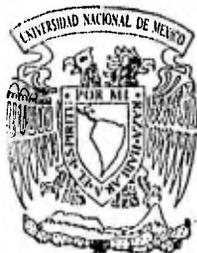


125  
2y



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

*Motivación al logro en un grupo de  
Egresados Universitarios Titulados  
y no Titulados*

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N:

**ENRIQUE RICARDO HUERTA CONTRERAS  
MARIA DEL CARMEN SANCHEZ RODRIGUEZ**

DIRECTORA DE TESIS:

MAESTRA SOFIA RIVERA ARAGON



MEXICO, D.F.

1996

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## ***AGRADECIMIENTOS***

**Agradecemos sinceramente a la Maestra Sofía Rivera Aragón por su dedicación , orientación, y por todo el apoyo recibido durante la dirección de este trabajo.**

**“Gracias por creer en nosotros”**

**Al Dr. Rolando Díaz Loving, Al Dr. Rodolfo Gutiérrez Martínez, a la Maestra Aída María Rodríguez Veliz, y al Lic. Jesús Segura Hidalgo gracias por sus observaciones y sus sugerencias.**

**Gracias a la Lic. Marsela Alvarez I. por su amistad incondicional , por toda la ayuda y el tiempo valioso que nos regaló.**

**“Marse, sin tí esto no tendrfa principio ni fin”**

**Agradecemos la valiosa ayuda, orientación y apoyo recibido de los Actuarios Javier Suárez, Jorge Picazo y Claudia Contreras, de Berumen Y Asociados.**

**“Gracias por su Amistad”.**

## ***DEDICATORIA***

**A nuestros padres...  
por sus consejos y por su amor.**

**A nuestros hermanos por su confianza.  
y por su cariño.**

**A todos nuestros sobrinos por ser  
un motivo especial.**

**A nuestros amigos por  
los bellos momentos.**

## INDICE

	PAG.
INTRODUCCION.....	1
PROLOGO.....	2
MARCO TEORICO	
1. MOTIVACION AL LOGRO.....	4
1.1 NECESIDADES SEGUN LEWIN.....	6
1.2 NECESIDAD DE LOGRO SEGUN MURRAY.....	9
1.3 EL MOTIVO DE LOGRO (D.C. McCLELLAND).....	12
1.4 TEORIA DE EXPECTANCIA-VALENCIA (J.W.ATKINSON)....	15
1.5 LA ORIENTACION HACIA EL FUTURO (RAYNOR).....	20
1.6 TEORIA ATRIBUCIONAL DE LA MOTIVACION.....	22
1.7 MOTIVOS RELACIONADOS CON EL LOGRO (J.SPENCE Y R. HELMREICH).....	25
1.8 EVITACION DEL EXITO (HORNER).....	27
1.9 ROL SEXUAL Y DIFERENCIAS SEXUALES EN .....	29
1.10 DIFERENCIAS ENTRE LOS SEXOS EN ATRIBUCION..... DE LA CAUSALIDAD.	30
2. MEDICION DE LA MOTIVACION DE LOGRO.....	32
3. RELACIONES Y DIFERENCIAS ENCONTRADAS EN LAS TEORIAS ( MENCIONADAS EN EL MARCO TEORICO).....	34
4. EL PROBLEMA DE TITULACION.....	36
5. ESTUDIOS RELACIONADOS CON LA PRESENTE INVESTIGACION.....	39
6. METODOLOGIA.....	40
OBJETIVO.....	40

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	40
HIPOTESIS. ....	40
VARIABLES.....	41
MUESTRA.....	42
TIPO DE MUESTREO.....	42
TIPO DE ESTUDIO.....	42
DISEÑO.....	42
INSTRUMENTO.....	43
PROCEDIMIENTO.....	44
. ANALISIS ESTADISTICO Y RESULTADOS.....	44
7. RESULTADOS.....	45
7.1. ANALISIS DE FRECUENCIAS.....	45
FRECUENCIAS POR SEXO.....	45
FRECUENCIAS POR EDAD.....	46
FRECUENCIAS RESPECTO AL ESTADO CIVIL.....	48
FRECUENCIAS DE AÑOS DE INGRESO.....	49
FRECUENCIA DE LOS AÑOS EN QUE TERMINARON LA CARRERA.....	50
FRECUENCIA DE SUJETOS TITULADOS Y NO TITULADOS.....	51
FRECUENCIA DE LOS AÑOS EN QUE SE TITULARON.....	52
FRECUENCIA RESPECTO AL TIEMPO DE TITULACION.....	53
FRECUENCIA DE LOS SUJETOS NO TITULADOS QUE ESTAN HACIENDO TESIS Y DE LOS QUE NO ESTAN HACIENDO TESIS.....	54
FRECUENCIAS RESPECTO A LOS SUJETOS QUE TRABAJAN Y LOS QUE NO TRABAJAN.....	55

FRECUENCIAS ACERCA DE LOS SUJETOS QUE TRABAJAN EN EL AREA DE PSICOLOGIA Y LOS QUE NO.....	56
7.2. RESULTADOS DE LA PRUEBA t.....	57
RESULTADOS POR SEXO.....	57
RESULTADOS POR ESTADO CIVIL.....	58
RESULTADOS DE LAS VARIABLES TITULADO Y NO TITULADO.....	60
RESULTADOS RESPECTO A LOS SUJETOS NO TITULADOS Y QUE ESTAN HACIENDO TESIS Y LOS QUE NO.....	61
RESULTADOS RESPECTO A LAS VARIABLES TRABAJA Y NO TRABAJA.....	63
RESULTADOS DE LOS SUJETOS QUE TRABAJAN, EN EL AREA DE PSICOLOGIA Y LOS QUE NO.....	64
7.3 ANALISIS DE VARIANZA.....	66
8. DISCUSION Y CONCLUSIONES .....	67
REFERENCIAS.....	78
ANEXO 1.....	85

## INTRODUCCION

En la actualidad, uno de los problemas que aquejan a las universidades, es la falta de titulación de sus egresados.

Varias pueden ser las causas que generan esta situación; se cree comúnmente que la causa básica es de orden económico, pero no llega a ser la causa principal. La mayoría de los estudiantes trabajan, y se podría decir que el trabajo entorpece el desarrollo normal de la carrera, pero los inconvenientes pueden salvarse cuando hay vocación y empeño.

Ya que la motivación al logro relacionada con el rendimiento académico, es un factor estudiado por distintos investigadores, entre ellos Atkinson y Raynor (1974), que a través de sus trabajos han concluido que la motivación al logro influye en el rendimiento académico; en la presente investigación se pretendió conocer si el factor motivación de logro podría ser una de las causas que influyen en que los egresados universitarios se titulen o no.

De ahí es que surge la importancia de este trabajo, ya que a través de los años se ha venido observando que el número de alumnos que se titulan es muy bajo en relación al número de alumnos que ingresan a primer semestre, de una generación en la Facultad de Psicología (UNAM). Y se podría decir que existen distintos factores ya sean de orden económico, social, psicológico ó personal, que de alguna manera generan esta situación, podría también depender de la eficiencia de la institución en la que se llevan a cabo los estudios; pero aquí surge el interés por averiguar si el factor Motivo de logro, que al parecer va incrementando su estudio día a día dentro de la disciplina de la Psicología, está involucrado en ésta situación.

Por ello el objetivo de este trabajo fue conocer si existen diferencias en la motivación de logro entre un grupo de egresados universitarios titulados, y un grupo de egresados universitarios no titulados.

Por lo anterior, se exponen brevemente algunas de las teorías que resaltan aspectos importantes de la motivación de logro, tales como los planteamientos expuestos por K.Lewin (1926), H.A.Murray (1938), D.C.McClelland (1951), J.W.Atkinson (1974), y, Spence y Helmreich (1983).

## PROLOGO

El presente trabajo, tiene como objetivo conocer si existen diferencias en la motivación al logro de un grupo de egresados universitarios titulados, y no titulados.

Para conocer qué es y cómo actúa el motivo de logro, en el capítulo 1 se expone brevemente un panorama general de lo que es el motivo de logro en base a las teorías propuestas por algunos autores importantes que dieron las bases para la investigación del motivo de logro, así como el impulso a sus colaboradores para seguir investigando con afán acerca de ese motivo.

En el capítulo 1 se exponen las teorías y los modelos propuestos por : Lewin, Murray, McClelland, Atkinson, Raynor, Weiner, Spence y Helmreich, así como Horner, quienes exponen sus ideas y sus trabajos inspirados en el motivo de logro. También se expone brevemente el motivo de logro en relación al rol sexual , las diferencias sexuales en relación a éste factor, y las diferencias entre los sexos en atribución de la causalidad.

El capítulo 2 muestra las formas de medir la motivación de logro y los distintos instrumentos utilizados para obtener resultados satisfactorios acerca de la medición de dicho factor, y también se menciona a los creadores de esos instrumentos.

Más adelante, el capítulo 3 explica las relaciones y las diferencias encontradas en las teorías mencionadas en el capítulo 1.

El capítulo 4 trata del problema de titulación que presenta la UNAM, específicamente la Facultad de Psicología. Y muestra una tabla con el número de alumnos que ingresaron, egresaron y se titularon de algunas generaciones específicas.

En el capítulo 5 se exponen algunos estudios realizados por autores interesados en la motivación al logro.

## INTRODUCCION

En la actualidad, uno de los problemas que aquejan a las universidades, es la falta de titulación de sus egresados.

Varias pueden ser las causas que generan esta situación; se cree comúnmente que la causa básica es de orden económico, pero no llega a ser la causa principal. La mayoría de los estudiantes trabajan, y se podría decir que el trabajo entorpece el desarrollo normal de la carrera, pero los inconvenientes pueden salvarse cuando hay vocación y empeño.

Ya que la motivación al logro relacionada con el rendimiento académico, es un factor estudiado por distintos investigadores, entre ellos Atkinson y Raynor (1974), que a través de sus trabajos han concluido que la motivación al logro influye en el rendimiento académico; en la presente investigación se pretendió conocer si el factor motivación de logro podría ser una de las causas que influyen en que los egresados universitarios se titulen o no.

De ahí es que surge la importancia de este trabajo, ya que a través de los años se ha venido observando que el número de alumnos que se titulan es muy bajo en relación al número de alumnos que ingresan a primer semestre, de una generación en la Facultad de Psicología (UNAM). Y se podría decir que existen distintos factores ya sean de orden económico, social, psicológico ó personal, que de alguna manera generan esta situación, podría también depender de la eficiencia de la institución en la que se llevan a cabo los estudios; pero aquí surge el interés por averiguar si el factor Motivo de logro, que al parecer va incrementando su estudio día a día dentro de la disciplina de la Psicología, está involucrado en ésta situación.

Por ello el objetivo de este trabajo fue conocer si existen diferencias en la motivación de logro entre un grupo de egresados universitarios titulados, y un grupo de egresados universitarios no titulados.

Por lo anterior, se exponen brevemente algunas de las teorías que resaltan aspectos importantes de la motivación de logro, tales como los planteamientos expuestos por K.Lewin (1926), H.A.Murray (1938), D.C.McClelland (1951), J.W.Atkinson (1974), y, Spence y Helmreich (1983).

## PROLOGO

El presente trabajo, tiene como objetivo conocer si existen diferencias en la motivación al logro de un grupo de egresados universitarios titulados, y no titulados.

Para conocer qué es y cómo actúa el motivo de logro, en el capítulo 1 se expone brevemente un panorama general de lo que es el motivo de logro en base a las teorías propuestas por algunos autores importantes que dieron las bases para la investigación del motivo de logro, así como el impulso a sus colaboradores para seguir investigando con afán acerca de ese motivo.

En el capítulo 1 se exponen las teorías y los modelos propuestos por : Lewin, Murray, McClelland, Atkinson, Raynor, Weiner, Spence y Helmreich, así como Horner, quienes exponen sus ideas y sus trabajos inspirados en el motivo de logro. También se expone brevemente el motivo de logro en relación al rol sexual , las diferencias sexuales en relación a éste factor, y las diferencias entre los sexos en atribución de la causalidad.

El capítulo 2 muestra las formas de medir la motivación de logro y los distintos instrumentos utilizados para obtener resultados satisfactorios acerca de la medición de dicho factor, y también se menciona a los creadores de esos instrumentos.

Más adelante, el capítulo 3 explica las relaciones y las diferencias encontradas en las teorías mencionadas en el capítulo 1.

El capítulo 4 trata del problema de titulación que presenta la UNAM, específicamente la Facultad de Psicología. Y muestra una tabla con el número de alumnos que ingresaron, egresaron y se titularon de algunas generaciones específicas.

En el capítulo 5 se exponen algunos estudios realizados por autores interesados en la motivación al logro.

El siguiente capítulo (6) trata la metodología llevada a cabo en la presente investigación, mencionando el planteamiento del problema, las hipótesis, las variables, la muestra, el tipo de estudio y el diseño, así como hace una descripción del instrumento y del procedimiento que se llevó a cabo en este trabajo.

Y el capítulo 7 muestra los resultados obtenidos y las gráficas y tablas relacionadas con ellos.

## 1. MOTIVACION DE LOGRO

### INTRODUCCION

El estudio e importancia de la Motivación de Logro (ML) se manifiesta desde principios del presente siglo pero su desarrollo, principalmente en los Estados Unidos, es a partir del trabajo de D.C. McClelland, J.W. Atkinson, R.A. Clark y E.L. Lowell (1953), quienes proponen una teoría de Motivación de Logro. Este constructo lo conceptualizaron como una disposición relativamente estable para esforzarse por el éxito en cualquier situación donde se aplique un estándar de excelencia. Para estos autores el "Motivo" representa una tendencia aprendida que energiza y dirige la conducta hasta metas específicas.

McClelland (1953) plantea que el motivo de logro está presente en todas las personas, pero diferente en términos cuantitativos, y que depende de tres factores: la expectativa o probabilidad subjetiva de alcanzar una meta, el valor incentivo de la meta, y la percepción de la responsabilidad que se tenga en el logro de la meta. El motivo de logro puede suscitarse tanto en situaciones favorables para alcanzar la meta, como en situaciones adversas.

Por su parte Atkinson (1957) con base en el modelo propuesto por Lewin y sus discípulos (Lewin, Dembo, Festinger y Sears, 1944), presentó una teoría de la motivación de logro en términos de un modelo matemático. En el modelo de Atkinson (1957, 1964) se predice el comportamiento individual en una situación determinada.

La teoría propone que la motivación de logro consiste en la suma algebraica de las tendencias para ocuparse con una actividad orientada al logro y la tendencia de evitación de una tarea que podría resultar en fracaso.

Sin embargo, Horner (1969) considera que este modelo de motivación de logro ignora una dimensión de fuerza contraria a la tendencia de logro: la Motivación para Evitar el Exito, manifiesta a través de una conducta defensiva y ansiosa, experimentada casi exclusivamente por las mujeres, con expectativas de rechazo social y pérdida de femineidad.

Por su parte, Raynor y Rubin (1971) proponen contemplar en el modelo, el impacto del tiempo (metas futuras) sobre la conducta de logro y para ello proponen el concepto "Motivación Contingente". Raynor señala que la Motivación contingente se estimula cuando el individuo siente, por un lado, que el éxito inmediato es necesario para garantizar el logro de éxitos futuros y, por otro lado, que fracasos inmediatos significan fracasos futuros. La situación inversa la define como "Incontingente", si la obtención de éxitos inmediatos no influyen en la oportunidad para alcanzar logros futuros, y tampoco los fracasos inmediatos influyen en futuros fracasos.

Para Spence y Helmreich (1983) la motivación de logro es un esfuerzo hacia el desempeño en sí mismo, independientemente de recompensas externas. Ellos plantean que existen situaciones específicas situacionales para la expresión de la conducta orientada a la obtención de metas. Además consideran que el motivo de logro actúa junto con otros factores, entre ellos el interés y el éxito previo en la tarea.

Cabe mencionar que al hablar de motivación de logro es importante conocer que para éstos autores, la motivación surge de la existencia de una necesidad ó varias necesidades que los seres humanos manifiestan a lo largo de su vida y que lo llevan a buscar el logro en cada una de las metas que se proponen alcanzar para la satisfacción de dichas necesidades.

## 1.1 NECESIDADES (LEWIN)

A lo largo del desarrollo del ser humano, se ha observado que su conducta es moldeada y remodelada en base a ciertas necesidades que el individuo presenta, y que lo impulsan a la acción; motivándolo así, a lograr una realización completa de sus necesidades.

El término necesidad se refiere a una deficiencia corporal o que se siente en el ámbito socio-psicológico. Y el término motivación se refiere a un estado de estimulación interna que resulta de una necesidad y que generalmente activa la conducta orientada a satisfacerla.

Para Lewin, una necesidad puede ser una condición fisiológica tal como el hambre, la sed, o el sexo, puede ser un deseo por algo más complejo, como un trabajo o una esposa; una intención de hacer algo, tal como terminar una tarea o cumplir una cita. Una necesidad es, por tanto, un concepto motivacional y resulta equivalente a términos tales como motivo, deseo, impulsión y urgencia (En Cueli y Reidl, 1985).

En 1926, Lewin hace una distinción entre necesidades y cuasinecesidades. Una necesidad se debe a un estado interno, como el hambre, mientras que una cuasinecesidad es equivalente a una intención específica.

Para Lewin toda conducta intencional, es motivada; la impulsan tensiones, la mueven fuerzas, la dirigen valencias, y tienen metas.

### TENSION

Cuando surge una necesidad, es decir, "cualquier deseo por poseer un objeto o lograr una meta" se genera un estado de tensión dentro del campo psicológico, dicha tensión es un estado emocional que acompaña a la necesidad (Deutsch y Krausse, 1976). Cuando aparece la tensión, aquella región (parte distinguible del campo psicológico) en donde se originó tratará de automodificarse para alcanzar el mismo equilibrio presente en otras regiones vecinas a través de la satisfacción de dicha necesidad (García, 1982).

La relación que existe entre la tensión y la acción es la siguiente: la tensión que presiona el límite exterior de la persona no puede producir una locomoción; por tanto, en vez de eslabonar la necesidad o tensión directamente con la acción por medio de la esfera motriz, Lewin une la necesidad con ciertas propiedades del ambiente que determinan entonces el tipo de locomoción que ocurrirá. Esta es una forma de conectar a la motivación con la conducta, para lo que se requieren dos conceptos adicionales: valencia y fuerza.

## VALENCIA

Una valencia es una propiedad conceptual de una región del ambiente psicológico. Es el valor de esa región para una persona. Hay dos tipos de valores: positivo, y negativo. Una región de valor positivo es la que contiene un objeto-meta que reducirá la tensión cuando la persona entre a la región. Una región de valor negativo es una que aumentará la tensión, es decir, que el individuo no satisface su necesidad o la incrementa.

Es así como la tensión induce una valencia con determinado signo para ciertas actividades y ésta, a su vez dirige la conducta (Heirder, 1960; en Bolles, 1973).

## FUERZA O VECTOR

Una fuerza está coordinada con la necesidad, pero no es una tensión; existe en el ambiente psicológico, mientras que la tensión es una propiedad del sistema personal interno.

Las propiedades conceptuales de la fuerza son dirección, intensidad y punto de aplicación. Estas tres propiedades se representan matemáticamente por medio de un vector. La dirección en la que apunta el vector representa la dirección de la fuerza; y el lugar donde la punta de la flecha hace contacto sobre el límite exterior de la persona, representa al punto de aplicación.

En general, la percepción de la posibilidad de realizar una actividad, lo deseable que resulta la actividad (su valencia) y la tendencia a realizarla (la fuerza que ejerce) son cosas que van siempre juntas.

Los conceptos planteados por Lewin, permitieron posteriores desarrollos teóricos sobre la conducta orientada al logro, tanto para los investigadores en psicología experimental, como para los teóricos de la personalidad quienes elaboraron más ampliamente lo propuesto por este autor para la conducta dirigida a una meta, en términos de componentes ambientales y personales.

## 1.2 NECESIDAD DE LOGRO (MURRAY)

El concepto de necesidad de logro aparece por primera vez dentro de un marco teórico en la obra "Explorations in Personality" (1938; en Bischof, 1983) de H.A.Murray.

Un aspecto importante de la teoría de Murray, es su interés en el desarrollo de la motivación, y en cómo afecta esta la conducta del hombre.

Murray, estableció que se debían cumplir ciertos requisitos para que algo sea considerado como necesidad, éstos son: a) que haya una respuesta a un objeto o serie de parecida de objetos particulares que parecen servir o funcionar como estímulos; b) el tipo de conducta involucrada; c) las consecuencias o resultado final de esta conducta; d) cantidad y tipo de respuesta emocional asociada a la conducta y e) cantidad de satisfacción o de desagrado una vez que se ha logrado la respuesta total. Una vez identificados los criterios para reconocer en otros una necesidad, Murray definió a ésta como: "Una construcción (un concepto hipotético o ficticio conveniente) que representa una fuerza... en la región del cerebro; una fuerza que organiza la percepción, la apreciación, la interacción, connación y acción en tal forma, como para transformar en cierta dirección una situación existente no satisfactoria. Una necesidad es a veces provocada directamente por procesos internos de cierto tipo... pero, con más frecuencia (cuando se está en un estado de hacer) por la ocurrencia de una o algunas presiones comúnmente efectivas (fuerzas ambientales)... se manifiesta asimismo por guiar al organismo para buscar o evitar encontrarse o, cuando se encuentra, el atender y responder a ciertos tipos de presión... cada necesidad está característicamente acompañada por un sentimiento particular, y tiende a usar ciertas formas... para alargar su tendencia; puede ser débil o intensa, momentánea o duradera. Pero por lo general, persiste y hace surgir un cierto curso de acción de conducta abierta, o cubierta (fantasa) que... cambia las circunstancias iniciales en tal forma que produce una situación final que actúa, tranquiliza o satisface al organismo" (Murray, 1938; en Cueli y Reidl, 1985).

El número y tipos de necesidades que motivan la conducta según Murray (1938) son: 1) Abatimiento; 2) Logro; 3) Afiliación; 4) Agresión; 5) Autonomía; 6) Contracción; 7) Deferencia; 8) Defensa; 9) Dominancia; 10) Exhibición; 11) Evitar el daño; 12) Evitar sentirse menos; 13) Crianza; 14) Orden; 15) Jugar; 16) Rechazo; 17) Sensibilidad; 18) Sexo; 19) Socorro; y 20) Compromiso.

En cuanto al motivo de logro o necesidad de logro que es el más importante para esta investigación, Murray lo define como: "El deseo o tendencia a sobreponer obstáculos; rivalizar y superar a otros; lograr algo difícil; dominar; manipular u organizar objetos físicos, seres humanos o ideas; aumentar la consideración por uno mismo a través del ejercicio eficaz del talento.

Murray también realizó una importante aportación en la evaluación del motivo de logro (Bischof, 1983; Spence y Helmreich, 1983), ya que diseñó un instrumento proyectivo, el Test de Apercepción Temática (TAT) para evaluar las necesidades postuladas en su teoría de la personalidad. El TAT consta de una serie de dibujos que representan escenas de uno o más personajes y de significado ambiguo, acerca de los cuales se le pide al sujeto que relate lo que para él representa el dibujo, lo que sucedió antes para llegar a la situación presente, y por último lo que será el desenlace de la historia. La hipótesis en la que descansa el TAT, es que el sujeto se identifica con el personaje principal de cada historia que relata, y que ese personaje posee actitudes, motivos y emociones del sujeto y que su comportamiento es el que tendría el individuo examinado en una situación similar (Pichot, 1973).

McClelland y Atkinson (1953) adoptaron la técnica del TAT para medir la motivación de logro, seleccionando ilustraciones que tuvieran la capacidad de dar lugar a respuestas relacionadas con la obtención de metas. Al adoptar el TAT como su medida del motivo de logro, McClelland y Atkinson aceptaron el punto de vista de Murray respecto a que los motivos son tendencias disposicionales adquiridas, que son de naturaleza general y que no están ligados estrechamente a situaciones específicas, además de ser estables en el tiempo (Spence y Helmreich, 1983).

De acuerdo con McClelland y Atkinson, una persona con alto nivel de motivación al logro, es aquella que ha desarrollado internamente un estado de excelencia, es independiente, persistente, escoge tareas con un riesgo moderado y tiene una meta fija en la mente (citado en McClelland, 1953).

### 1.3 EL MOTIVO DE LOGRO (D.C. McCLELLAND)

Una de las contribuciones más importantes al estudio del motivo de logro, ha sido la realizada por D.C. McClelland quien, realizó diversos estudios basados en su teoría motivacional.

A finales del decenio de los años 40's, McClelland y sus colaboradores iniciaron una serie de estudios, cuya finalidad era la de utilizar la fantasía, como un medio de diagnosticar un motivo humano muy importante, la necesidad de éxito.

En su teoría motivacional, McClelland parte de la idea de que todos los motivos son aprendidos. Para él, un motivo es "una fuerte asociación afectiva, caracterizada por una reacción de meta anticipatoria y basada en pasadas asociaciones de ciertas claves con el placer o con el dolor (McClelland, 1951; en Cofer y Apley, 1971). Esto significa que cuando un individuo experimenta una emoción o un afecto muy placentero, se encuentra a la vez estimulado por claves de su ambiente, su cuerpo, sus pensamientos y su propio estado emocional, mismos que se asocian con la situación placentera. Ante esto, si posteriormente se presenta uno o más de los indicios o claves, estos pueden reactivar una parte del estado afectivo. Al parecer, esta reactivación fraccional del estado emocional es motivante; es decir, el individuo se dedicaría a actividades instrumentales que lo harán acercarse a las circunstancias en que experimentó la emoción placentera. De haber sido desagradable la emoción, igualmente podrán reintegrar una parte del estado que lo hiciera apartarse de todo contacto con la situación que pueda reproducir el estado afectivo original (Cofer y Apley, 1971; Hernández y Ramírez, 1987).

De lo anterior se deduce que, bajo este enfoque la conducta motivada es una secuencia de comportamientos orientados hacia el acercamiento o evitación de una situación. Según McClelland (1953; en Cofer y Apley, 1971) "Solo cuando la sucesión (de respuestas) se vuelve una secuencia que resulta en el acercamiento o evitación de una situación puede afirmarse que hay pruebas de que existe un motivo".

Para McClelland, los procesos afectivos son fundamentales para la motivación, pues constituyen la base de "asociaciones motivacionales" que permiten distinguir entre la motivación y otras asociaciones.

Para este autor et. al. (1953), los afectos surgen de discrepancias entre lo que se espera (nivel de adaptación) y la percepción; es decir, si las contingencias que le suceden a uno son las esperadas, no se reaccionará de modo afectivo o emocional. Sin embargo, si estos estímulos se desvían en cierto grado de lo esperado, se reaccionará con afecto. Por consiguiente, las claves asociadas con la ocurrencia de dicho afecto reintegrarán en una ocasión futura, parte de éste y se pondrá en acción el motivo.

El carácter positivo o negativo surgido de la discrepancia dependerá del tamaño de ésta. Discrepancias relativamente pequeñas respecto a lo que se espera (nivel de adaptación) generalmente dan lugar a un afecto positivo, mientras que grandes discrepancias pueden originar afecto negativo o desagrado.

De acuerdo con este planteamiento, los motivos se aprenden a través de la contigüidad y frecuencia de las claves con el estado afectivo que van a reintegrar.

McClelland (1951; en Hernández y Ramírez, 1987) ha definido al motivo de logro como "una orientación hacia alcanzar cierto estándar de excelencia; es decir, la organización, la manipulación y el dominio del medio físico y social, la superación de obstáculos y el mantenimiento de elevados niveles de trabajo; la competitividad mediante el esfuerzo por superar la propia labor, así como la rivalidad y la superación de los demás".

McClelland y col. (1953) encontraron que la necesidad de logro es una orientación presente en todas las personas, pero diferente en términos cuantitativos. Esta necesidad es una característica relativamente general y estable que se presenta en todas las situaciones y que va a depender de tres factores:

- 1) La expectativa (o probabilidad subjetiva de alcanzar una meta);
- 2) El valor incentivo de la meta particular; y
- 3) La percepción de la responsabilidad que se tenga en el logro de tal meta.

El motivo de logro puede activarse tanto en situaciones favorables para alcanzar la meta, como en circunstancias adversas; éstas, en ocasiones pueden ser el ingrediente indispensable para el surgimiento de la conducta orientada hacia la obtención de metas con un grado de dificultad valorado positivamente por el sujeto (Kast y Rosenzweig, 1979).

Cuando un sujeto con alta necesidad de logro inicia una actividad necesita saber que tan bien lo está haciendo, y por esta razón prefiere aquellas tareas cuya retroalimentación sea frecuente y precisa para poder así intentar estrategias de automejoramiento (Lindgren y col., 1986).

Las personas con alta orientación al logro buscan que la actividad emprendida conlleve un nivel medio de dificultad que implique, por tanto, un riesgo moderado. El fundamento para esto, es que los sentimientos de logro serán mínimos en casos de pequeño riesgo, y el logro de la meta probablemente no ocurra en casos donde la probabilidad de fracaso es muy alta (Korman, 1974). En este sentido, McClelland (1953) argumenta que: "Una continua confirmación de expectativas de éxito muy probablemente aburre, mientras que cierta incertidumbre con respecto a una expectativa permite, tras la confirmación, un estado afectivo suficiente para que se le tome como satisfactoria... estos individuos deben trabajar con objetos o situaciones cada vez más complejos que permitan utilizar ampliamente su destreza, ya que de trabajarse demasiado en cualquier nivel particular de dificultad, se harían ciertas sus expectativas, con lo que llegaría al aburrimiento" (McClelland y col., 1953); en Cofer y Apley, 1971).

Por otro lado, quienes poseen una alta orientación al logro gustan de las situaciones que implican responsabilidad personal de encontrar soluciones a problemas. Esto es porque una persona orientada al logro querrá estar segura de que ella y no alguien más obtiene el crédito por la tarea (Kast y Rosenzweig, 1979; Korman, 1974).

#### 1.4 TEORIA DE EXPECTANCIA-VALENCIA (J.W. ATKINSON)

Existe un segundo trabajo teórico y de investigación muy importante relacionado con la motivación de logro, éste es el presentado por John W. Atkinson y sus colaboradores.

Atkinson, (1957) con base en el modelo propuesto por Lewin y sus discípulos (Lewin, Dembo, Festinger y Sears, 1944), presentó una teoría de la motivación de logro en términos de un modelo matemático. En su modelo utilizó la medición proyectiva y el resultado es un constructo global: la motivación de logro.

La teoría de Atkinson se integra dentro del modelo de Expectancia - Valencia, o Valor - Expectativa, que constituye una aproximación teórica muy relevante y de gran aplicabilidad en la psicología de la actividad humana (Feather, 1982, 1988; Feather y Newton, 1982). Esta aproximación considera que la acción está vinculada a la atracción o a la aversión de los resultados esperados. Se asume que las acciones de una persona guardan cierta relación con sus expectativas y con las valencias positivas (atracción) o negativas (evitación) de los resultados de sus acciones. Las valencias dentro del punto de vista afectivo, no son variables neutras, implican una reacción afectiva positiva o negativa anticipada, asociada a la realización de las acciones y la experiencia de los resultados.

De acuerdo con la teoría de Atkinson (1957), la intensidad con que trabaja el sujeto y el rendimiento alcanzado en la realización de la tarea son función del motivo para el éxito ( $M_s$ ), de la expectativa o probabilidad subjetiva de éxito ( $P_s$ ) y el valor que el éxito tiene para el sujeto, o incentivo de éxito ( $I_s$ ).

Atkinson (1957, 1983) incide en el hecho de que los sujetos con elevado nivel de logro son realistas y establecen las metas a conseguir en consonancia con sus posibilidades, y eligen preferentemente tareas con un nivel de dificultad moderado, para las que tienen una probabilidad subjetiva de éxito ( $P_s$ ) cercana al 50%, es decir, parecida a la probabilidad subjetiva de fracaso ( $P_f$ ). Los sujetos con elevado nivel de logro obtienen un rendimiento significativamente mayor que los sujetos con bajo nivel de logro.

En el modelo de Atkinson (1957, 1964) se predice el comportamiento individual en una situación determinada, antes que esfuerzos orientados para la tarea a largo plazo. Se trata pues, del comportamiento individual en el presente psicológico, ésto es de las actividades de logro en situaciones inmediatas; no integra la visión y perspectiva de futuro que el sujeto suele tener al actuar. La perspectiva de futuro, ha sido integrada por Raynor (1969, 1970, 1974, 1981)

#### TENDENCIA A LOGRAR EL EXITO

Atkinson (1965) supone que la fuerza de la tendencia a lograr una meta que involucra un criterio impuesto interna o externamente con algún estándar de excelencia es una función multiplicativa de tres variables:

- 1) El motivo para lograr el éxito. Este representa una disposición relativamente estable de la personalidad, adquirida por la experiencia al luchar por la consecución de metas.
- 2) La Expectativa (o probabilidad subjetiva) de que una acción conduzca a la meta (Weiner, 1970; Atkinson, 1965; Korman, 1974). Denota una expectativa cognitiva de que una respuesta dada a un estímulo conducirá al estímulo meta.
- 3) El valor incentivo del éxito. Definido como el grado de satisfacción anticipada al tener éxito en una tarea (Atkinson, 1965; Spence y Helmreich, 1983).

Según lo propuesto por Lewin (1944; en Atkinson, 1965), se supone que el valor incentivo del éxito es mayor mientras más difícil es la tarea.

#### TENDENCIA A EVITAR EL FRACASO

Atkinson (1965) hace notar que siempre que evalúa el desempeño en función de algún estándar de excelencia, existen individuos para quienes ésto representa un reto a vencer, en tanto que para otros representa la amenaza del fracaso (con la consiguiente ansiedad anticipada). La tendencia a evitar el fracaso es considerada aquí, un factor de carácter inhibitorio y fuente de la experiencia de ansiedad.

Esta tendencia es también función multiplicativa de:

- 1) El motivo para evitar el fracaso. Se concibe como la capacidad para reaccionar con humillación y culpa cuando se falla (Spence y Helmreich, 1983).
- 2) La Expectativa de fracaso. La cual se define como la probabilidad subjetiva de que la realización sea seguida de fracaso.
- 3) El valor del incentivo del fracaso; que en este caso es negativo. Es el afecto experimentado, generalmente denominado "vergüenza" al fracasar en una tarea, y es mayor mientras más fácil es la tarea.

#### TENDENCIA ORIENTADA AL LOGRO RESULTANTE

La investigación sobre la conducta orientada al logro supone que todos los individuos han adquirido un motivo de logro ( $M_s$ ) y un motivo para evitar el fracaso ( $M_{af}$ ), los cuales están presentes en cualquier situación donde el desempeño del individuo es evaluado en referencia con algún estándar. Ya que ambas tendencias son signos opuestos, suele presentarse un conflicto de atracción - evitación. También se habla de una tendencia excitatoria y de otra inhibitoria (Atkinson, 1965). Las dos tendencias se combinan aditivamente para producir la tendencia orientada al logro resultante, que es tanto de aproximación (excitatoria) como de evitación (inhibitoria) y que dependerá de las fuerzas relativas del motivo de logro.

La fórmula matemática para calcular la motivación de logro (la tendencia al logro resultante) sería la siguiente:

$$T_a = (M_s \cdot P_s \cdot I_s) - (M_{af} \cdot P_f \cdot I_f)$$

en donde:

- $T_a$  = Tendencia orientada al logro resultante
- $M_s$  = Motivo de logro
- $P_s$  = Probabilidad subjetiva de éxito
- $I_s$  = Valor incentivo del éxito
- $M_{af}$  = Motivo de evitación del fracaso
- $P_f$  = Probabilidad subjetiva de fracaso
- $I_f$  = Valor incentivo del fracaso

El motivo para evitar el fracaso es considerado como una disposición independiente del motivo hacia el éxito, y es medido comúnmente por pruebas objetivas, generalmente pruebas de ansiedad.

Según el modelo propuesto, los individuos en los cuales el motivo para evitar el fracaso es más fuerte que el motivo hacia el éxito, evitarían todas las actividades relacionadas con el logro. Sin embargo, datos experimentales reportados por Weiner (1972) y el sentido común indican que esto no ocurre con tales individuos; ni en situación de laboratorio ni en la vida real. Atkinson (1974), con el fin de explicar los hechos y tornar congruente la teoría, agregó el concepto de "motivación extrínseca", que podría ser, por ejemplo, el interés por una tarea o tendencia para buscar aprobación de otros o, aún para obedecer a la autoridad. Esta motivación extrínseca proporcionaría la motivación para superar una tendencia inhibitoria hacia el logro.

La motivación al logro, por tanto, puede definirse como "la suma algebraica de la tendencia para lograr el éxito; la tendencia para evitar el fracaso y la motivación extrínseca" (J.T. Spence y R.L. Helmreich, 1978).

Por su parte Adams J.S. (citada en Dunham y Smith, 1979), en su teoría de la Expectancia explica el proceso por el cual los trabajadores obtienen satisfacción en las organizaciones o empresas. De acuerdo a esta teoría existen tres factores, que combinados determinan la motivación de una persona en una situación en particular.

Estos tres factores son: valencia, instrumentalidad, y expectancia. La valencia representa el valor o importancia que tiene para una persona un resultado específico (Una meta).

La instrumentalidad es la que refleja la percepción que la persona tiene de la relación de su trabajo y el rendimiento que éste le da, en otras palabras ve si realmente este trabajo le va a llevar a obtener el resultado o el "premio" que él espera.

La expectancia es el valor que una persona da a un resultado, se refiere al grado en que cree que sus esfuerzos le llevarán a obtener éxito en la tarea a realizar. En relación a esto se podría decir que el individuo piensa en este

momento si realmente vale la pena esforzarse para obtener la meta contemplada con anterioridad

En el presente trabajo, esta teoría se podría aplicar de la siguiente manera:

Un estudiante al iniciar la carrera (de Psicología) tiene como objetivo principal concluir los estudios y titularse (valencia), y para lograrlo tiene que prepararse estudiando durante nueve semestres las materias del área profesional que ha elegido, para posteriormente realizar una tesis o alguna otra modalidad de titulación, y presentar su examen profesional, durante este proceso el sujeto percibe si todo ésto que está realizando le llevará a obtener su título profesional (instrumentalidad). En relación a la expectancia se podría decir que es en este momento cuando el estudiante percibe la probabilidad que tiene de alcanzar su meta, pone en una balanza lo que quiere, y lo que tiene que hacer para conseguirla, tiene que decidirse si finalmente trabaja en ello o si de plano no es necesario esforzarse tanto, y si decidiera lo segundo, trata de ser más realista y mejor se pone otra meta que considere que es más alcanzable para él.

Por otra parte, Raynor y Rubin (1971) proponen que se considere en el modelo planteado por Atkinson el impacto del tiempo (metas futuras) sobre la conducta de logro, y para ello propusieron el concepto "Motivación Contingente".

## 1.5 LA ORIENTACION HACIA EL FUTURO (RAYNOR)

La perspectiva de futuro, ha sido integrada en la investigación sobre la motivación de logro por Raynor (1969, 1970, 1974, 1981).

Raynor (1969, 1970, 1971) incide en el hecho de que la actividad es instrumental cuando tiene consecuencias para la obtención de metas futuras. Las actividades instrumentales son "pasos" en el camino hacia la meta futura, contribuyendo cada uno de ellos, como un componente motivacional separado a la motivación de logro resultante. Raynor, (1974) vincula la "distancia psicológica" y la "expectancia" al motivo de logro. Desde la consideración que Raynor tiene de la conducta como un paso en el camino que conduce a la obtención de una meta, adquiere relevancia la expectativa del sujeto acerca de que la actividad inmediata, actual, posibilitará alcanzar o no una meta futura.

Raynor (1974) establece dos tipos de actividades, unas pueden ser instrumentales, formando parte de un "camino" que lleva a una meta futura. A este tipo las denomina "contingentes". Otras son un fin en sí mismas, a éstas las denomina "no contingentes".

El éxito en la tarea "contingente" es percibido por el sujeto como necesario para alcanzar una meta futura; es decir, que la motivación contingente se estimula cuando el individuo siente por un lado, que el éxito inmediato es necesario para garantizar el logro de éxitos futuros y, por otro lado, que fracasos inmediatos significan fracasos futuros, garantizando con ello la pérdida de toda oportunidad para recobrar el camino al éxito. El éxito en la tarea "no contingente", no es percibido como necesario para alcanzar una meta futura. Es decir, la obtención de éxitos inmediatos no influyen en la oportunidad para alcanzar logros futuros y, tampoco los fracasos inmediatos influyen en futuros fracasos.

Se supone que cada éxito o fracaso anticipado en un camino contingente despierta una tendencia componente al logro - o fracaso- que se suman para determinar la tendencia total hacia el logro por medio de las tendencias: excitatoria e inhibitoria que se han acumulado a lo largo del camino. Se espera que el aumento en la longitud del camino contingente, haga más

grande la diferencia en motivación entre individuos orientados al logro y al fracaso.

En un estudio experimental, Raynor (1974) confirma su hipótesis de que los individuos evalúan las situaciones en que están involucrados en función de la contingencia o no-contingencia de las mismas, en relación a metas futuras, y que estas contingencias asociadas con la probabilidad subjetiva de éxito, influyen en las conductas relacionadas con logro.

Existen otros dos conceptos: camino cerrado, y camino abierto (Nuttin, 1964; en Raynor, 1974); éstos hacen la distinción entre dos tipos de tareas; aquellas que se completan al dar una sola respuesta a una situación estímulo (cerradas) y las que permanecen inalcanzadas después de la primera respuesta porque tienen una meta posterior, algo queda por hacer, la respuesta es sólo el primer paso (abiertas).

Raynor (1974) supone que, cuando otros determinantes de la conducta orientada al logro se mantienen constantes, la tendencia a lograr el éxito será inicialmente igual en caminos contingentes abiertos y cerrados. Sin embargo, tras el éxito inicial y en los subsecuentes logros, la fuerza de la motivación para la actividad inmediata será mayor en el camino contingente abierto que en el cerrado, pues la longitud del primero habrá aumentado - se hace cada vez mayor el número de actividades anticipadas que conducen a la meta - mientras que las del segundo se habrá reducido.

Esto se produce porque después de cada éxito en un camino contingente, el individuo orientado al logro tiene ante sí la suma de un gran número de posibles éxitos futuros que le despiertan un interés continuo, así como aquellos componentes de la motivación de logro que le permiten compensar en cada paso (actividad) sucesivo la pérdida en el valor incentivo de las actividades subsecuentes. Por lo tanto, sería de esperarse que los individuos orientados al logro preferirían actividades que impliquen un camino contingente que les permita alcanzar un mayor número de logros por su propio esfuerzo.

## 1.6 TEORIA ATRIBUCIONAL DE LA MOTIVACION

Weiner (Weiner, 1974, 1979, 1980a, 1980b, 1985; Weiner y Kukla, 1970; Weiner y otros, 1971) creyó conveniente introducir variables cognoscitivas en la explicación de la motivación de logro. Esta variable cognoscitiva fue la atribución causal del éxito o del fracaso. Así, lo que pretende Weiner es construir una teoría que sea capaz de dar cuenta de las atribuciones causales que la gente hace de sus éxitos y de sus fracasos para poder así predecir cuál será la motivación y el comportamiento futuro de esas personas.

En sus últimas publicaciones Weiner considera suficientes tres dimensiones en su teoría atribucional de la motivación:

- a) El locus o el lugar donde se encuentra la causa, que puede ser interno (por ejemplo, la habilidad o el esfuerzo) o externo (la suerte, la dificultad de la tarea, etc.).
- b) La estabilidad, que se refiere a la naturaleza temporal de una causa. En este sentido la causalidad puede ser estable (por ejemplo, las capacidades o aptitudes) o inestable (el esfuerzo o la suerte).
- c) Control o controlabilidad, que se refiere a la capacidad que el individuo tenga o no tenga, para influir o modificar la causa de un evento. Según esta dimensión, la causalidad podrá ser controlada (por ejemplo, el esfuerzo) o incontrolable (la suerte).

En consecuencia, cuando el alumno fracasa en un examen (o tiene éxito en ese examen), ese alumno tenderá a buscar una causa a su fracaso (o éxito), y la causa a la que él atribuya su conducta influirá fuertemente en su motivación y en su rendimiento para próximos exámenes. La causa atribuida será necesariamente una de estas ocho, según este análisis de Weiner:

Locus	Estabilidad	Control	Un ejemplo
1. Interna	Estable	Controlable	El esfuerzo estable
2. Interna	Estable	Incontrolable	Habilidad o capacidad
3. Interna	Inestable	Controlable	El esfuerzo inestable
4. Interna	Inestable	Incontrolable	El ánimo o el humor
5. Externa	Estable	Controlable	Otras personas estables
6. Externa	Estable	Incontrolable	Dificultad en la tarea
7. Externa	Inestable	Controlable	Otras personas inestables
8. Externa	Inestable	Incontrolable	La suerte

El tipo de atribución que se haga influirá en la autoestima y, por consiguiente, en la motivación futura: la atribución del éxito a causas internas aumenta la autoestima, pero también una mayor autoestima llevará a hacer más atribuciones internas. Sin embargo, la atribución interna del fracaso disminuye la autoestima, así como más bajas autoestimas aumentan la probabilidad de hacer atribuciones internas del fracaso. Es decir, que "la estabilidad de una causa se relaciona fundamentalmente con la expectativa de éxito o de la ocurrencia futura de un evento dado.

Esto se basa en la lógica de las relaciones de causa - efecto, es decir, si la causa de un evento es susceptible al cambio, se espera que el efecto también lo sea. Esto significa que si un fracaso es atribuido a causas estables, redundará en más baja expectativa de éxito futuro que si es atribuido a causas inestables" (Betancourt, 1984). Por ejemplo, un estudiante que reprueba un examen: si hace una atribución estable de ese fracaso (lo puede atribuir a la dificultad de la tarea o a su falta de capacidad para hacer esa tarea), es muy probable que vuelva a fracasar en esa tarea en el futuro. Pero si lo atribuye a causas inestables (como puede ser su falta de esfuerzo), es probable que, modificando la causa (aumentando el esfuerzo), ya no fracase en el futuro. Como se ve, pues, un mismo comportamiento, como es el haber reprobado un examen, puede tener efectos motivacionales diferentes y afectará también al comportamiento, de forma diferente, según el tipo de atribución que se haga (Ovejero, 1986).

Por otra parte, estas atribuciones mediatizan las reacciones emocionales y cognitivas a la situación, de tal forma que, como ya en 1971 demostraron Weiner y otros, las atribuciones tienen una gran influencia, a través de las expectativas, sobre la conducta posterior. Por ejemplo, si los estudiantes atribuyen sus fracasos a una falta de esfuerzo, sentirán cierta vergüenza por haberlo hecho mal y estarán motivados a trabajar más en el futuro, cosa que no ocurriría atribuido a la mala suerte. Además, si alguien atribuye su éxito a la buena suerte, tenderá a poseer bajas expectativas para sí mismo en el futuro, pues no suele esperarse que la buena suerte nos acompañe siempre (Ovejero, 1986).

En suma, que las atribuciones causales que se hagan no sólo influirán en el rendimiento, las expectativas y la motivación futuras, sino también los sentimientos del sujeto.

En efecto, las reacciones afectivas serán más fuertes cuando se hayan hecho atribuciones internas que cuando se hayan hecho atribuciones externas (Weiner, 1974): los éxitos atribuidos a la capacidad o al esfuerzo, producen más satisfacción y orgullo que los atribuidos a la suerte, al profesor o a lo fácil de la tarea. De la misma forma, los fracasos atribuidos a factores internos producen más vergüenza. Las atribuciones al esfuerzo tienden a producir más altas recompensas (Nicholls, 1976; Weiner y otros, 1976; McMillan y Forsyth, 1983; McMillan y Sprott, 1983).

## 1.7 MOTIVOS RELACIONADOS CON EL LOGRO (J.SPENCE Y R. HELMREICH)

Spence y Helmreich (1983) conciben a la motivación intrínseca de logro, como un esfuerzo hacia el desempeño en sí mismo, independientemente de recompensas externas.

Aún cuando adoptan un enfoque de rasgo general de la personalidad para el estudio del motivo de logro, admiten una especificidad situacional para la expresión de la conducta orientada a la obtención de metas. Esto significa que los individuos altamente motivados, no muestran el mismo grado de esfuerzo en toda situación donde se encuentren, o en actividades en las que los estándares de desempeño hayan sido claramente establecidos y se esperen altos niveles de logro y compromiso.

Los motivos deben ser "despertados" por la interacción de la situación y variables como los intereses individuales, habilidades, educación, expectativas de éxito y metas a largo plazo, que determinarán las tareas relacionadas con el logro, o los roles en los que el individuo elija participar.

Para Spence y Helmreich (1983) las expectativas del rol también canalizan la expresión abierta de las necesidades de logro. Se podría decir que para el hombre los motivos de logro generalmente están orientados hacia el trabajo remunerado, en tanto que para algunas mujeres adultas, las necesidades de logro pueden ser expresadas en actividades relacionadas con el cuidado del hogar y la familia. De esta forma las diferencias en orientación al logro entre hombres y mujeres, tienden a ser cualitativas más que cuantitativas.

Estos autores consideran que además del motivo de logro considerado en forma global que actúa junto con otros factores como el interés, el concepto de la actividad y el éxito previo en la tarea dentro de una situación particular, es posible hablar de motivos de logro específicos para cada situación implicada.

Una derivación de la conceptualización de los motivos de logro como tendencias generales, es que los cambios en otros factores internos como los

intereses, o externos como las oportunidades de trabajo, pueden ocurrir relativamente independientes de las variaciones en los motivos de logro.

El modelo teórico de Spence y Helmreich (1983) afirma que la motivación de logro está constituida por una serie de motivos más o menos independientes, cada uno de los cuales refleja tendencias, disposiciones o rasgos que son relativamente duraderos en el tiempo, y que permanecen latentes hasta que son instigados por tareas y situaciones particulares.

Otra de las contribuciones importantes que han hecho estos autores, ha sido el desarrollo de medidas satisfactorias del constructo motivación de logro; por lo que diseñaron una medida objetiva que permite considerar la multidimensionalidad del constructo. Esta medida es "El Work and Family Orientation Questionary".

## 1.8 EVITACION DEL EXITO (HORNER)

Inicialmente la evitación del éxito (EE) fue definida por Horner (1969), como una barrera psicológica de la mujer hacia el logro. Concibió esta característica estable, latente y adquirida en los primeros años de vida junto con la identidad del rol sexual estándar correspondiente.

Son varias y diferentes las explicaciones sobre el posible origen de tal fenómeno; para algunos es un reflejo de un conflicto de identidad sexual (Byrd y Touliatos, 1982); para Sutherland (1978), tiene que ver con una necesidad de poder que involucra conflictivamente un deseo, y a la vez temor de ejercer influencia interpersonal en una situación de competitividad.

Por otra parte, se puede considerar que las circunstancias que rodean al éxito, sean las que pueden ser evitadas más que el éxito en sí mismo, no solo por ser éste un factor intrínsecamente reforzante y reforzado socialmente durante el desarrollo, sino también por no haber evidencias de que se evita el éxito en sí mismo, y en cambio, sí de evitarse las circunstancias y consecuencias.

La controversia en torno a que sea este fenómeno un motivo o una respuesta de tipo situacional, ha recibido apoyo de ambas posiciones, lo cual permite suponer que es un fenómeno psicosocial cuya base se encuentra en factores sociales y psicológicos que entran en interacción en el proceso de adaptación y desarrollo del hombre en su sociedad.

La adición de esta variable de personalidad en el estudio de la conducta orientada al logro ha permitido extender los principios de la teoría del valor - expectativa haciéndolos aplicables a la población masculina y femenina (White, Sanctis y Crino, 1981).

Para Horman (según Spence y Helmreich, 1983) la mujer adquiere en su proceso de socialización, la creencia de que el esfuerzo hacia actividades de logro va en contra de su feminidad, y aprende a anticipar castigos sociales por infringir las prescripciones de su rol. De este modo se supone que son las mujeres quienes desarrollan el llamado miedo al éxito, o Evitación del Exito (EE), constructo que a diferencia de la tendencia a evitar el fracaso,

no incorpora los tres elementos de la teoría del valor - expectativa (motivo, probabilidad subjetiva y valor incentivo), sino que es un componente monofásico medido a través de pruebas proyectivas con claves verbales.

A pesar de la aceptación científica y popular del concepto, los resultados obtenidos para la explicación y predicción de las diferencias sexuales en la conducta orientada al logro, han sido contradictorias (Spence y Helmreich, 1983). Asimismo, las relaciones esperadas entre la evitación al éxito (EE) y medidas de aspiración de logro, elecciones vocacionales y otros índices de expectativas de éxito, han resultado ser mínimas. Según Brody (1980) las respuestas dadas por las mujeres a los instrumentos diseñados para evaluar el miedo al éxito (EE) reflejan las percepciones de éstas en cuanto a las actitudes y expectativas de la sociedad hacia el rol sexual, así como las consecuencias esperadas por la conformidad hacia este rol o de su violación bajo las condiciones particulares descritas en el instrumento utilizado.

## 1.9 ROL SEXUAL y DIFERENCIAS SEXUALES EN MOTIVACION DE LOGRO.

Las diferencias relacionadas con el rol sexual han adquirido gran relevancia en la investigación psicológica actual. Podría decirse que mujeres y hombres se sienten atraídos e interesados de forma diferente por tareas de diferente naturaleza.

La sociedad genera una importante diferencia de expectativa de logro en el hombre y la mujer, por ejemplo, el ser más permisivo el fracaso de la mujer, y al mismo tiempo juzgar con más éxito el desempeño de una ocupación definida como masculina (Feather, 1973).

Para Stein y Baley (1973), la orientación de logro de cada uno de los sexos, es una manifestación de las áreas de desarrollo en las que se desempeñan. Advierte que la mujer es más precavida y se intimida más ante el posible fracaso. Al respecto, French y Lesser (1964), descubren que la motivación al logro es alta en las mujeres sólo ante modelos femeninos cuyas metas son relevantes para su rol sexual.

Por su parte, Chabassol (1978), reporta que una persona hombre o mujer, se juzga como exitosa si elige una actividad congruente a su rol sexual tradicional correspondiente. Probablemente una mujer que no considera esta norma cultural y por lo cual se desvía de su rol sexual tradicional, tiende a presentar una mayor Orientación al logro comparado con la mujer que se desempeña dentro de su papel tradicional en el hogar, según se aprecia en los hallazgos de Alper (1974). Estas diferencias permiten estimar el papel fundamental que tiene la cultura para explicar las diferencias no sólo entre las mismas mujeres dentro de una misma cultura y entre diferentes sociedades (Ghei, 1973), sino también entre ambos sexos (Stoner y Spence, 1986).

Por su parte Crandall (1963), considera teóricamente que en sociedades como en la de E.U. , las mujeres difieren de los hombres en su necesidad para responder a situaciones de logro. Esto es, la mujer se orienta más por necesidades de amor y aprobación, mientras que los hombres lo hacen más por necesidad de dominio de habilidades y por el alcance de logros palpables.

## 1.10 DIFERENCIAS ENTRE LOS SEXOS EN ATRIBUCION DE LA CAUSALIDAD

Generalmente se viene creyendo que hombres y mujeres difieren en cuanto al éxito alcanzado debido a las expectativas diferenciales que acompañan a los roles sexuales.

En algunas sociedades, las mujeres son preparadas para valorar las relaciones estrechas y son juzgadas en términos de su capacidad de cuidar a otros (Chodorow, 1978; Gilligan, 1979; Frieze y otros, 1978). Por otra parte, a los hombres se les enseña a valorar características como independencia y competitividad, y son juzgados en términos de su capacidad de "salir adelante en la vida (Brannon, 1976; Pleck, 1976).

De lo anterior se deduce que hombres y mujeres atribuirán su rendimiento (éxito o fracaso) a causas diferentes. Se han propuestos varios modelos para dar cuenta de estas posibles diferencias en atribución de la causalidad entre hombres y mujeres.

Uno de los primeros modelos propuestos para explicar el motivo de logro de las mujeres sugería que éstas tienden a ser generalmente externas en las atribuciones que hacen de sus éxitos y fracasos (Feather, 1969; Simon y Feather, 1973). Una de las explicaciones de esta externalidad es que las mujeres tienen más miedo al fracaso y al éxito que los hombres. De ahí que su externalidad les sirva para eludir su responsabilidad en las tareas futuras, huyendo así de posibles sentimientos de vergüenza (Frieze y otros, 1978; Simon y Feather, 1973).

Una segunda perspectiva contempla a las mujeres como atribuyendo sus éxitos a factores externos, pero sus fracasos a factores internos (Nicholls, 1975). Se basa este modelo en el supuesto de que la gente intenta mantener creencias consistentes sobre sí mismos (Aronson y Mettee, 1968): si poseen una baja autoestima, sólo se creerán la información negativa sobre sí mismos; si poseen una autoestima alta sólo se creerán la información positiva sobre sí mismos (Fitch, 1970). Y las mujeres suelen poseer bajas autoestimas en situaciones de rendimiento (Frieze y otros, 1978a).

Por otra parte, los hallazgos de Deaux (1976), demuestran que las mujeres tienden a tener bajas expectativas sólo para las tareas definidas como masculinas. McHugh (1975) por su parte menciona que las mujeres poseen bajas expectativas, pero sólo en aquellas tareas de las que no han tenido experiencia directa.

Tras analizar el conjunto de los estudios que apoyan a estos modelos, Frieze y otros (1982), llegan a la conclusión de que aunque parece que las mujeres poseen una ligera tendencia a atribuir el fracaso a la suerte más que los hombres, y los hombres hacen atribuciones algo más fuertes a la capacidad, no existen importantes diferencias entre los sexos en cuanto a sus atribuciones y ninguno de los modelos descritos fueron apoyados. Habría que agregar que muchos de los estudios mencionados no encontraron significativas diferencias entre los sexos.

Así, pues, los estudios sobre las diferencias sexuales en cuanto a las atribuciones causales del éxito y del fracaso se caracterizan por la inconsistencia y por no haber conseguido aún dar cuenta del diferente motivo de logro existente en hombres y mujeres.

## 2. MEDICION DE LA MOTIVACION DE LOGRO

Existen dos formas de medir la motivación al logro, por un lado se encuentra la medición proyectiva, y por otro, la medición psicométrica.

Entre los instrumentos proyectivos se encuentra el Test de Insight de French, construido en 1958, el Iowa Picture Interpretation Test de Hurley desarrollado en 1955, el TAT Fantasy Method de McClelland y col. (1953). Este último basado en la versión del Thematic Apperception Test, de Murray (1938).

Entre los instrumentos psicométricos se encuentra el Personal Preference Schedule de Edwards construido en 1954 y el Work and Family Orientation Questionary de Spence y Helmreich (1978).

Tanto las medidas proyectivas como las psicométricas, han demostrado cierta validez en la predicción de ejecución de tareas en laboratorios y en la vida real (Raynor y Rubin, 1971; Brown, 1974 (citado en Andrade Palos P. y Díaz Loving R., 1986); Rosen, 1956). Sin embargo, las correlaciones entre ambas medidas han sido muy bajas.

Una explicación de la baja relación entre las pruebas mencionadas, es que la motivación de logro consiste en un número de dimensiones representadas diferencialmente en cada instrumento.

Otra limitación de las medidas de motivación de logro, es que no se ha podido explicar por qué existen diferencias en motivación y aspiraciones entre hombres y mujeres.

Considerando estas limitaciones, Spence y Helmreich (1978) desarrollaron un instrumento multidimensional que ha resultado efectivo y predictivo para hombres y mujeres. Este consta de 32 reactivos; veintitrés de éstos están distribuidos en cuatro dimensiones que son: 1) Maestría, que se refiere a la preferencia por tareas difíciles, intentando en cada una de ellas la perfección; 2) Trabajo, que se refiere a una actitud positiva hacia la laboriosidad y productividad; 3) Competitividad, que se refiere al deseo de ser el mejor en situaciones de logro interpersonal; 4) Temor al éxito,

dimensión que conceptualmente así la interpretaron. La escala es tipo Likert (totalmente de acuerdo-totalmente en desacuerdo) y la confiabilidad de las dimensiones es mayor a .60 excepto la última que presenta una confiabilidad de .50 .

En México, Díaz-Loving y Andrade (1985) construyen y validan la Escala de Orientación al Logro (EOL), para población estudiantil mexicana. Esta escala está basada en la versión de Spence y Helmreich (1978) mencionada anteriormente, y se consideraron únicamente sus tres primeras dimensiones (Maestría, Trabajo, y Competitividad) las cuales se definen conceptualmente igual. La dimensión Temor al éxito se descartó por presentar una baja confiabilidad. La muestra del estudio de Díaz-Loving y Andrade se conformó por 401 estudiantes, 243 mujeres y 159 hombres, con edades entre los 16 y 38 años. La escala consta de 22 reactivos tipo Likert con cinco opciones de respuesta que van de "totalmente de acuerdo", hasta "totalmente en desacuerdo". Para probar la validez del constructo del instrumento, se llevó a cabo un análisis factorial con rotación oblicua ( $\Delta=0$ ). La matriz inicial mostró 8 factores con valores *eigen* mayores a 1 que en conjunto explican 57.6% de la varianza total de la escala. De estos ocho factores eligieron los tres primeros que explican 36.7% de la varianza total de la escala, por su claridad conceptual y porque correspondieron a la concepción teórica. La confiabilidad de cada una de las escalas se obtuvo por medio de alpha de Cronbach, encontrándose los siguientes índices de consistencia interna:

Maestría, alpha = .78    Competitividad, alpha = .79    Trabajo, alpha = .81

### 3. RELACIONES Y DIFERENCIAS ENCONTRADAS EN LAS TEORIAS MENCIONADAS ANTERIORMENTE.

La mayoría de los autores mencionados coinciden en que los motivos son aprendidos.

Murray, McClelland y Atkinson opinan que los motivos son tendencias o disposiciones adquiridas, que son de naturaleza general y que no están ligados estrechamente a situaciones específicas, además de ser estables en el tiempo. (Spence y Helmreich, 1983).

McClelland (1953) y Atkinson (1957) consideraron que el Motivo de Logro puede activarse tanto en situaciones favorables o adversas, éstas en ocasiones pueden ser el ingrediente indispensable para el surgimiento de la conducta orientada hacia la obtención de metas. Además plantean que los sujetos con alta orientación al logro buscan y eligen preferentemente tareas con un nivel medio de dificultad que implique por tanto un riesgo moderado.

También estos autores mencionan que los procesos afectivos juegan un papel importante para la motivación, pues constituyen la base de "asociaciones motivacionales". Consideran que las acciones de una persona guardan cierta relación con sus expectativas y con las valencias positivas (atracción) o negativas (evitación) de los resultados de sus acciones. Las valencias dentro del punto de vista afectivo, no son variables neutras, implican una reacción afectiva positiva o negativa anticipada, asociada a la realización de las acciones y la experiencia de los resultados.

Por otra parte, McClelland y Atkinson (1953) se preocuparon principalmente en las diferencias individuales en motivación de logro y para medir dichas características elaboraron una técnica de evaluación basada en el TAT de Murray.

Sin embargo, por otro lado Atkinson (1957, 1964) y Raynor (1969, 1970, 1971) difieren en la visión que tienen sobre la Motivación de Logro respecto al tiempo.

La teoría de Atkinson se circunscribe a las consecuencias inmediatas de la actividad, no integra la visión y la perspectiva de futuro que el sujeto suele tener al actuar. La perspectiva de futuro, la orientación hacia el futuro, ha sido integrada por Raynor.

El presente estudio parte de la teoría planteada por Spence y Helmreich (1983) porque conciben a la motivación de logro como un esfuerzo hacia el desempeño en sí mismo. Y por considerar que los motivos deben ser "despertados" por la interacción de la situación y variables como los intereses individuales, habilidades, educación, expectativas de éxito y metas a largo plazo, que determinarán las tareas relacionadas con el logro, o los roles en los que el individuo elija participar. De esta manera se considera que todos los individuos están influenciados por dichas variables para realizar sus conductas o para satisfacer sus necesidades de logro.

Además, algo muy importante es que el instrumento utilizado en este estudio está basado en el propuesto por Spence y Helmreich (1983).

#### 4. EL PROBLEMA DE TITULACION

En la mayor parte de las carreras universitarias, el proceso de titulación no se considera como parte del plan de estudios en el que se tiene programado el cumplimiento del 100% de los créditos académicos en un tiempo determinado; la elaboración de una tesis, tesina, o informe, así como la presentación del examen profesional correspondiente, quedan como responsabilidad exclusiva de los alumnos.

En la UNAM existe un bajo índice de titulación. De acuerdo con el programa académico de la UNAM (1985), se han encontrado evidencias, después de un análisis de los últimos 20 años, de que un porcentaje importante de alumnos que terminan sus estudios no se titulan. Este documento muestra que, del total de alumnos que ingresan a la UNAM, sólo el 50% finalizan sus estudios, y de éstos, no más de las dos terceras partes (65%) obtienen su titulación.

En la facultad de psicología, la eficiencia terminal promedio de la carrera, medida en términos de la diferencia de ingreso con egreso por generación, fué del 50% durante el periodo de 1958 a 1988. El porcentaje de titulación, obtenido mediante la relación entre el número de egresados hasta 1986 con los titulados hasta 1987, fué del 37%.

En un estudio acerca del perfil del psicólogo en el sector público, realizado por Martínez y Ramírez (1981), se encontró que el estar titulado era uno de los requisitos más solicitados para obtener empleo. No obstante, de los 310 psicólogos encuestados, el 67% eran pasantes y sólo el 33% estaban titulados. Hoy en día el título sigue un requisito importante para obtener empleo, aunque no indispensable.

Con el objeto de conocer las posibles causas de la problemática de la titulación en la Facultad de Psicología, Cuevas y Carlos (1985), realizaron un estudio exploratorio con 60 egresados de la facultad, que se encontraban inmersos en el proceso de titulación. Se les aplicó un cuestionario con el fin de obtener información acerca de los motivos para titularse, así como para conocer las dificultades encontradas por ellos en dicho proceso. Los autores encontraron que los pasantes llevaban trabajando en la elaboración de su

tesis 19 meses en promedio (solo en algunos casos reportaron haber invertido 4 años ).

En cuanto a los motivos para titularse, se mencionaron como los más frecuentes el deseo de terminar la licenciatura, la superación personal y el deseo de realizar estudios de posgrado. Los motivos menos citados fueron el obtener prestigio, el que el título les fuera exigido en su trabajo actual y el suponer que el estar titulado podría ayudarles a conseguir trabajo.

En general, se podría decir que los motivos para titularse son variados de persona a persona, sin embargo, el más común es terminar la licenciatura como una satisfacción personal.

A continuación se presenta una tabla que muestra una relación de la cantidad de sujetos que han ingresado, egresado y cuántos se han titulado de varias generaciones, desde la generación 85-89 hasta la generación 91-95.

GENERACION	ALUMNOS QUE INGRESARON	ALUMNOS QUE EGRESARON	ALUMNOS QUE SE TITULARON
85-89	747	220	112 (14.9%)
86-90	818	165	90 (11.0%)
87-91	637	143	55 (8.63%)
88-92	619	142	67 (10.8%)
89-93	666	148	32 (4.80%)
90-94	660	205	21 (3.18%)
91-95	722	196	6 (0.83%)

**ESTA INFORMACION FUE PROPORCIONADA POR LA SECRETARIA ESCOLAR EL 07 DE NOVIEMBRE DE 1995.**

Como puede verse, es muy alto el número de alumnos que ingresaron a diferencia de los que egresaron, pero más aún los alumnos que se titularon.

En la tabla anterior se puede observar que la generación 86-90 es la que presenta un número más alto de alumnos que ingresaron (818), en relación a las otras generaciones, pero no por eso dejan de ser menos los alumnos que egresaron y se titularon, de dicha generación.

En la generación 91-95, ingresaron 722 alumnos, egresaron 196 y se titularon 6. Estos resultados pueden deberse a que la información proporcionada por la secretaría escolar de la facultad, fue en el mismo año en que los alumnos concluyeron sus estudios, y es de esperarse que el número de egresados y titulados de esa generación (91-95) aumente en los próximos meses.

## 5. ESTUDIOS RELACIONADOS CON LA PRESENTE INVESTIGACION

Hasta el momento no se cuenta con estudios en que la motivación al logro sea un factor que esté relacionado con la titulación o no titulación de los estudiantes que concluyen una carrera universitaria; pero sí algunos en los que este factor está relacionado con el rendimiento.

Garrido (1991) trató de comprobar el efecto de la motivación de logro y del género en el rendimiento, en tareas de distinto tipo (contingente o no contingente). Se trabajó con una muestra de 110 sujetos, 71 mujeres y 39 hombres, alumnos de segundo curso de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, con edades entre los 19 y 22 años.

Y encontró que el nivel de logro parece estar relacionado con el rendimiento en la tarea contingente, solo en varones. Aquellos con alto nivel de logro obtienen un rendimiento mayor que los de bajo nivel. Las mujeres de diferente nivel de logro no obtienen un rendimiento significativamente diferente.

Por otra parte, Canton (1986), intentó comprobar el valor predictivo de la motivación de logro resultante de 210 adolescentes (117 hombres y 93 mujeres) con respecto a su rendimiento en una tarea relacionada con el logro y sus calificaciones finales del curso. Se comprobó que independientemente de la inteligencia general y aptitudes, la motivación al logro de los hombres permitía pronosticar su rendimiento y calificaciones finales a unos niveles estadísticamente significativos; mientras que la motivación en las mujeres se reveló como un excelente predictorio de las calificaciones.

Como puede verse, la motivación al logro está relacionada con el rendimiento de los estudiantes, ya que puede predecirlo, sin embargo los resultados son distintos entre hombres y mujeres.

## 6. METODOLOGIA

### OBJETIVO

La presente investigación se llevó a cabo para conocer si existen diferencias en la Motivación de Logro entre un grupo de egresados universitarios, titulados y no titulados de nivel licenciatura.

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Existe diferencia en la Motivación al Logro entre un grupo de egresados universitarios de nivel licenciatura titulados, y un grupo de egresados universitarios de nivel licenciatura no titulados?

### HIPOTESIS

*HIPOTESIS DE TRABAJO:* Si existen diferencias en la Motivación al Logro, entre un grupo de egresados universitarios titulados y no titulados de nivel licenciatura. Por tanto, los primeros tendrán una motivación al logro más alta con respecto a los segundos.

*HIPOTESIS CONCEPTUAL:* Los sujetos con elevado nivel de logro obtienen un rendimiento significativamente mayor que los sujetos con bajo nivel de logro (Atkinson, 1957).

### HIPOTESIS ESTADISTICAS

*HIPOTESIS NULA:* No existen diferencias estadísticamente significativas entre un grupo de egresados universitarios titulados y un grupo de egresados universitarios no titulados de nivel licenciatura, en cuanto a su motivación de logro.

*HIPOTESIS ALTERNA:* Si existen diferencias estadísticamente significativas entre un grupo de egresados universitarios titulados y un grupo de egresados universitarios no titulados de nivel licenciatura, en cuanto a su motivación de logro.

## VARIABLES

Se considera como variable independiente (V.I.) la situación profesional de los sujetos: titulados y no titulados, como variable dependiente (V.D.) la motivación al logro;. Y como variables de clasificación se encuentran: sexo, edad, estado civil, año en que iniciaron la carrera, año en que terminaron la carrera, año en que se titularon los sujetos, y si trabaja o no, y si los que trabajan lo hacen en el área de la Psicología.

## DEFINICION DE VARIABLES

### DEFINICION CONCEPTUAL

*ORIENTACION AL LOGRO*: Es conceptualizada por Díaz Loving y Andrade (1985) en términos de tres dimensiones:

- a) Maestría; preferencia por tareas difíciles y por buscar en éstas perfección.
- b) Trabajo; actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo.
- c) Competitividad; deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales.

*TITULADOS*: Personas que poseen un título\* académico. (Diccionario Anaya de la Lengua; Ediciones Anaya, S.A. Madrid, 1981).

*NO TITULADOS*: Personas que no poseen un título académico.

\*TITULO: Certificado académico que permite ejercer una profesión. El título profesional, constituye un galardón académico que otorga la institución docente en donde se cursaron los estudios profesionales, en calidad de testimonio al mérito por la culminación venturosa de la carrera emprendida, y representa una licencia o autorización que concede el Estado - a través de la entidad docente - para el ejercicio de una actividad dotada de un interés social. El título se complementa con una cédula profesional que expide la Dirección General de Profesiones. (Ruíz Ascencio I. y Peniche Lara C., 1983).

## DEFINICION OPERACIONAL

*MOTIVACION AL LOGRO:* Puntaje alto obtenido en cada una de las subescalas de Orientación al Logro, indicará una motivación de logro alta; Puntaje bajo obtenido en cada una de las subescalas de Orientación al Logro, indicará una motivación de logro baja.

*TITULADOS:* Los sujetos que presenten su cédula profesional antes de contestar el instrumento.

*NO TITULADOS:* Los sujetos que comprueben con historial académico y/o certificado que han cumplido con el 100% de créditos necesarios para concluir su carrera.

## MUESTRA

La investigación se llevó a cabo con una muestra de 200 sujetos, hombres y mujeres egresados de la Facultad de Psicología UNAM (Nivel Licenciatura); de edad, estado civil y nivel socioeconómico variables, de los cuales 100 son titulados y 100 no titulados.

## TIPO DE MUESTREO

El muestreo fue no probabilístico, intencional por cuota. No probabilístico porque no se conocía la probabilidad de inclusión y no se tenía una lista de los sujetos. Intencional, porque los sujetos cumplen ciertas características de acuerdo al objetivo de la investigación. Y por cuota porque se eligió un número fijo de sujetos dentro de cada grupo.

## TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio fue de tipo descriptivo de campo, ya que se realizó en el lugar en donde se desenvuelven cada uno de los sujetos.

## DISEÑO

El diseño fue de dos muestras independientes.

## INSTRUMENTO

En la presente investigación se utilizó La Escala de Orientación al Logro (EOL) construida por Díaz Loving R. y Andrade Palos P. en 1985. La escala consta de 22 reactivos, los cuales se distribuyen en tres dimensiones que se refieren a:

- a) Maestría, preferencia por tareas difíciles intentando en cada una de ellas perfección.
- b) Competitividad, deseo por ser el mejor en situaciones de logro interpersonal.
- c) Trabajo, actitud positiva hacia la productividad y laboriosidad. (Ver anexo 1)

La confiabilidad reportada para cada una de estas dimensiones es de  $\alpha=.78$ ;  $\alpha=.79$  y  $\alpha=.81$  respectivamente, lo cual significa que es una escala confiable. La escala es de tipo Likert, con cinco opciones de respuesta que van desde totalmente de acuerdo, hasta totalmente en desacuerdo.

Validez de constructo y consistencia interna: Con base en la fundamentación teórica del constructor multidimensional de orientación de logro que indica como las dimensiones de maestría, trabajo y competitividad están relacionadas, se llevó a cabo un análisis factorial con rotación oblicua ( $\Delta=0$ ) para probar la validez de constructo del instrumento. La matriz inicial mostró ocho factores con valores eigen mayores a 1 que en conjunto explican 57.6% de la varianza total de la escala. De estos ocho factores se eligieron los tres primeros que explican 36.7% de la varianza total de la escala, por su claridad conceptual y porque corresponden a la concepción teórica.

Al principio del instrumento (anexo 1) se incluyeron las variables de clasificación mencionadas antes en el apartado relacionado con las variables.

## PROCEDIMIENTO

Previamente se hizo una cita con los sujetos en su lugar de trabajo y en algunos casos en su vivienda, ahí se les dio el instrumento explicándoles el propósito por el cual solicitamos su participación, y mencionando las siguientes indicaciones: El instrumento que se te presenta va con la finalidad de conocer lo que piensas; por favor, contesta rápida y sinceramente. Tu primera elección es la mejor.

Al final, se les agradeció su colaboración.

## ANALISIS ESTADISTICO

Se hizo un análisis de frecuencias, se empleó la prueba "t", para conocer si existen diferencias significativas entre las medias de los grupos. Y por último se realizó un Análisis de Varianza (ANOVA)

## RESULTADOS

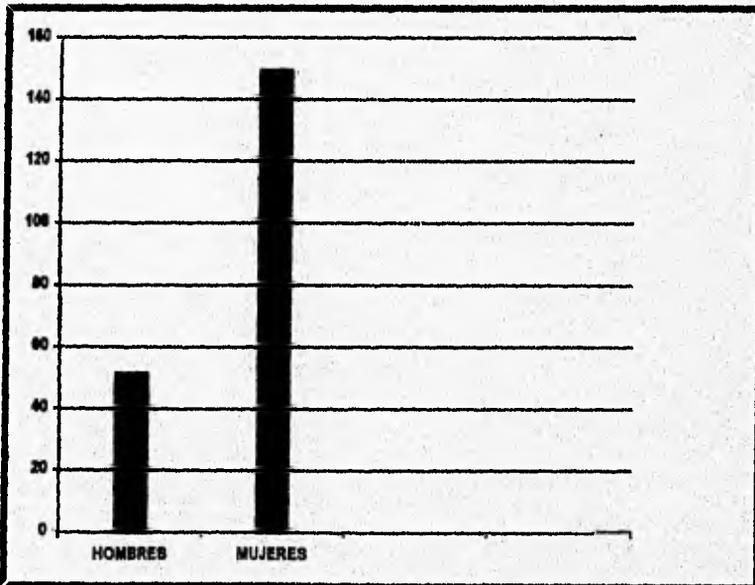
Para ver los resultados, se hicieron gráficas de barra ya que proporcionan una ilustración sencilla y rápida de los resultados obtenidos. (Ver gráficas 1 a 11). También se elaboraron unas tablas en donde se muestran los resultados obtenidos con la prueba "t". (Ver tablas 1 a 6).

## 7. RESULTADOS

### 7.1 DESCRIPCION DE LA MUESTRA (ANALISIS DE FRECUENCIAS)

En el análisis de frecuencias realizado en el presente trabajo se encontró respecto a sexo que: la mayoría de los sujetos que participaron fueron mujeres, siendo éstas 149, que representan el 74.5% de la muestra, en comparación con los hombres que fueron 51 y representan el 25.5 % del total de la muestra.

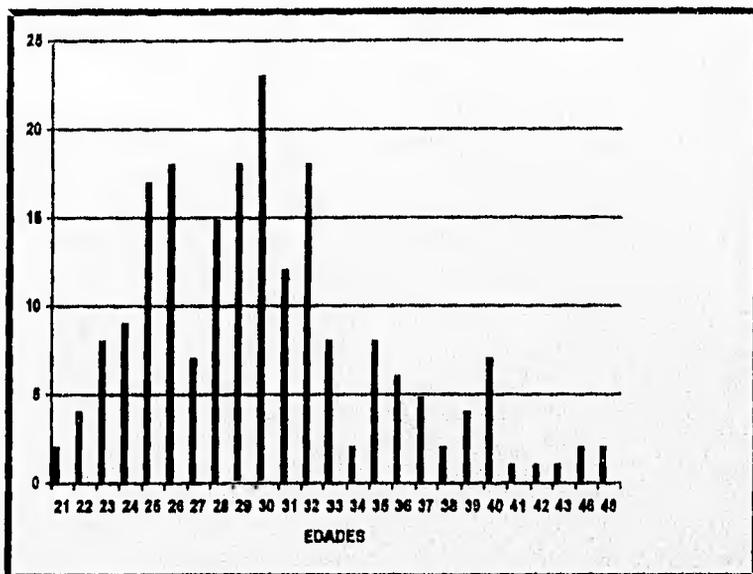
GRAFICA 1. FRECUENCIAS POR SEXOS



En lo que respecta a las edades se encontraron: de 21 años 2 sujetos (Ss) que representan el 1.0% , de 22 años 4 Ss que representan 2.0% , de 23 años 8 y éstos representan un 4.0% , de 24 años 9 Ss que representan el 4.5%, de 25 años 17 Ss que significan el 8.5%, 18 sujetos (Ss) son de 26 años y representan el 9.0% del total de la muestra, de 27 años fueron 7 Ss y son el 3.5%, de 28 años 15 Ss que representan el 7.5%, de 29 , 18 Ss que son el 9.0%, de 30 , 23 Ss que son el 11.5%, de 31 años fueron 12 Ss que son 6.0% de la muestra, de 32, 18 Ss los cuales representan un 9.0%, de 33, 8 Ss que son el 4.0%, de 34 años fueron 2 Ss, es decir 1.0%, de 35 años 8 Ss que son el 4.0%, de 36 años 6 Ss que muestran un 3.0%, de 37 años fueron 5 Ss esto indica un 2.5% de la muestra, de 38 años, 2 Ss que significan 1.0%, de 39, 4 Ss y representan un 2.0%, de 40 años se encontraron 7 Ss es decir, el 3.5%, de 41, 42 y 43 años se encontró un sujeto que significó cada uno .5% respectivamente, y de 46 y 48 años se encontraron 2 Ss que representaron el 1.0% los de 46, y 1.0% los de 48.

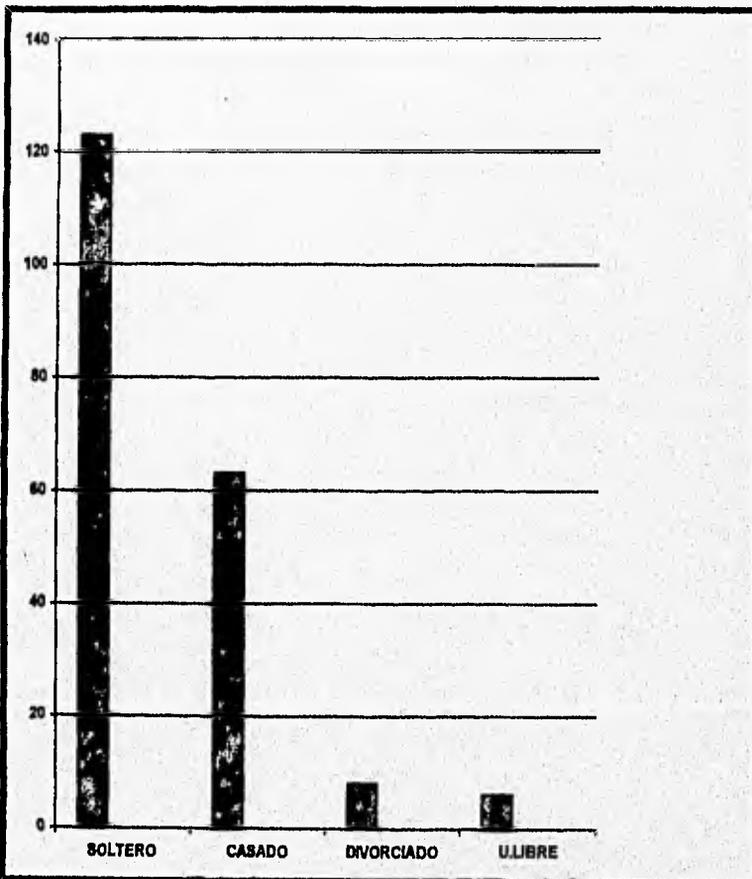
Resumiendo, se podría decir que en la muestra hubo un mayor número de sujetos de treinta años, ya que fueron 23, le siguen los sujetos de veintiséis años con un número de sujetos igual a 18, y con el mismo número de sujetos se encuentran los de treintidós años. Por otra parte, en donde hubo un solo sujeto fue en las edades de 41, 42 y 43 años (ver gráfica 2)

GRAFICA 2. FRECUENCIAS POR EDAD



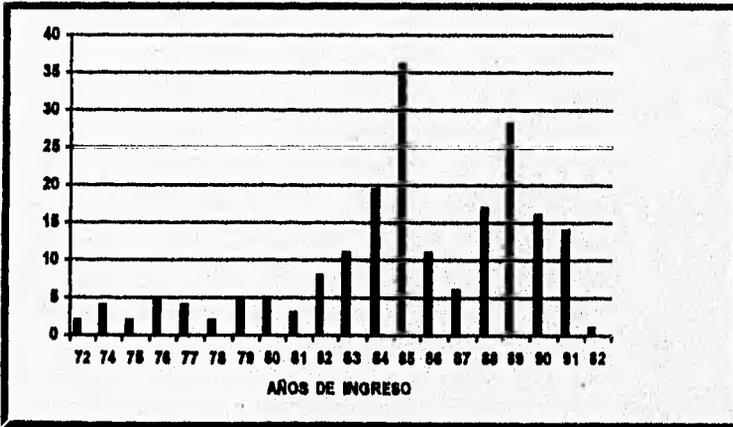
En lo que respecta al estado civil de los sujetos se encontró que el mayor porcentaje (61.5%) lo obtuvieron los 123 Ss solteros de la muestra, ya que casados fueron 63 Ss es decir, el 31.5%, divorciados 8 (4.0%) y 6 Ss que viven en unión libre representaron el 3.0% del total de la muestra.

**GRAFICA 3. FRECUENCIAS RESPECTO AL ESTADO CIVIL**



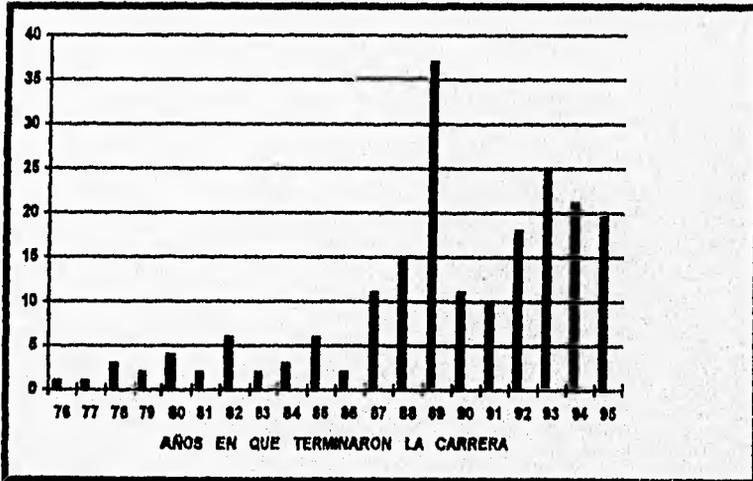
En lo que respecta al año de ingreso de los sujetos se observó, que ingresaron en el año 1972, 2 Ss que indican el 1.0% de la muestra, en 1974, 4 Ss que son el 2.0%, en 1975, 2 Ss y representan 1.0%, en 1976 fueron 5 Ss que muestran el 2.5%, en 1977, 4 que son igual al 2.0%, en 1978, 2 (1.0%), en 1979, 5 (2.5%), en 1980 ingresaron también 5 Ss de la muestra (2.5%), en 1981, 3 (1.5%), en 1982, 8 (4.0%), en 1983 ingresaron 11 Ss de la muestra (5.5), en 1984, 20 (10.0%), en 1985, 36 (18.0%) que son la mayoría de la muestra, en 1986, 11 (5.5%), en 1987, 6 (3.0%), en 1988 ingresaron 17 Ss (8.5%), en 1989, 28 (14.0%), en 1990, 16 (8.0%), en 1991, 14 (7.0%), y en 1992 ingresó solamente un sujeto (.5%) de la muestra total.

#### GRAFICA 4. FRECUENCIA DE AÑOS DE INGRESO



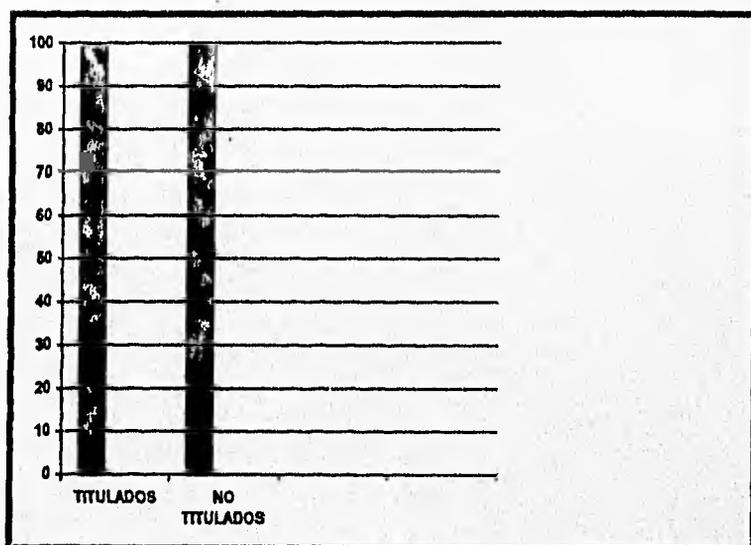
Por otra parte se observó en lo que respecta al año en qué terminaron la carrera que en 1976 y en 1977 concluyó un sujeto en cada año mencionado, significando cada uno respectivamente .5%, concluyeron en 1978, 3 (1.5%), en 1979, 2 (1.0%), en 1980, 4 (2.0%), en 1981, 2 (1.0%), en 1982, 6 (3.0%), en 1983, 2 (1.0%), en 1984 concluyeron 3 (1.5%), en 1985, 6 (3.0%), en 1986, 2 es decir el 1.0%, en 1987, 11 (5.5%), en 1988, 15 que significa el 7.5%, en 1989, 37 (18.5%), en 1990, 11 (5.5%), en 1991 concluyeron 10 Ss (5.0%), en 1992, 18 (9.0%), en 1993, 25 (12.5%), en 1994, 21 (10.5%), y en 1995 concluyeron la carrera 20 Ss, es decir, el 10.0% de la muestra total.

**GRAFICA 5. FRECUENCIA DE LOS AÑOS EN QUE TERMINARON LA CARRERA**



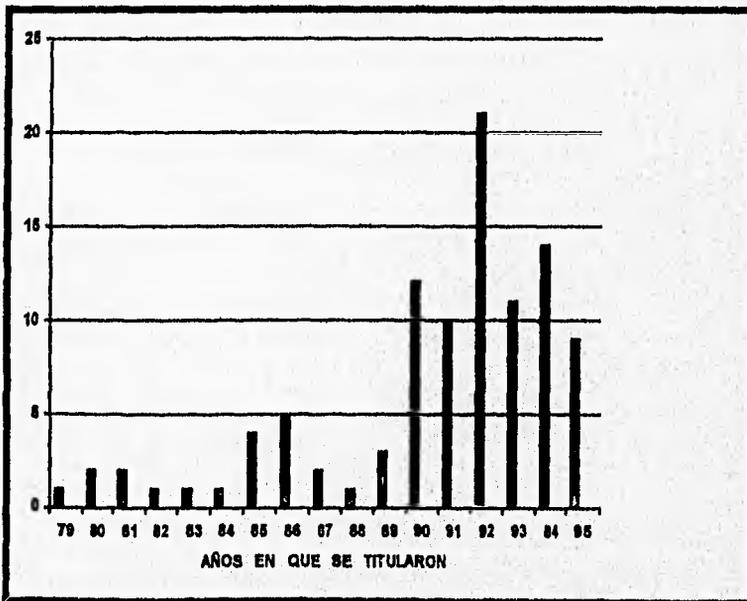
Por otro lado se observó a los sujetos de la muestra, como ya estaba previsto, 100 (50%) titulados y 100 (50%) no titulados.

**GRAFICA 6.FRECUENCIA DE SUJETOS TITULADOS Y NO TITULADOS.**



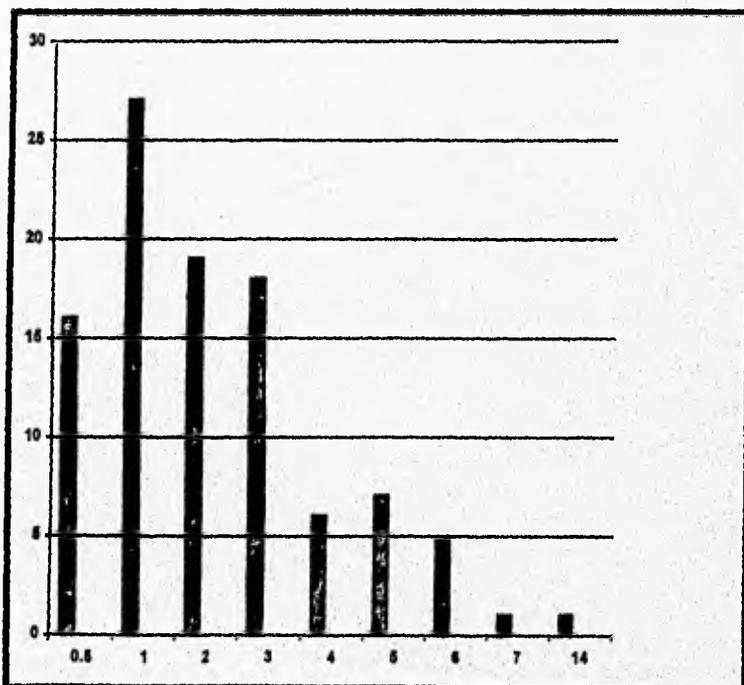
En lo que respecta al año de titulación se observó que la mayoría de los sujetos que componen ésta muestra, se titularon en 1992, significando esto el 21%, encontrándose un menor porcentaje en los demás años. En 1979, se tituló un sujeto de la muestra, significando éste 1.0%, en 1980, 2 (2.0%), en 1981 también se titularon 2 Ss (2.0%), en 1982, 1 (1.0%), en 1983, 1984 y 1988 también se tituló un solo sujeto por año, significando cada uno 1.0% respectivamente, en 1985, 4 (4.0%), en 1986, 5 (5.0%), en 1987 se titularon 2 Ss (2.0%), en 1989, 3 (3.0%), en 1990 se titularon 12 (12.0%), en 1991, 10 (10.0%), en 1993, 11 Ss (11.0%), en 1994, 14Ss (14.0%), y en 1995 se titularon 9 Ss, siendo el 9.0% del total de la muestra.

**GRAFICA 7. FRECUENCIA DE LOS AÑOS EN QUE SE TITULARON**



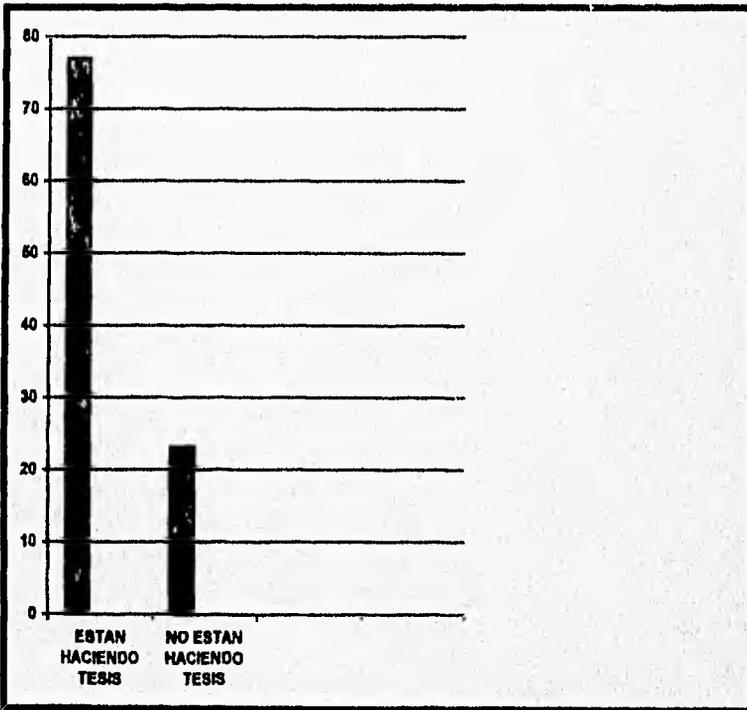
También se observó el tiempo que tardaron en titularse y se podría decir que hubo 16 sujetos (16.0%) que se titularon en menos de un año, es decir que lo hicieron el mismo año en que terminaron la carrera, el mayor porcentaje fue de 27.0% en un año, es decir que 27 sujetos se titularon en ese tiempo, 19 Ss (19%) ocuparon 2 años, 18 Ss (18%) 3 años, 6 (6.0%) se titularon en 4 años, 7 Ss (7%) se llevaron 5 años para lograrlo, 5 Ss (5.0%) 6 años, hubo un sujeto (.5%) que se tituló en 7 años, y también un sujeto que le ocupó 14 años el poder titularse.

**GRAFICA 8. FRECUENCIA RESPECTO AL TIEMPO DE TITULACION**



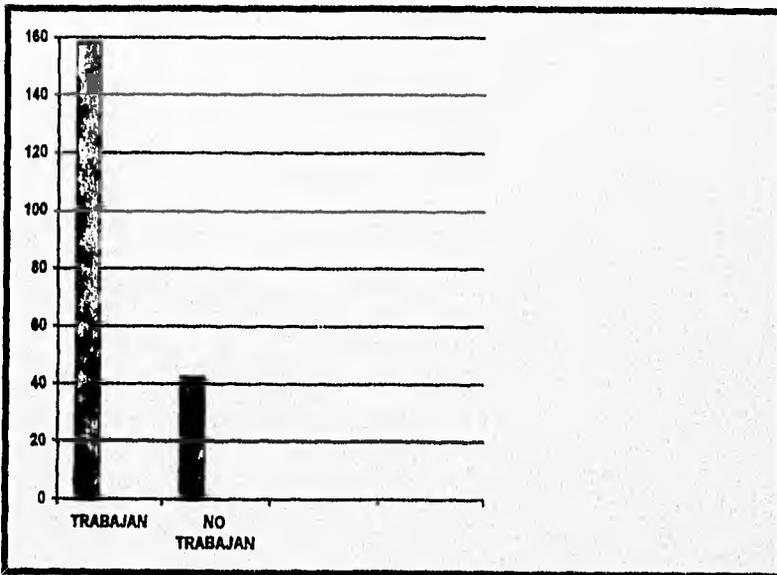
Respecto a los sujetos de la muestra no titulados, se observó que 77 están o estaban haciendo tesis en el momento de contestar el instrumento, y 23 no la estaban haciendo.

**GRAFICA 9. FRECUENCIAS DE LOS SUJETOS NO TITULADOS, QUE ESTAN HACIENDO TESIS Y DE LOS QUE NO ESTAN HACIENDO TESIS**



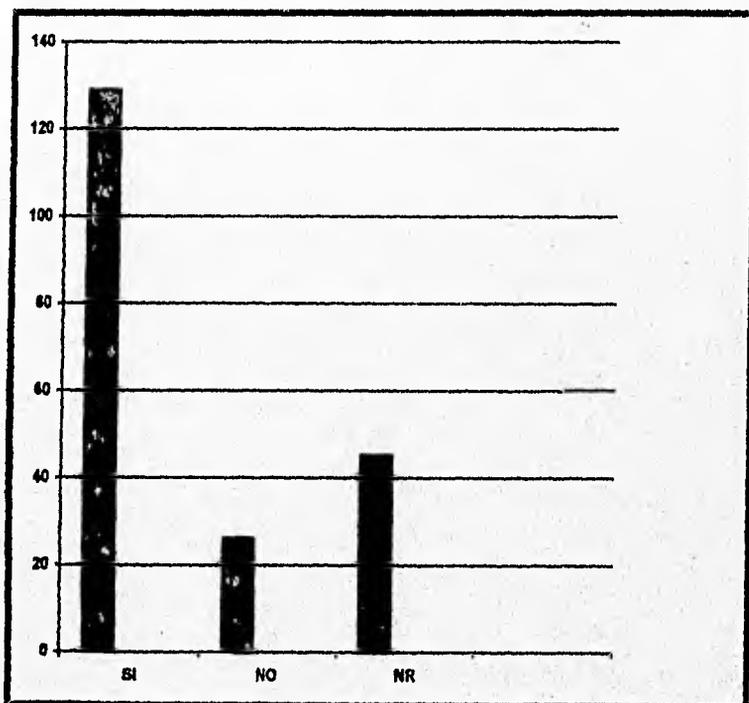
Por otra parte se observó que del total de la muestra 158 sujetos (79.0%) están trabajando, y 42 Ss (21.0%) no trabajan.

**GRAFICA 10. FRECUENCIAS RESPECTO A LOS SUJETOS QUE TRABAJAN Y LOS QUE NO TRABAJAN**



Y con respecto a los sujetos que trabajan, se observó que 129 Ss (64.5%) lo hacen dentro del área de la Psicología, 26 (13.0%) no lo hacen dentro del área, y 45 Ss (22.5%) no respondieron ésta pregunta.

**GRAFICA 11. FRECUENCIAS ACERCA DE LOS SUJETOS QUE TRABAJAN EN EL AREA DE PSICOLOGIA Y LOS QUE NO.**



## 7.2 RESULTADOS DE LA PRUEBA t

### RESULTADOS POR SEXO

En lo que respecta al factor Maestría en relación con la variable sexo, se obtuvo un valor de  $t=-2.20$ , con una probabilidad (p) igual a .03 lo cual es estadísticamente significativo; esto indica que las mujeres tienen mayor maestría que los hombres, ya que ellas obtuvieron una media igual a 31.52, y ellos obtuvieron una media igual a 30.01, por tanto, las mujeres tienen más preferencia por tareas difíciles y por buscar en éstas la perfección.

En el factor Trabajo se obtuvo una media de 30.68 para los hombres, y 31.79 para las mujeres. La  $t= -1.60$  con una  $p=.11$  lo cual no es significativo, esto indica que respecto a tener una actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

Para el factor Competitividad, se observó una  $t= -1.19$  con una  $p=.23$  lo cual no es significativo. Las medias obtenidas fueron: 16.86 para los hombres y 17.75 para las mujeres, esto muestra que la diferencia en cuanto a tener el deseo de ser mejores en situaciones interpersonales no es estadísticamente significativa entre el sexo masculino y el sexo femenino.

Por lo anterior se puede decir que la diferencia entre sexos (hombres - mujeres) respecto a la preferencia por tareas difíciles buscando en éstas la perfección (Maestría), es estadísticamente significativo, siendo éste factor (maestría) más alto en las mujeres. Sin embargo, en el factor trabajo y en el factor competitividad no hubo significancia, lo que muestra que no hay diferencias estadísticamente significativas entre los sexos en cuanto a tener una actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo. (Ver tabla 1).

**TABLA 1. MOTIVACION DE LOGRO EN RELACION CON EL SEXO.**

FACTOR DE MOTIVO DE LOGRO	VALOR DE LA MEDIA		VALOR DE t	PROBABILIDAD p
	HOMBRES	MUJERES		
MAESTRIA	30.01	31.52	-2.20	.03
TRABAJO	30.68	31.79	-1.60	.11
COMPETITIVIDAD	16.86	17.75	-1.19	.23

#### RESULTADOS POR ESTADO CIVIL

En el factor maestría se obtuvo una media igual a 31.08 para los sujetos solteros, y una media igual a 31.28 para los sujetos casados o que viven con su pareja. En éste factor (maestría) no se encontraron diferencias significativas por estado civil, habiendo una  $t=-.39$  y una  $p=.69$ , observándose así que la diferencia entre solteros, casados, y sujetos que viven en unión libre en cuanto a la preferencia por tareas difíciles y por buscar en ellas la perfección (maestría) no es estadísticamente significativa.

En el factor trabajo se observa una  $t=.69$  y una  $p=.49$ , lo cual no es significativo, esto indica que la diferencia en tener una actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo entre sujetos solteros, casados, y los que viven en unión libre, no es estadísticamente significativa.

En el primer grupo (solteros) se obtuvo una media de 31.65 y para el grupo de casados y los que viven en unión libre la media obtenida fue de 31.20.

Por lo que respecta al factor competitividad, tampoco se encontraron diferencias significativas en relación al estado civil de los sujetos, habiendo una media igual a 17.20 en el grupo de solteros, y una media igual a 18.02 para el grupo de casados y los que viven en unión libre. El valor de  $t$  es igual a  $-1.18$  con una  $p=.24$  lo cual no es significativo, es decir, que la diferencia entre los sujetos solteros y entre los sujetos casados y los que viven en unión libre respecto al deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales no es estadísticamente significativa.

Por lo anterior se puede decir que las diferencias encontradas respecto al estado civil de los sujetos, en cuanto a los factores maestría, trabajo y competitividad no son estadísticamente significativas.

**TABLA 2. MOTIVACION DE LOGRO EN RELACION AL ESTADO CIVIL.**

FACTOR DE MOTIVO DE LOGRO	VALOR DE LA MEDIA		VALOR DE $t$	PROBABILIDAD $p$
	SOLTEROS	CASADOS		
MAESTRIA	31.08	31.28	-.39	.69
TRABAJO	31.65	31.20	.69	.49
COMPETITIVIDAD	17.20	18.02	-1.18	.24

## RESULTADOS DE LAS VARIABLES TITULADO Y NO TITULADO.

Respecto a estas variables en el factor maestría, se obtuvieron: una media de 31.72 para el grupo de titulados, siendo 30.56 la media del grupo de no titulados. Se obtuvo una  $t=2.16$  y una  $p=.03$  lo cual es significativo; esto quiere decir que la diferencia entre los grupos de titulados y no titulados en cuanto al factor maestría se refiere, es estadísticamente significativa, observándose así, que los sujetos titulados tienen mayor preferencia por tareas difíciles y por buscar en ellas la perfección, que los sujetos no titulados.

En el factor trabajo se obtuvieron una  $t= 2.83$  con una  $p=.00$  lo cual es altamente significativo. Las medias son de 32.36 en el grupo de titulados, y 30.67 en el grupo de no titulados. Esto nos muestra una diferencia estadísticamente significativa entre estos grupos, indicando que los sujetos titulados tienen una mayor actitud positiva hacia el trabajo, que los sujetos que aún no se titulan.

Lo que se refiere al factor competitividad muestra una media igual a 17.45 para los sujetos titulados y una media igual a 17.61 para los sujetos no titulados. La  $t= -.24$  y una  $p=.80$  lo cual no es significativo. Es decir, que la diferencia entre los dos grupos respecto a tener el deseo de ser mejores en situaciones interpersonales, no es estadísticamente significativa.

Lo observado anteriormente indica que en los factores maestría y trabajo se cumple la hipótesis alterna (H1) del presente trabajo, es decir: que sí existen diferencias estadísticamente significativas entre un grupo de egresados universitarios titulados y un grupo de egresados universitarios no titulados. Sin embargo en el factor competitividad se rechaza la (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0), es decir que en cuanto tener el deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales no existen diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de titulados y el grupo de no titulados.

**TABLA 3. MOTIVACION DE LOGRO EN SUJETOS TITULADOS Y NO TITULADOS.**

FACTOR DE MOTIVO DE LOGRO	VALOR DE LA MEDIA		VALOR DE t	PROBABILIDAD p
	TITULADOS	NO TITULADOS		
MAESTRIA	31.72	30.56	2.16	.03
TRABAJO	32.36	30.77	2.83	.00
COMPETITIVIDAD	17.45	17.61	-.24	.80

RESULTADOS RESPECTO A LOS SUJETOS NO TITULADOS Y QUE ESTAN HACIENDO TESIS Y LOS QUE NO ESTAN HACIENDO TESIS EN EL MOMENTO DE REALIZAR EL TEST.

En el factor maestría se observa una  $t = -1.40$  y una  $p = .16$  siendo esto no significativo. Las medias obtenidas fueron de 30.61 en los sujetos que sí están haciendo tesis, y de 31.47 en el grupo que no está haciendo tesis. Por esto se observa que la diferencia entre los sujetos que están haciendo tesis y los que no la están haciendo respecto a la preferencia por tareas difíciles y por buscar en éstas la perfección (maestría) no es estadísticamente significativa.

En lo que respecta al factor trabajo, se obtuvieron una media igual a 30.81 para el grupo que está haciendo tesis y de 31.95 para el grupo que no está haciendo tesis.

La  $t = -1.83$  y la  $p = .06$  es marginal, ésta indica que es significativo, es decir, que entre los grupos aquí mencionados existen diferencias estadísticamente significativas. Por tanto se dice que los sujetos que no están haciendo tesis tienen una mayor actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo, que los sujetos que no están haciendo tesis.

En el factor competitividad se observó una media para el grupo que está haciendo tesis igual a 17.58 y para el grupo que no está haciendo tesis su media es igual a 17.49. La  $t$  es igual a .13 con una  $p=.89$  lo cual no es significativo, observándose así que entre éstos dos grupos no existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a el deseo por ser el mejor en situaciones interpersonales.

Por lo anteriormente mencionado se dice que entre el grupo que está haciendo tesis y el grupo que no está haciendo tesis, no existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a los factores maestría y competitividad se refiere. Pero no es así en el factor trabajo, en donde se observa que los sujetos que no están haciendo tesis, tienen una mayor actitud positiva hacia el trabajo, que los que están haciendo tesis.

**TABLA 4. MOTIVACION DE LOGRO EN SUJETOS QUE ESTAN HACIENDO Y NO ESTAN HACIENDO TESIS.**

FACTOR DE MOTIVO DE LOGRO	VALOR DE LA MEDIA		VALOR DE $t$	PROBABILIDAD $p$
	SI	NO		
MAESTRIA	30.71	31.47	-1.40	.16
TRABAJO	30.81	31.95	-1.83	.06
COMPETITIVIDAD	17.58	17.49	.13	.89

## RESULTADOS RESPECTO A LAS VARIABLES TRABAJA Y NO TRABAJA.

En estas variables, en lo que se refiere al factor maestría se observa en el grupo que trabaja una media de 17.58 y en el grupo que no trabaja una media de 17.49. Se obtuvo una  $t=1.73$  con una  $p=.09$  que es marginal, pero es significativo. Esto es que entre el grupo que trabaja y entre el grupo que no trabaja existen diferencias estadísticamente significativas. Al respecto se podría decir que la preferencia por tareas difíciles y por buscar en éstas la perfección, es mayor en los sujetos que trabajan, en comparación con los que no trabajan.

En el factor trabajo, en estas variables se obtuvo una media de 31.95 en el grupo que trabaja y una media de 29.85 en el grupo que no trabaja. El valor de  $t$  es igual a 2.87 con una  $p=.00$  lo que indica que es altamente significativo; observando así, que la diferencia entre éstos dos grupos respecto al factor trabajo es estadísticamente significativa. Es decir, que los sujetos que trabajan tienen una mayor actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo, que los sujetos que no trabajan.

Por lo que respecta al factor competitividad, aquí se observa en el grupo que trabaja una media igual a 17.75 y para el grupo que no trabaja una media igual a 16.66, siendo la  $t=1.36$  y la  $p=.17$  lo cual no es significativo por lo que se podría decir que entre el grupo que trabaja y el grupo que no trabaja no existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto al deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales (competitividad).

Según lo anterior, entre el grupo de sujetos que trabaja y el grupo de sujetos que no trabaja, existen diferencias estadísticamente significativas en los factores maestría y trabajo, lo cual muestra que el primer grupo tiene mayor preferencia por tareas difíciles, y una mayor actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo, que el segundo grupo (los que no trabajan). (Ver tabla 5).

**TABLA 5. MOTIVACION DE LOGRO DE LOS SUJETOS QUE TRABAJAN Y DE LOS SUJETOS QUE NO TRABAJAN.**

FACTOR DE MOTIVO DE LOGRO	VALOR DE LA MEDIA		VALOR DE t	PROBABILIDAD p
	TRABAJAN	NO TRABAJAN		
MAESTRIA	31.46	29.42	1.73	.09
TRABAJO	31.95	29.85	2.87	.00
COMPETITIVIDAD	17.75	16.66	1.36	.17

**RESULTADOS DE LOS SUJETOS QUE TRABAJAN, EN RELACION A SI LO HACEN DENTRO DEL AREA DE LA PSICOLOGIA O NO.**

En el factor maestría se obtuvo una media de 31.76 en el grupo que trabaja en el área de Psicología, y de 30.04 en el grupo de sujetos que no trabaja en el área de la Psicología. Se observa una  $t=2.69$  con una  $p=.00$  que indica que es muy significativo. Por esto se dice que los sujetos que trabajan en el área de la Psicología tiene mayor preferencia por tareas difíciles y por buscar en éstas perfección, que los sujetos que no trabajan en el área de la Psicología.

En lo que respecta al factor trabajo, se observa una media igual a 32.30 en el grupo que trabaja en el área de la Psicología, y en el grupo que no trabaja en el área de la Psicología la media es igual a 30.01. El valor obtenido de  $t$  es igual a 3.70, y la  $p=.00$  lo cual es significativo y muestra que entre éstos dos grupos existe una diferencia estadísticamente significativa en cuanto al factor trabajo; es decir, que la actitud positiva

hacia el trabajo en sí mismo, es mayor en los sujetos que trabajan en el área de la Psicología, que la de los sujetos que no trabajan en el área de la Psicología.

Para el factor competitividad se obtuvo una media de 17.65 en el grupo que trabaja en el área de la Psicología y de 17.22 en el grupo que no trabaja en el área de la Psicología. El valor de  $t$  es igual a .61 con una  $p=.54$  lo que indica que no es significativo. Por ello se observa que la diferencia que existe entre estos grupos respecto al deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales (competitividad) no es estadísticamente significativa.

En lo que respecta a los sujetos que trabajan en el área de la Psicología y los que no trabajan en el área de la Psicología, se observaron diferencias estadísticamente significativas en los factores maestría y trabajo, lo cual muestra que los sujetos del primer grupo tienen mayor preferencia por tareas difíciles y por buscar en éstas la perfección, que los sujetos del segundo grupo, asimismo el primer grupo tiene una mayor actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo que el segundo grupo; sin embargo en el factor competitividad no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos.

**TABLA 6. MOTIVACION AL LOGRO EN SUJETOS QUE TRABAJAN Y NO TRABAJAN EN EL ÁREA DE LA PSICOLOGIA.**

FACTOR DE MOTIVO DE LOGRO	VALOR DE LA MEDIA		VALOR DE $t$	PROBABILIDAD $p$
	TRABAJAN	NO TRABAJAN		
MAESTRIA	31.76	30.01	2.69	.00
TRABAJO	32.30	30.01	3.70	.00
COMPETTIVIDAD	17.65	17.22	.61	.54

### 7.3 RESULTADOS DE ANALISIS DE VARIANZA (ANOVA)

Finalmente se aplicó un análisis de varianza, para saber si existía interacción entre las variables sexo y titulados y no titulados, con respecto a las tres dimensiones de la Escala de orientación al logro.

Los resultados obtenidos muestran que no hubo interacción significativa entre estas variables con respecto a la motivación de logro.

**TABLA 7. ORIENTACION AL LOGRO Y LA INTERACCION DE SUJETOS TITULADOS Y NO TITULADOS EN RELACION AL SEXO.**

FACTOR	SUJETOS	VALOR DE LA MEDIA	VALOR DE F	PROBABILIDAD P
MAESTRIA	HT	30.88	.422	.517
	HNT	29.12		
	MT	32.01		
	MNT	31.04		
TRABAJO	HT	31.04	.937	.334
	HNT	30.32		
	MT	32.82		
	MNT	30.79		
COMPETITIVIDAD	HT	16.50	.273	.602
	HNT	17.24		
	MT	17.78		
	MNT	17.73		

En donde:

HT= Hombres Titulados

HNT= Hombres No Titulados

MT= Mujeres Tituladas

MNT= Mujeres No Tituladas

## 8. DISCUSION Y CONCLUSIONES

Se considera que el problema de titulación de los egresados universitarios, viene afectando a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); y en lo respecta a este trabajo, específicamente a la Facultad de Psicología y con ello a nuestro país. Aunque actualmente la División de Educación Continua ha propuesto una opción más de titulación ( Reporte Laboral y Actualización Temática), sería importante que ésta institución considerara este problema para averiguar qué es lo que está pasando con sus alumnos y cuáles son las causas que están generando ésta situación.

Como ya se ha mencionado, varias podrían ser las causas, entre ellas, la situación socioeconómica por la que atraviesan los estudiantes, ya que en algunos casos se ha observado que muchos de ellos tienen que trabajar y estudiar al mismo tiempo, si bien esto no es una causa determinante en todos los casos, sí en algunos, en donde los sujetos que presentan esta situación tienen que cooperar en sus casas para la manutención de la familia, cubriendo necesidades que sin su apoyo económico sería un grave problema para con quienes vive. Así, se sienten más presionados hasta llegar algunas veces a abandonar sus estudios, algunos para siempre, otros por un tiempo, por ello a veces les causa mayor dificultad reincorporarse hasta lograr sus objetivos, que el primordial sería en éstos casos terminar la carrera y titularse.

En algunas ocasiones los estudiantes concluyen la carrera pero necesitan cubrir ciertas necesidades en las que como en muchas ocasiones el factor económico está implicado, posponen la titulación, por encontrar un empleo que los ayude a solventar los gastos personales y algunas veces familiares, a los que se enfrenta día a día.

Esta situación no siempre se presenta en sujetos que tienen que ayudar a salir adelante a la familia, como un compromiso personal y de solidaridad que comparte con sus padres y demás miembros de la familia. Algunas veces es porque tienen problemas en la familia de origen, en donde no cuentan con el apoyo que necesitan y por ello se ven obligados a buscar un empleo y dejar a un lado la conclusión de sus estudios o bien, el lograr obtener su título profesional.

En éstos casos el individuo ya no solo se enfrenta a los problemas familiares y a los escolares, sino que los primeros generan en muchos de los casos problemas de índole personal que dificultan aún más alcanzar sus objetivos profesionales.

Otro de los casos se da cuando los sujetos se casan o "se tiene que casar", y/o llegan los hijos (en el caso de las mujeres), ya que esto conlleva (en algunos casos) al abandono de sus estudios y/o a no titularse.

Todo lo anterior no quiere decir que siempre suceda en todos los sujetos que no llegan a titularse, existen personas que salen adelante con todo y los problemas que se les presentan y logran alcanzar sus metas.

En cuanto a esto, Kast y Rosenzweig (1979), mencionan que el motivo de logro puede activarse tanto en situaciones favorables para alcanzar la meta, como en circunstancias adversas; y que éstas situaciones, en ocasiones pueden ser el ingrediente indispensable para el surgimiento de la conducta orientada hacia la obtención de metas.

En relación a esto se puede mencionar que hay sujetos a los cuales, a lo largo de su carrera se les presentan ciertas barreras que obstaculizan su desarrollo profesional, y es en éstos casos, cuando ellos se esfuerzan más, luchan y se aferran para alcanzar sus objetivos, ellos mismos se alientan, no se dejan vencer y se proponen sobrepasar los obstáculos, y cuando logran alcanzar la meta, esto les produce tal satisfacción que valoran aún más el éxito obtenido en la consecución de dicha meta, que cuando no les cuesta tanto trabajo alcanzarla.

Con lo anterior, se podría ejemplificar lo que Raynor (1974) dice en relación a la tarea "contingente"; ya que para el sujeto el quitar un obstáculo sería un éxito inmediato que es necesario para garantizar el logro de su éxito futuro (concluir la carrera), y a su vez éste éxito le llevará a alcanzar la titulación. De suceder lo contrario, que para el sujeto, esto significaría un fracaso futuro, que le llevaría a perder la oportunidad de recobrar el camino al éxito.

Por otra parte Spence y Helmreich (1983), mencionan que los intereses individuales, habilidades, educación, expectativas de éxito y metas a largo

Por su parte Horman (según Spence y Helmreich, 1983) considera que la mujer adquiere en su proceso de socialización, la creencia de que el esfuerzo hacia actividades de logro, va en contra de su femineidad, y aprende a anticipar castigos sociales por infringir las prescripciones de su rol.

Sin embargo, en este trabajo se encontró que las mujeres a diferencia de los hombres tienen mayor preferencia por tareas difíciles buscando en ellas perfección (maestría); así como una mayor actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo (trabajo) y a tener el deseo de ser mejores en situaciones interpersonales (competitividad), sin embargo en éstos dos últimos factores (trabajo y competitividad) no hubo significancia estadística.

Estos resultados pueden deberse a que en la actualidad las mujeres tienen más oportunidades para prepararse profesionalmente y para ingresar al campo de trabajo, y a la competitividad entre sus congéneres y su opuesto (el sexo masculino). También hay que considerar que en éste trabajo, la población femenina es de un nivel de escolaridad alto (licenciatura), lo cual indica que la mujer ya no sigue tanto el papel preestablecido en la sociedad, en cuanto al rol que tradicionalmente se asigna socioculturalmente a la mujer.

Actualmente las mujeres se preocupan por tener una educación diferente a la de sus progenitores. Ahora la mujer quiere independizarse más, trabajar fuera de casa, prepararse más en el terreno profesional y no se intimidan ante situaciones que implican responsabilidad, o a situaciones en las que depende de ella en gran medida la obtención de resultados exitosos en la ejecución de una tarea determinada. Además no siente inseguridad al trabajar con personas del sexo masculino, y trabaja con ellos sin sentirse menos inteligente, ni menos audaz y productiva que ellos.

Ante esto se podría decir que en los últimos años la mujer también trata de demostrarle a los demás, que ella es capaz de desempeñar de igual manera o mejor que los hombres, cualquier actividad o trabajo antes catalogado exclusivo del sexo masculino.

Quizá también sea ésta una de las causas, de que actualmente la mujer tenga una alta motivación de logro y menos temor al éxito.

Por su parte Horman (según Spence y Helmreich, 1983) considera que la mujer adquiere en su proceso de socialización, la creencia de que el esfuerzo hacia actividades de logro, va en contra de su femineidad, y aprende a anticipar castigos sociales por infringir las prescripciones de su rol.

Sin embargo, en este trabajo se encontró que las mujeres a diferencia de los hombres tienen mayor preferencia por tareas difíciles buscando en ellas perfección (maestría); así como una mayor actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo (trabajo) y a tener el deseo de ser mejores en situaciones interpersonales (competitividad), sin embargo en éstos dos últimos factores (trabajo y competitividad) no hubo significancia estadística.

Estos resultados pueden deberse a que en la actualidad las mujeres tienen más oportunidades para prepararse profesionalmente y para ingresar al campo de trabajo, y a la competitividad entre sus congéneres y su opuesto (el sexo masculino). También hay que considerar que en éste trabajo, la población femenina es de un nivel de escolaridad alto (licenciatura), lo cual indica que la mujer ya no sigue tanto el papel preestablecido en la sociedad, en cuanto al rol que tradicionalmente se asigna socioculturalmente a la mujer.

Actualmente las mujeres se preocupan por tener una educación diferente a la de sus progenitores. Ahora la mujer quiere independizarse más, trabajar fuera de casa, prepararse más en el terreno profesional y no se intimidan ante situaciones que implican responsabilidad, o a situaciones en las que depende de ella en gran medida la obtención de resultados exitosos en la ejecución de una tarea determinada. Además no siente inseguridad al trabajar con personas del sexo masculino, y trabaja con ellos sin sentirse menos inteligente, ni menos audaz y productiva que ellos.

Ante esto se podría decir que en los últimos años la mujer también trata de demostrarle a los demás, que ella es capaz de desempeñar de igual manera o mejor que los hombres, cualquier actividad o trabajo antes catalogado exclusivo del sexo masculino.

Quizá también sea ésta una de las causas, de que actualmente la mujer tenga una alta motivación de logro y menos temor al éxito.

Por otra parte se ha considerado que el hombre está más "obligado" a tener éxito, ya que es a él a quien a través de los años se le ha venido enseñando a valorar la independencia, la competitividad y el trabajo. Además los hombres son juzgados en base a su capacidad de "salir adelante" en la vida.

Feather (1973), menciona que la sociedad, da una importante diferencia de expectativas de logro en el hombre y la mujer, lo cual puede apreciarse en diversas formas; por ejemplo el ser más permisivo el fracaso en la mujer, y al mismo tiempo juzgar con más éxito el desempeño de una ocupación definida como masculina.

En lo que respecta al estado civil de los sujetos, no se encontraron diferencias significativas en su motivación de logro. Es decir, el tener pareja, estar casado o soltero, no influye en el nivel de motivación al logro que cada individuo tiene.

En relación a los sujetos titulados y no titulados, se observó que la motivación de logro es mayor en los primeros; esto podría compararse con las observaciones hechas por Atkinson (1957, 1983) y por Raynor (1974), que mencionan que los sujetos con elevado nivel de logro obtiene un rendimiento significativamente más alto que los sujetos con bajo nivel de logro.

Cabe agregar que de acuerdo con diversas investigaciones realizadas por autores como Atkinson (1965), Korman (1975), McClelland (1955) y Baron (1983); los individuos más motivados hacia el logro, son personas que se esfuerzan por metas alcanzables pero no demasiado fáciles porque entonces no habría ninguna satisfacción. Prefieren situaciones que provean de retroalimentación concreta respecto a los resultados de su ejecución, en las cuales pueda tener control de lo que sucede, ya que no les gusta ser víctimas del azar o la suerte.

Son sensibles a sus propios impulsos, lo que les lleva a tratar con vehemencia el alcanzar una meta, principalmente cuando se tiene la posibilidad de sobrepasar la ejecución de cualquier otra persona. La motivación de logro hace a las gentes más realistas en cuanto a sus potencialidades, a los éxitos y a las metas que buscan. Como cualquier

persona sufren flaquezas y afectaciones, pero cuando se trata de emprender algo que resulta significativo, ponen todo lo que se encuentra a su alcance para lograrlo.

Su modo de pensar está más orientado hacia el futuro, anticipando adecuadamente las situaciones y prediciendo de manera más lógica en comparación con otras personas que carecen del ímpetu con que reaccionan las personas motivadas hacia el logro.

Son prácticos y determinados a alcanzar la mejor meta posible. Una vez que éstas personas se han comprometido emocionalmente a llevar a cabo cierta tarea, se sienten con seguridad, y encuentran mucha dificultad en dejar de pensar en el trabajo hasta llegar a concluirlo.

Sin embargo, en este estudio no hubo diferencias significativas entre los sujetos titulados y los no titulados en cuanto a ser el mejor en situaciones interpersonales. Podría decirse que esto se debe a que los primeros están más ocupados en realizar sus ejecuciones de la mejor manera y en concluir las, que en sobrepasar a los demás. Ellos confían en sus habilidades y en sus potencialidades, y además están seguros en lo que realizan y en que terminaran sus tareas, que por lo mismo no se preocupan en lo que están haciendo los demás.

Respecto a los sujetos que estaban haciendo tesis al momento de contestar el instrumento y los que no estaban haciendo tesis, sólo se encontró diferencias significativas en el factor trabajo siendo mayor la media en los sujetos que no estaban haciendo tesis.

Aquí se podría decir que los egresados que no estaban haciendo tesis, respondieron como creen que ellos lo harían en caso de estar haciendo la tesis, no siendo tan objetivos como los que están haciendo tesis ya que éstos últimos al estar trabajando sobre su tesis obtuvieron una media mayor en competitividad (aunque no fue significativa la diferencia encontrada entre éstos dos grupos en este factor) es decir, tratan de superar sus propias expectativas y las de los demás.

En relación a lo anterior se podría decir que los egresados que no estaban haciendo tesis al momento de contestar el instrumento, posiblemente

atribuyeron esa falta de realización a una causa de tipo estable como puede ser a la dificultad de la tarea o a su falta de capacidad para hacer esa tarea, si es así, es muy probable que vuelva a fracasar en esa tarea en el futuro. Pero si lo atribuye a causas inestables (como puede ser su falta de esfuerzo), es probable que modificando la causa (aumentando el esfuerzo), ya no fracase en el futuro, es decir, ya no se detendrá en un futuro a realizar su tesis. Como se ve, pues, un mismo comportamiento, como es el estar posponiendo la realización de una tarea (tesis) puede tener efectos motivacionales diferentes y afectará también al comportamiento, también de forma diferente, según el tipo de atribución que se haga (Ovejero Bernal, 1986).

Estas atribuciones mediatizan las reacciones emocionales y cognitivas a la situación, de tal forma que, las atribuciones tienen gran influencia, a través de las expectativas, sobre la conducta posterior (Weiner, 1971).

Por otra parte, se observa que los sujetos que trabajan están más orientados hacia el logro que los que no trabajan, sin embargo, no hubo significancia estadística en competitividad aunque la media es mayor en los sujetos que trabajan.

En relación a esto se dice que quienes poseen una alta orientación al logro, gustan de las situaciones que implican responsabilidad personal y de encontrar soluciones a problemas. El fundamento de esto es, que una persona orientada al logro querrá estar segura de que ella y no alguien más obtienen el crédito por la tarea (Kast y Rozenzweig, 1979; Korman, 1974).

Estas personas suelen ser persistentes, realistas y orientadas a la acción, aunque esto no las hace más productivas que las demás, más bien influye en el grado de iniciativa o de creatividad en la labor. Si es así, la persona orientada al logro, posiblemente dejará a sus competidores atrás, pero si no lo logra, volverá a ser un trabajador ordinario y carente de inspiración.

Se puede ver en nuestra sociedad, que las personas que trabajan están constantemente interesadas en mejorar su estilo de vida, pues se esfuerzan día a día para alcanzar un mejor puesto dentro de su área de trabajo, o buscan un mejor empleo que proporcione un sueldo más alto para mejorar su calidad de vida, ya que de éste modo se sentirán satisfechos consigo

mismos y además orgullosos de cada logro que van obteniendo. También desean el reconocimiento de los demás a través de su trabajo, y se esfuerzan por mejorar cada vez más la ejecución de sus tareas; ya que atribuyen a su esfuerzo el éxito que pueden obtener en su trabajo, aumentando con esto su autoestima.

Las atribuciones causales que se hagan no sólo influirán en el rendimiento, las expectativas y la motivación futuras, sino también los sentimientos del sujeto. En efecto, las reacciones afectivas serán más fuertes cuando se hayan hecho atribuciones internas (la habilidad o el esfuerzo) que cuando se hayan hecho atribuciones externas como la suerte o la dificultad en la tarea (Weiner, 1974): los éxitos atribuidos a la capacidad o al esfuerzo, producen más satisfacción y orgullo que los atribuidos a la suerte o a lo fácil de la tarea. De la misma forma, los fracasos atribuidos a factores internos producen más vergüenza. Las atribuciones al esfuerzo tienden producir más altas recompensas (Nicholls, 1976; Weiner y otros, 1976; McMillan y Sprott, 1983).

Los sujetos que en esta investigación mencionaron trabajar en el área de la Psicología, tienen mayor motivación al logro que los que no trabajan en el área de la Psicología. Sin embargo, en el factor competitividad no hubo significancia estadística, aunque es mayor en el los sujetos que trabajan en el área de la Psicología.

Podría decirse que los sujetos que laboran dentro del área de la carrera que estudiaron, están realizando un trabajo que les da más satisfacciones, pues el hecho de participar en una tarea para la cual se prepararon durante cuatro años y medio o más, les hace sentir que han alcanzado el éxito en la meta que se propusieron cuando decidieron estudiar Psicología.

Se considera más satisfactorio trabajar en algo que a la persona le gusta y para lo cual se preparó, que trabajar en algo que es ajeno a su área de estudio.

Sin embargo, Spence y Helmreich (1983), consideran que los individuos altamente motivados, no muestran el mismo grado de esfuerzo en toda situación donde se encuentren, o en actividades en las que los estándares de desempeño hayan sido claramente establecidos y se esperen altos niveles de

logro y compromiso. Los motivos deben ser "despertados" por la interacción de la situación y las variables como los intereses individuales, habilidades, educación, expectativas de éxito y metas a largo plazo, que determinarán las tareas relacionadas con el logro o los roles en los que el individuo elija participar.

De aquí que los sujetos que trabajan en el área de la Psicología, definieron muy bien sus intereses personales tomando en cuenta sus habilidades y persistieron en alcanzar la meta (trabajar como psicólogos) que se propusieron al iniciar la carrera, para desencadenar su motivación de logro.

Como ya se había mencionado antes, los sujetos que realizan lo que realmente les gusta ponen mayor empeño en la realización de sus tareas, las llevan a cabo con gusto y comprometiéndose consigo mismos y con los demás a llevar a cabo su trabajo de la mejor manera para obtener éxito en su realización, sacando a relucir con esto su motivación al logro.

Por todo lo anterior se resume que los sujetos titulados están más motivados hacia el logro, que los sujetos no titulados. Por lo que se propone que la UNAM, en este caso la facultad de Psicología debería incluir en su plan de estudio un seminario de tesis en el cual los estudiantes se vieran comprometidos a concluir sus estudios satisfactoriamente, de ésta manera, se recibirían al momento de terminar la carrera incluyendo la obtención de su título profesional, de este modo disminuiría considerablemente el número de alumnos no titulados.

Sería conveniente agilizar los trámites administrativos durante el proceso de titulación, y que hubiera mejor disponibilidad por parte del personal académico para orientar a los egresados en la realización de su tesis o de la opción para titularse que hayan elegido. Así aprovecharían mejor su tiempo, y contarían con el apoyo y el respaldo que los profesores les pudieran proporcionar.

Por otro lado, convendría preparar a los padres de familia a través de pláticas sobre motivación de logro, mencionando la importancia que esto conlleva en la realización personal y profesional de sus hijos. Así mismo este tipo de educación se debería de implementar a los profesores en las

escuelas, para que de este modo ellos transmitieran ésta motivación a los alumnos desde su primer ingreso a los planteles educativos (desde el jardín de niños y las escuelas primarias); así los individuos se desarrollarían de una forma más integral, siendo más creativos, más emprendedores y luchadores respecto a su desempeño en sus tareas, teniendo como resultado individuos más motivados hacia el logro.

Es recomendable orientar a los padres sobre la importancia que existe en cuanto a tener una buena relación y comunicación familiares; mostrarles lo importante que es apoyar a sus hijos en todos los aspectos y el inculcarles la confianza que deben dar a sus hijos en cuanto a sus aptitudes o potencialidades que poseen, para que de ésta forma los niños tengan mayor autoestima, y en consecuencia mayor motivación de logro.

Para futuras investigaciones relacionadas con este trabajo, sería conveniente que se trabajara con una muestra más homogénea en cuanto a sexo se refiere, ya que en esta investigación la mayoría de los sujetos fue del sexo femenino. Cabe mencionar que esto se debió en gran parte a que la población de la facultad de Psicología en su mayoría son mujeres.

Podría incluirse como variable el factor socioeconómico, ya que se mencionó que éste factor aunque no determina la falta de titulación de los sujetos sí influye; de ésta manera podría conocerse si la condición socioeconómica de los individuos influye considerablemente en la titulación o no titulación de los egresados universitarios debido a la crisis económica que atraviesa el país.

Esta situación de crisis ha generado desempleo y ha llevado a algunos individuos a reaccionar de forma violenta. Hay que considerar que no todos los sujetos responden de la misma manera ante situaciones similares. Algunos decaen y otros por el contrario, se motivan más y ven los problemas como retos a vencer.

Es lamentable destacar que además de la crisis económica, la falta de titulación ha conducido algunas veces a los universitarios a buscar empleos que no tienen relación alguna con la carrera que cursaron, sintiendo a veces que fue en vano el esfuerzo que hicieron por cursar una carrera universitaria.

Sin embargo, esto no determina que su motivación al logro sea baja, sino que ésta motivación fue orientada hacia el cumplimiento de otras metas, más importantes en ese momento, como es mejorar su situación económica.

Para mejorar la situación del psicólogo en el ámbito laboral, sería pertinente informar a la comunidad, a las distintas instituciones de salud, así como en el área de la educación, la importancia y la relevancia que éste profesionalista tiene para la sociedad.

Para concluir, podría decirse que el tema de motivación de logro, es un campo bastante amplio dentro de la Psicología que ofrece las posibilidades para realizar una serie de investigaciones relacionadas con dicho motivo, para conocer cada vez más distintos aspectos que determinan o influyen a la conducta humana.

## REFERENCIAS

- Aguilar Hernández V. (1989). "Motivación al Logro y Satisfacción en el Trabajo". Tesis de Lic. en Psicología. México, D. F. Facultad de Psicología UNAM.
- Alper, T.G. (1974). Achievement Motivation in College Women, A Now-You-See-It-Now-You-Don't Phenomenon. American Psychologist; Marzo, 194-203.
- Andrade Palos P. y Díaz Loving R. (1986). Orientación al Logro: Conceptualización y Medición de Maestría, Trabajo y Competitividad. Revista Mexicana de Psicología Social, vol.6(1). 21-26.
- Aronson, E. y Mettes, D. (1968). Dishonest Behavior as a Function of Differential Leves of Induced Self-Esteem. J. Pers. And Social Psychol. 9, 121-127.
- Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of Risk-Taking-Behavior. Psychological Review, 64, 359-372.
- Atkinson, J.W. (1964). An Introduction to Motivation. Princenton, N.J. Van Nostrand.
- Atkinson, J.W. (1965). The Mainsprings of Achievement - Oriented Activity. En J.W. Atkinson y J.O. Raynor (Eds.) Motivation and Achievement. V.H. Winston y Sons, Washington, D.C.
- Atkinson, J.W. (1983). Personality, Motivation, and Action. Selected Papers. New York: Praeger.
- Atkinson, J.W. y Raynor, J.O. (1974). Motivation and Achievement. Washinton, D.C.: V.H. Winston y Sons.
- Betancourt, H. (1984). Teoría de Atribución y Motivación Humana: Aplicaciones y Proyecciones. Revista de Psicología General y Aplicada, vol, 39, 705-719.
- Bischof, L.F. (1983). Interpretación de las Teorías de la Motivación: Investigación, Experimentación y Evaluación. Edit. Trillas, México.
- Bolles, R.C. (1973). Teoría de la Motivación. Investigación Experimental y Evaluación. Edit. Trillas México.
- Brannon, R. (1976). The Male Sex Role: Our Culture's Blueprint on Manhood, and What it's done for us lately. En D. David y R. Brannon (Eds.): The forty-nine percent majority: The Male Sex Role. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Brody, N. (1980) Social Motivation. Annual Review of Psychology, vol. 33.

Byrd, L.M. y Toulaitos, J.O. (1982). Experimental Manipulation of The Motive to Avoid Succes. Perceptual and Motor Skills, 55, 1327-1331.

Canton Duarte, J. (1986). Un Estudio Empírico del Valor Predictivo de la Motivación de Logro en Adolescentes. Revista de Psicología General y Aplicada, vol.41(4), 633-649.

Cofer C.N. y Apley, M.H. (1971). Psicología de la Motivación. Teoría e Investigación. Edit. Trillas, México.

Crandall, V.J. (1963). Achievement. En Stevenson, H.W. Child Psychology: Sixty-second Yearbook of the National Society For The Study of Education. Chicago: University of Chicago Press.

Cueli, J. y Reidl, L. (1985). Teorías de la Personalidad. Edit. Trillas, México.

Cuevas, C. y Carlos, J.J. (1985). Algunos Indicadores que obstaculizan el Proceso de Titulación en la Facultad de Psicología. Trabajo presentado en el IV Congreso Mexicano de Psicología, México, D.F.

Chabassol, D. J. (1978). Fear of Success in High School Girls as Related to Family Composition. Psychological Reports, 42, 889-890.

Chodorow, N. (1978). The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender. Berkeley: Univ. Of California Press.

Deaux, K. (1976). A Perspective on the Attribution Process. En J. H. Harvey, W. Ickes y R. F. Kidd (Eds.): New Directions in Attribution Research, Vol. 1; Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum.

Deutsh, M. y Krausse, R. (1976). Teorías en Psicología Social. Edit. Paidos, Buenos Aires.

Dunham, R. B. y Smith, F. J. ( 1979). Organizational Surveys, Library of Congress Cataloging in Publication Data. Dunham, Randall B.

Espinoza Fuentes, R. (1989). "Evitación al Exito y Validación de la Escala de Evitación al Exito". Tesis de Maestría, México, D. F. Facultad de Psicología UNAM.

Feather, N. T. (1969). Attribution of Responsibility and Valence of Success and Failure in Relation to Initial Confidence and Perceived Locus of Control. J. Pers. And Soc. Psychol. 13, 129-144.

Feather, N. T. (1973). Positive and Negative Reactions to Male and Female Success and Failure in Relation to The Perceived Status and Sex-Typed Apropriateness of Occupations. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 41, Núm. 3, 604-620.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Feather, N. T. (1982). Expectations and Actions. Expectancy - Value Models in Psychology. Hillsdale, New Jersey: LEA.

Feather, N. T. (1988). Values, Valences, and Course Enrollment: Testing the Role of Personal Values within an Expectancy - Valence Frame - Work. Journal Educational Psychology, 80, 381-391.

Feather, N. T. y Simon, J. G. (1973). Fear of Success and Causal Attribution for Outcome. Journal of Personality. Vol. 41, 525-534.

Feather, N. T. y Newton, J. (1982). Values, Expectations and The Prediction of Social Action: An Expectancy - Valence Analysis. Motivation and Emotion, 6, 217-244.

Fitch, G. (1970). Effects of Self-Esteem, Perceived Performance and Choice on Causal Attributions. J. Pers. And Soc. Psychol., 16, 311-315

French, E. G. y Lesser, G. S. (1964). Some Characteristics of the Achievement Motive in Women. Journal of Abnormal and Social Psychology. Vol. 68, Núm. 2, 119-128.

Frieze, I. H., Snyder, H. N. y Fontaine, C. M. (1978). Fifth Graders Attributions and Attribution Model During an Actual Examination. Manuscrito no publicado. Univ. Of Pittsburgh.

Frieze, I. H., Fisher, J., Hanusa, B., McHugh, M. C., y Valle, V. A. (1978a). Attributions of the Causes of Success and Failure as Internal and External Barriers to Achievement in Women. En J. Sherman y F. Denmark (Eds.) Psychology of Women: Future Directions of Research. New York: Psychological Dimensions.

Frieze, I. H., Whitley, B. E., Jr., Hanusa, B., y McHugh, M. C. (1982). Assessing The Theoretical Models for Sex Differences in Causal Attributions for Success and Failure. Sex Roles, 8, 333-343.

García, E.B., Campos, M., Montero, M.E., Pérez, A. y Valderrama, P. (1982). Curso de Prácticas del cuarto nivel, social multidimensional. Facultad de Psicología, UNAM, México.

Garrido Gutiérrez, I. (1991). Motivación de Logro, Diferencias Relacionadas con el Género y Rendimiento. Revista de Psicología General y Aplicada, vol.44(4), 405-411.

Ghei, S. N. (1973). Female Personality Patterns in two Cultures. Psychological Reports. 49, 963-968.

Gilligan, C. (1979). Women's Place in Man's Life Cycle. Harvard Educ. Rev., 49, 431-446.

Hernández Martínez, I. y Ramírez García, T. (1987). Necesidad de Logro en Empleados de una Institución de Servicio. Tesis de Lic. Facultad de Psicología, UNAM, México.

Hernández R. G., Díaz-Barriga, A. F. y Guzmán, J.C. (1989). La Problemática de la Titulación en la Facultad de Psicología. Trabajo recopilado por Urbina Soria, J. (1989). En El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. UNAM, México.

Horner, M.S. (1969). Sex Differences in Achievement Motivation and Performance in Competitive and Noncompetitive Situations. En Dissertation Abstracts International, 30, 4078. (University Microfilms No. 69-12, 135).

Islas Castellanos, M. (1989). "Motivación al Logro en un Grupo de Estudiantes Universitarios". Tesis de Lic., México. D. F. Facultad de Psicología UNAM.

Kast, F. y Rosenzweig, J. (1979). Administración de las Organizaciones. Edit. McGraw-Hill, México.

Korman, A. (1974). The Psychology of Motivation. Prentice-Hall, New York.

La Rosa, J. (1986). "Escalas de Locus de Control y Autoconcepto". Tesis de Doctorado. México, D. F. Facultad de Psicología UNAM.

Levin, J. (1977). Fundamentos de Estadística en la Investigación Social. Edit. Trillas, México.

Lewin, K. (1926). Wille und Badurfnis. Psychologische Forschung, 1, 294-385.

Lewin, K., Dembo, T., Festinger, L. y Sears, P.S. (1944). Level of Aspiration. In Hunt, J. McV. (De.), Personality and The Behavior Disorders. New York: Ronald Press.

Lindgren, H.C., Mortsah, B. Tulin, E.K. y Mich, G. (1986). Vality Studies of Three Measires of Achievement Motivation. Psychological Reports, 59, 123-136.

Martínez, L. y Ramírez C. (1981). "Una Aportación al Perfil Profesional del Psicólogo". Tesis de licenciatura inédita. Facultad de Psicología, UNAM; México.

McClelland, D.C. (1951). Personality. New York: William Sloane Associates (Dryden Press), 323, 373, 424.

McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A. y Lowell, E.L. (1953). The Achievement Motive. New York: Appleton - Century Crofts.

McMillan, J.H. y Forsyth, D.R. (1983). Attribution-Affect Relationships Following Classroom Performance. Contemporary Educ. Psychol., 8, 109-118.

- McMillan, J.H. y Spraat, K.F. (1983). Achievement Outcome, Task Importance, and Effort as Determinants of Student Affect. *Br. J. Educ. Psychol.*, 53, 24-31.
- Murray, H.A. (1938). Explorations in Personality. New York: Oxford University Press.
- Nicholls, J.G. (1975). Causal Attributions and Other Achievement-Related Cognitions: Effects of Task Outcome, Attainment Value, and Sex. *J. Person. Soc. Psychol.*, 31, 379-389.
- Nicholls, J.G. (1976). Effort is Virtuous, but its Better to Have Ability: Evaluative Responses to Perceptions of Effort and Ability. *J. Res. in Person.*, 10, 306-315.
- Ovejero Bernal, A. (1986). Diferencias entre Hombres y Mujeres en atribución al Exito/Fracaso Académico. Revista de Psicología General y Aplicada, vol.41(5), 771-792.
- Pereda Santiago, M. (1990). Motivo de Logro, Locus de Control, OTF y Rendimiento Académico. Revista de Psicología General y Aplicada, vol.43(2), 217-224.
- Pick de Weiss, S. y López, A.L. (1979). Cómo Investigar en Ciencias Sociales. Edit. Trillas, México.
- Pichot, P. (1973) Los Tests Mentales. Edit. Paidós, Buenos Aires.
- Pleck, J. (1976). The Male Sex Role: Definitions, Problems, and Sources of Change. *J. Soc. Issues*, 32, 155-164.
- Raynor, J.O. (1969). Future Orientation and Motivation of Immediate Activity. Psychological Review, 76, 606-610.
- Raynor, J.O. (1970). Relationships between Achievement-related Motives, Future Orientation and Academic Performance. Journal of Personality and Social Psychology, 15, 28-33.
- Raynor, J.O. (1971). Effects of Achievement Motivation and Future Orientation on Level of Performance. Journal of Personality and Social Psychology, 17, 36-41.
- Raynor, J.O. (1974). Future Orientation in the Study of Achievement Motivation. En J.W. Atkinson y J.O. Raynor (Eds.), Motivation and Achievement. Washington: Winston.
- Raynor, J.O. (1981). Future Orientation and Achievement Motivation. Toward a Theory of Personality Functioning and Change. En G. d'Ydewalle y W. Lens (Eds.), Cognition in Human Motivatio and Learning. Leuven: Leuven University Press y LEA, pp. 199-231.

- Raynor, J.O. y Rubin, I.S. (1971). Effects of Achievement Motivation and Future Orientation on Level of Performance. Journal of Personality and Social Psychology, 17, 36-41.
- Romero García, O. (1990). Aumentando Internalidad y Necesidad de Logro en Supervisores Petroleros. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, vol.9(1), 7-15.
- Rosen, B.C. (1956). The Achievement Syndrome. American Sociological Review, 21, 203-211.
- Ruiz Ascencio, I. y Peniche Lara, C.A. (1983). Guía Para la Elaboración de Proyectos de Tesis y Tesina. Facultad de Psicología UNAM., México.
- Simon, J. G., y Feather, N. T. (1973). Causal Attributions for Success and Failure University Examinations. J. Educ. Psychol., 64, 46-56.
- Spence, J.T. y Helmreich, R.L. (1978). Masculinity and Femininity, Their Psychological Dimensions, Correlates and Antecedents. Austin: The University of Texas Press.
- Spence, J.T. y Helmreich, R.L. (1983). Achievement Related Motives and Behavior. En J.T. Spence (Eds.). Achievement and Achievement Motivation: Psychological and Sociological Approaches. V.H. Freeman, San Francisco.
- Stein, A.H. y Baley, M. M. (1973). The Socialization of Achievement Orientation in Females. Psychological Bulletin. Vol. 80, Núm. 5, 345-366.
- Stoner, S. B. y Spence, W. B. (1986). Age and Sex Differences on the State-Trait Personality Inventory. Psychological Reports, 59, 1315-1319.
- Sutherland, E. (1978). Fear of Success and The Need for Power. Psychological Reports, 43, 763-766.
- Weiner, (1970). New Conceptions in The Study of Achievement Motivation. En B.A. Maher (De.) Progress in Experimental Personality Research, vol. 5. Academic Press, New York.
- Weiner, B. (1972). Theories of Motivation. New York: Markham.
- Weiner, B. (1974). Achievement Motivation as Conceptualized by an Attribution Theorist. En B. Weiner (De.): Achievement Motivation and Attribution Theory. Morristown, N.J.: General Learning Press.
- Weiner, B. (1979). A Theory of Motivation for some classroom experiences. J. Educ. Psychol., 71, 3-25.

Weiner, B. (1980 a). Antecedents and Consequences of Affect. Paper presented at Annual Convention of the American Educational Research Association, Boston.

Weiner, B. (1980 b) The Role of Affect in Relational (attributional) Approaches to Human Motivation. Educ. Researcher, 9, 4-11.

Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. Psychol. Review, 92, 548-573.

Weiner, B. y Kukla, A. (1970). An Attributional Analysis of Achievement Motivation. J. Person. and Soc. Psychol., 15, 1-20.

Weiner, B., Frieze, I.H., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., y Rosenbaum, R.M. (1971). Perceiving the Causes of Success and Failure, New York: General Learning Press.

Weiner, B., Nierenberg, R., y Goldstein, M. (1976). Social Learning (Locus de Control) Versus Attributional (causal stability) Interpretations of Expectancy of Success. J. of Person., 44, 52-68.

White, M.C., Sanctis, G., y Crino, M.D. (1981). Achievement Self confidence, Personality Traits and Leadership Ability: A Review of Literature on Sex Differences. Psychological Reports, 48, 547-569.

## ANEXO 1

INSTRUMENTO

SEXO: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_ ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_

AÑO DE INICIO DE CARRERA: \_\_\_\_\_ AÑO EN QUE TERMINASTE: \_\_\_\_\_

¿ERES TITULADO? \_\_\_\_\_ ¿EN QUE AÑO TE TITULASTE? \_\_\_\_\_

SI NO ERES TITULADO, ¿ESTAS HACIENDO TESIS? SI 6 NO

¿TRABAJAS? \_\_\_\_\_ ¿TRABAJAS EN EL AREA DE LA PSICOLOGIA? \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación hay una lista de afirmaciones, marque usted en qué grado está de acuerdo con cada una de ellas. Por favor marque como realmente es y no como le gustaría ser, marcando una X en el número que mejor exprese su opinión.

**AFIRMACIONES:** Completamente de Acuerdo (5)  
De Acuerdo (4)  
Ni en Acuerdo ni en Desacuerdo (3)  
En Desacuerdo (2)  
Completamente en Desacuerdo (1)

- |   |           |
|---|-----------|
| 1. Me gusta resolver problemas difíciles                                    | 1 2 3 4 5 |
| 2. Me gusta ser trabajador  | 1 2 3 4 5 |
| 3. Me enoja que otros trabajen mejor que yo                                 | 1 2 3 4 5 |
| 4. Me es importante hacer las cosas lo mejor posible                        | 1 2 3 4 5 |
| 5. Me disgusta cuando alguien me gana                                       | 1 2 3 4 5 |
| 6. Es importante para mí hacer las cosas cada vez mejor                     | 1 2 3 4 5 |
| 7. Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo            | 1 2 3 4 5 |
| 8. Soy cumplido en las tareas que se me asignan                             | 1 2 3 4 5 |
| 9. Disfruto cuando puedo vencer a otros                                     | 1 2 3 4 5 |
| 10. Soy cuidadoso al extremo de la perfección                               | 1 2 3 4 5 |
| 11. Me gusta que lo que hago quede bien hecho                               | 1 2 3 4 5 |
| 12. Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla                 | 1 2 3 4 5 |
| 13. Me siento bien cuando logro lo que me propongo                          | 1 2 3 4 5 |
| 14. Soy dedicado en las cosas que emprendo                                  | 1 2 3 4 5 |
| 15. Me gusta trabajar en situaciones en las que haya que competir con otros | 1 2 3 4 5 |
| 16. No estoy tranquilo hasta que mi trabajo quede bien hecho                | 1 2 3 4 5 |
| 17. Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas                   | 1 2 3 4 5 |
| 18. Como estudiante soy (fui) machetero                                     | 1 2 3 4 5 |
| 19. Me esfuerzo más cuando compito con otros                                | 1 2 3 4 5 |
| 20. Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla                | 1 2 3 4 5 |
| 21. Si hago un buen trabajo me causa satisfacción                           | 1 2 3 4 5 |
| 22. Es importante para mí hacer las cosas mejor que los demás               | 1 2 3 4 5 |