramón Ares.
- Cordova, M. (2007). Modelos mentales de los coordinadores de la I.E. Spelucín Vega con respecto a compartir conocimientos respecto a través de un K-blog institucional. Tesis de Maestría en Gestión de la Educación. Escuela de Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- Cooper, R. (2002). Inteligencia Emocional aplicada al Liderazgo y Organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill.
- Cruz, F. (2011). *Relación entre Motivación de Logro y rendimiento académico*. Tesis para obtener el grado de Doctora en Psicología. Facultad de Humanidades. Universidad Francisco Marroquín. Guatemala.
- Delors, J. (1993). La educación encierra un tesoro. Informe de la comisión internacional sobre la educación para el Siglo XXI. Madrid: Santillana Ediciones-UNESCO.
- Friedman, T. (2005). La Tierra es Plana. Madrid: Mr. Ediciones.
- García, A. (2013). *Relación entre la Motivación de Logro y Rendimiento Académico*. Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología Educativa. Facultad de Psicología. Universidad de Guatemala.
- García, J. & Sánchez, C. (2012). *Autoconcepto en estudiantes universitarios excelentes y en estudiantes medios*. Tesis para obtener el grado de Magister en Psicología. Facultad de Psicología. Universidad Politécnica de Valencia. España.

- González, F. Touron, D. & Iriarte, S. (2013). *Auto concepto, Motivación Y Rendimiento Escolar en Alumnos Universitarios*. Tesis para obtener el grado de Magister en Psicología Educativa. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de México.
- Izquierdo, S. & Lozano, Z. (2013). *Propuesta para una educación orientada a la gestión del conocimiento a partir del liderazgo y la motivación de los docentes de las universidades privadas de Trujillo, 2013*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Psicología. Escuela de Postgrado. Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.
- Huby, H. (2012). *Motivación para el aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Ingeniería de Petróleo de la Universidad Nacional de Ingeniería*. Tesis para obtener el grado de Magister en Educación. Facultad de Psicología. Universidad Privada de Lima. Perú.
- Marshall, J. (2004). *Motivación y emoción*. México D.F.: Mc. Graw Hill interamericana.
- Valderrama, B. (2010). *Motivación inteligente*. Madrid. España. Pearson Educación S.A.
- Vicuña, L. (2001). La motivación de logros y el autoconcepto en estudiantes universitarios de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista Psicológica de Actualización Profesional – Paradigmas*. Año 2, Vol. 2, N° 3-4, p. 177.

ANEXOS Y APÉNDICES

DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN M – L 1996

AUTOR : Dr. Luis Alberto Vicuña Peri
COLABORADORES : Ps. Héctor Manuel Hernández Valz
 Rune Arauco Mengoni **AÑO** : 1996.

REVISIÓN : Psicometría 2010P

PROCEDENCIA : Lima – Perú

ADMINISTRACIÓN : 20 Minutos (aprox.)

OBJETIVO : Explorar la motivación de Logro, Afiliación y Poder en jóvenes y adultos. Basado en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C.

TIPO DE ÍTEM: Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuesta obligada. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

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

VALIDEZ: La demostración si las escalas cumplen con su propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces, y por la validez de constructo. Para la validez de contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis solo las 18 situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del Ji cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación. Para el método de constructo se efectuaron correlaciones interescalas y escala total esperando encontrar correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas pero de baja intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente pero a su vez todas evalúan motivación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

Tabla Nro. 01 De Correlaciones Escalar, y Escalas Test Total de la Escala de Motivación M – L – 96

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

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

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

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

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

Tabla Nro. 2 De Conversión de Puntuaciones Directas a Categorías de Motivación

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

INVESTIGACIONES EFECTUADAS CON LA ESCALA:

“La motivación de Logros y el autoconcepto en estudiantes universitarios de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Instituto de Investigaciones Psicológicas. IIPsi. Diciembre 2004. Vol. 7 Nro. 2. Dr. Luis A. Vicuña P., Héctor M. Hernández V., Jorge Luna A., Rolando Solis N., Rune Arauco M.

“Disposiciones Psicológicas y Expectativas del estudiante universitario para la formación de empresas y el rol gerencial”. Instituto de Investigaciones Psicológicas IIPsi. Enero 1998. Vol. 1 Nro. 1. Dr. Luis A. Vicuña P., Héctor M. Hernández V., Mildred T. Paredes T., Rolando Solis N., Jhonan Pecho G.

“Relación entre Motivación y Síndrome de Burnout en docentes de una Escuela Académico Profesional de Obstetricia de una Universidad Nacional.” Tesis de Maestría mención Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos. Quispe Oliva, Julia. Universidad Ricardo Palma

**ESCALA M – L – 1996-REV.2008 Por: Luis Alberto Vicuña Peri y
Colaboradores INSTRUCCIONES**

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

- 1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO
- 2 equivale a MUY EN DESACUERDO
- 3 equivale a EN DESACUERDO
- 4 equivale a DE ACUERDO
- 5 equivale a MUY DE ACUERDO
- 6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Cuando estoy con mis padres:						
a)	Hago lo necesario por comprenderlos						
b)	Cuestiono lo que me parece inapropiado						
c)	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2.	En casa:						
a)	Apoyo en la consecución de algún objetivo						
b)	Soy el que da forma a las ideas						
c)	Soy quien logra que se haga algo útil						
3.	Con mis parientes:						
a)	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b)	Hago lo necesario por evitar su influencia						
c)	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4.	Cuando tengo un trabajo en grupo:						
a)	Acopio mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
b)	Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c)	Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a)	Me sumo al trabajo de los demás						
b)	Cautelo el avance del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mí:						
a)	Elegiría a asesores con mucho talento						
b)	Determinaría las normas y forma del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
7.	Mis amigos:						
a)	Los trato por igual						

b)	Suelen acatar mis ideas							
c)	Alcanzo mis metas con y sin ellos							
8.	Cuando estoy con mis amigos:							
a)	Los tomo como modelos							
b)	Censuro las bromas que no me parecen							
c)	Busco la aprobación de mis iniciativas							
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:							
a)	Busco la aceptación de los demás							
b)	Oriento el tema de conversación							
c)	Los selecciono según me parezca							
10.	Con el sexo opuesto:							
a)	Busco los puntos de coincidencia							
b)	Busco la forma de controlar la situación							
c)	Soy simpático si me interesa							
11.	El sexo opuesto:							
a)	Es un medio para consolidar la identidad sexual							
b)	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva							
c)	Permite la comprensión del otro							
12.	En la relación de pareja:							
a)	Ambos se complacen al sentirse acompañados							
b)	Uno de ellos es quien debe orientar la relación							
c)	Intento por obtener mayor utilidad							
13.	Respecto a mis vecinos:							
a)	Busco los lugares donde se reúnen							
b)	Decido que deben hacer para mejorar algo							
c)	Los ayudo siempre que obtenga un beneficio							
14.	Quienes viven cerca a mi casa:							
a)	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos							
b)	Son fáciles de convencer y manejar							
c)	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad							
15.	En general, con mis conocidos del barrio:							
a)	Acato lo que se decide en grupo							
b)	Impongo mis principios							
c)	Espero que me consideren un ganador							
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:							
a)	Acepto los retos, aunque me parezcan tontos							
b)	Aceptan mi consejo para decidir							
c)	Elijo el juego en el que puedo ganar							
17.	Durante el juego:							
a)	Me adapto a las normas							

b)	Impongo mis reglas						
c)	Intento ganar a toda costa						
18.	Cuando el juego termina:						
a)	Soy buen perdedor						
b)	Uso las normas más convenientes						
c)	Siempre obtengo lo que quiero						