



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA.**

**“LA MOTIVACIÓN AL LOGRO EN DOCENTES DE NIVEL
PREESCOLAR PERTENECIENTES A LA ZONA DE CHALCO
ESTADO DE MEXICO”**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A :**

MEDINA VEGA ERIKA.

DIRECTOR DE TESIS: LIC. MARIA FELICITAS DOMINGUEZ ABOYTE.

**COMITÉ TUTORIAL: MTRO. ALEJANDRO BALDERAS GONZALEZ
LIC. MARIA ENRIQUETA FIGUEROA RUBIO.
LIC. JORGE ARTURO MANRIQUE URRUTIA.
LIC. EDGAR PÉREZ ORTEGA.**

MEXICO, D. F.

2007.



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.

DEDICATORIAS.

*Nuestro quehacer en la vida no consiste en superar a otros,
sino en superarnos a nosotros mismos,
romper nuestros propios récords,
sobrepasar nuestro pasado con nuestro presente.
(Stewart Johnson).*

A mis Padres

Servando Joel Medina Alderete.

Y

Carolina Cecilia Vega García

Por su apoyo incondicional, ante los momentos difíciles,

Y enseñarme que la manera de ganar, es aceptar a perder.

A mis Hermanos

Maritza y Servando.

Por su comprensión y abrazo siempre que lo he necesitado.

A mis amigos.

Pilar Montero, Erika Luna, Yschel Soto,

Por sus acertados comentarios y palabras de aliento.

A Hernán J. Montes de oca

Al creer en mí y ser parte de esta experiencia;
Por pasar tiempo conmigo escuchando mis pensamientos,
dándome valor y entendimiento.

AGRADECIMIENTOS.

Les agradezco a mis padres, la confianza y el apoyo, en la realización de este proyecto.

A mi director de tesis, Lic. Ma. Felicitas Domínguez A., por ser más que una guía, un ejemplo en la culminación de esta meta, al sentir su apoyo en sus consejos y aportaciones, pieza importante en la integración de este trabajo.

Extiendo mi agradecimiento al Mtro. Alejandro Balderas y a los profesores Lic. Arturo Manrique, Lic. Edgar Pérez y la Lic. Ma. Enriqueta Figueroa, por ser parte del comité tutorial y por sus acertados comentarios, que han enriquecido el contenido de este trabajo.

Igualmente a la Maestra María Del Carmen Rayón, Subdirector Académico de la Escuela Normal de Amecameca; así como a la Supervisora Elvira Trujillo y la Lic. Marisela Lucio, por la confianza y apoyo en la realización de esta investigación.

Pero especialmente a Dios por ser la luz en mi camino, y el amigo incondicional ante las adversidades de la vida.

INDICE.

Introducción	1
Capítulo 1. La Educación Preescolar en México.....	3
1.1 El trabajo del docente en preescolar.....	5
1.2 El perfil del docente de Educación Preescolar.....	7
Capítulo 2. La motivación.....	18
2.1 Definición de Motivación.....	18
2.2 Modelo Motivacional de Dunnette.....	21
2.2.1 Cuatro motivos humanos.....	24
Seguridad	
Afiliación.	
Competencia y estimación.	
Logro.	
2.3 Teoría de Motivación de Kurt Lewin.....	29
2.4 Teoría de Motivación de Murray.....	32
Capítulo 3. Motivación al Logro.....	35
3.1 Investigación sobre el Motivación al logro.....	38
3.2 Estudios en población Mexicana.....	45
Capítulo 4. Metodología	50
Capítulo 5. Resultados.....	56
Capítulo 6. Discusión y Conclusiones.....	75
Sugerencias y limitaciones	80
Bibliografía	81
Anexos	85

INTRODUCCIÓN.

Los primeros años de vida ejercen una influencia importante en el desarrollo personal y social de todos los niños. Es, en este periodo que desarrolla su identidad personal, adquiere capacidades fundamentales, como dialogar y conversar en su lengua materna, así como ampliar su vocabulario y enriquecer su lenguaje oral; reconocer que las personas tienen rasgos culturales distintos, costumbres, tradiciones, así como apropiarse de valores y principios necesarios para la vida en comunidad e integrarse a la vida social. En esta etapa, es importante la función del jardín de niños, ya que, es ahí donde inicia su actividad escolar, en el cual, el docente colabora activamente para que el niño logre los propósitos fundamentales de la educación preescolar. En esa participación como docente de preescolar, también se destaca su constante formación educativa y la actualización a través de la carrera magisterial.

Las educadoras o docentes, son profesionales que cursan una carrera de cuatro años a nivel licenciatura, en la cual adquieren conocimientos en disciplinas psicológicas y pedagógicas que les permiten comprender y aprender acerca del desarrollo y madurez del niño preescolar, para así implementar actividades que acompañaran su desarrollo intelectual, afectivo y emocional dentro del cual debe considerarse una actitud de cariño, respeto, comprensión y tolerancia.

La formación educativa del docente en preescolar, va encaminada a lograr una educación de calidad, que le permite al docente obtener logros personales y especializarse en su profesión. Ya que se ha observado que las expectativas del profesor pueden afectar la motivación y el rendimiento académico.

Es aquí donde la motivación, interviene como parte fundamental de esta investigación, ya que, al hablar de motivación es enunciar diversas definiciones así como teorías que pretenden explicar, qué es lo que motiva al hombre a lograr metas, cómo es esa motivación.

Entonces, se plantea el estudio de la motivación al logro, la que se refiere, a que es lo que experimenta un individuo, en el logro de una meta. El tema de la motivación al logro, es abordado en muchas investigaciones, que han aportado modelos o teorías, que pretenden explicar lo que se experimenta al lograr una

meta o el fracaso de la misma. El área educativa y laboral son consideradas de mayor influencia para llevar a cabo estudios de motivación al logro, sin embargo no se es exclusiva de estas.

Tal es el caso de las investigaciones realizadas por David McClelland y Atkinson (1948 en Cofer 1971), quienes iniciaron los estudios sobre Motivación al logro, así mismos diversas investigaciones les han seguido en la búsqueda de un instrumento que mida la motivación al logro.

Es el interés por medir la motivación al logro en población mexicana, que actualmente se han realizado investigaciones sobre este tema, como la aportación de Rolando Díaz Loving, Jorge La Rosa y Patricia Andrade (1989), quienes han realizado estudios en población mexicana estandarizando un instrumento creado por Spencer y Helmreich (1978), para medir motivación al logro.

A partir de este instrumento, es posible conocer la motivación al logro de un grupo de docentes de preescolar, de manera que, es importante considerar la función del docente, para el logro de metas y conocer si es influenciado por otros factores como: edad, salario y antigüedad en el puesto. Cabe señalar que este grupo social tiene múltiples factores que impactarían en la motivación al logro, debido a su estilo de vida propio.

RESUMEN.

La motivación al logro, se refiere a la tendencia a conseguir una buena actuación (éxito) en situaciones que implican competir con una norma, o estándar de excelencia, puede ser evaluado como éxito o fracaso por el propio sujeto o por otros (Mayor, 1990). El objetivo fue, conocer si existe relación entre la motivación al logro y algunos factores como: la edad, el ingreso mensual y la antigüedad en el puesto, en docentes de Educación Preescolar, elegidos mediante un muestreo no probabilístico intencional de nueve escuelas públicas, pertenecientes a la zona de Chalco Estado de México. Se utilizó la escala de Rolando Díaz Loving, Jorge La Rosa y Patricia Andrade (1989) para medir motivación al logro, que evalúa tres dimensiones a) maestría, b) trabajo y c) competencia. Se realizó un análisis de frecuencias de las variables estudiadas así como la correlación de Pearson. Se encontró que, existe relación negativa entre la motivación a la maestría y la edad, por lo que mientras más jóvenes sean las docentes, existirá mayor maestría, así mismo las docentes se encuentran motivadas a la maestría así como al trabajo.

Capítulo 1.

La Educación Preescolar en México.

La educación preescolar, es el primer paso hacia la educación formal, la base educativa de un individuo, es decir, es una institución de transición entre el hogar y la primaria. Es, en este grado educativo donde se marcan las primeras experiencias que acompañaran a los siguientes grados escolares.

Retomando un poco de historia respecto a la educación preescolar en México, es relevante destacar que en 1881 se creó la primera escuela, este sistema de enseñanza, establecía que los niños mediante el juego comenzarían a recibir lecciones instructivas y preparatorias que más tarde perfeccionaría en la escuela primaria. Posteriormente a partir de 1903 se propuso que la educación preescolar debía “educar al niño de acuerdo a su naturaleza física, moral e intelectual, aprovechar las experiencias que adquiere en su hogar, en su comunidad y en contacto con la naturaleza” (Larrauri. T. 1989: 26).

Fue en el año de 1928, periodo en que José Vasconcelos fungía como Secretario de Educación Pública, quien buscó fomentar el interés por la educación preescolar y fundar jardines de niños para brindar atención integral al niño en su aspecto biológico, psicológico y social. Entonces en la década de los 60s surge la administración educativa dando auge al sector preescolar como elemento de desarrollo en el país (Mondragón, 2004; Rocha, y Escalante, 2004).

De manera que, la Educación Preescolar cumplía con la función educativa y social, que le permitiría desarrollar habilidades y capacidades para adaptarse a una vida social, sin embargo presentaba la incapacidad de responder a las necesidades de los diversos grupos de la población, los cuales se ubican a lo largo y ancho del país; así como a las características culturales y del lenguaje de los niños, aunado a esto se incrementaba la demanda social de educación.

Es decir, la atención preescolar tradicional o formal, se orientaba en su mayoría al medio urbano y no respondía a la demanda imperante de brindar atención a los niños en edad preescolar en zonas rurales de todo el país.

Con la intención de atender la demanda y extender los beneficios de la educación preescolar a zonas rurales y marginadas del país, a partir de 1976 se ofrecen alternativas con programas especiales, donde el objetivo era proporcionar educación a niños de comunidades rurales e indígenas. Capacitando a las personas de las mismas comunidades, formando instructores con una capacitación intensiva de tres meses, que realizaban su servicio en la comunidad durante dos años y estudiaban una carrera técnica a distancia (Larrauri, 1989).

En respuesta a las necesidades educativas, se crea el programa “alternativas de atención a la demanda de educación preescolar”, el cual da origen a la formación inicial del personal adscrito a este nivel de educación, en el que se incluye a egresados de secundaria, que eran habilitados como técnicos promotores así como, recién egresados de la licenciatura de educación preescolar (Diario Oficial de la Federación, 1996).

Actualmente, es necesaria una preparación más completa para este nivel educativo, ya que forma parte del proceso de escolarización, que se incluye en la formación básica; la cual incluye a nivel preescolar, en conjunto con primaria y secundaria.

De manera que se crea la licenciatura en educación preescolar para poder tener la formación necesaria en el trabajo con niños de edad preescolar.

1.1 El trabajo del docente de educación preescolar.

No sería posible explicar el trabajo docente a partir de una definición que resulte válida para todo maestro, ya que existen tantos estilos y formas de ser maestro como realidades educativas y escuelas (Secretaría de Educación Pública, 1992).

Sin embargo, en la búsqueda de una definición del docente de preescolar, se observa que en Argentina la llaman maestra jardinera, maestra basurera, debido a que las docentes utilizan materiales de reciclaje que muchas veces se van a la basura, los cuales les dan un uso creativo y especial.

La institución de educación preescolar, considera al educador como el ser humano que de una manera u otra, influye sobre otro sujeto, donde, el educador es una guía que propicia la adquisición de conocimientos.

Se ha identificado, que en todo el sistema educativo, existen un sin número de educadores que al formar parte de una institución dedicada específicamente a la educación, se le denomina docente y se refiere a aquellas personas que tienen una preparación o capacitación para propiciar procesos educativos (Sánchez, 1999).

Por lo tanto, también reciben el nombre de docente de preescolar, aquellas personas, directivos, personal de apoyo técnico pedagógico, profesores de educación física, de enseñanza musical, que inciden de manera propositiva y reflexiva en la educación de los niños.

Entonces, el docente de preescolar, se refiere al profesor encargado de la operatividad del plan y programa de Estudios de Educación Preescolar para mejorar la calidad y asegurar la equidad en la atención educativa que se brinda a

las niñas y a los niños de 3 a 5 años de edad (Dirección General de Educación Básica, 2005)

Cabe señalar que, las funciones que cumple el docente de preescolar en la institución educativa, están marcadas por su compromiso laboral, sin embargo colabora en la formación de los alumnos desde los valores, actitudes y desarrollo de habilidades (Ayala, 1998).

Es importante señalar, que la docencia en el nivel preescolar se ubica en el campo profesional femenino por origen y tradición. Antes de requerir el bachillerato como antecedente a la Escuela Normal de maestros, se le consideraba como una oportunidad, para un buen número de mujeres, para acceder a la educación como una fuente de trabajo.

De manera que, al ser un campo único de mujeres, se caracteriza por un matiz matriarcal, era vista más como madre sustituta que como profesionista. Actualmente, la figura de la docente de preescolar se integra a la evocación de una imagen sociocultural de una persona joven, linda, alegre, dulce y feliz. Es por ello que el jardín de niños se caracteriza por contar con un ambiente maternal que solo puede ser proporcionado por la mujer, más que maestra se ha buscado una imagen de madre (Larrauri, 1989; Mondragón, 2004).

Como menciona Ayala (1998), al referirse a las funciones del docente en el jardín de niños, es importante extender a la escuela, la didáctica o dinámica de la estructura familiar en la cual encuentra calidez y aprendizaje, así mismo, el docente es facilitador del proceso de socialización del niño y le permite redefinir sus relaciones afectivas y distinguir afectos entre la casa y la escuela, lo que es parte de una formación que permitirá la transición al siguiente nivel educativo.

Respecto a la formación profesional del docente de Educación Preescolar, actualmente, ha sido necesaria la preparación a nivel licenciatura, la cual brinda un perfil que favorece el desarrollo y madurez personal de los niños. Las educadoras o docentes, son profesionales que cursan una carrera de cuatro años a nivel licenciatura, en la cual adquieren conocimientos en disciplinas psicológicas y pedagógicas que les permiten comprender y aprender acerca del desarrollo y madurez del niño preescolar, para así implementar actividades que acompañaran su desarrollo intelectual, afectivo y emocional dentro del cual debe considerarse una actitud de cariño, respeto, comprensión y tolerancia.

En el año de 1984, la educación normal se elevó a nivel de licenciatura, proponiendo formar docentes para la educación preescolar, primaria, secundaria, educación especial, educación física, así como la propia educación normal (Luna, 2000).

1.2 El Perfil del docente de preescolar.

El sistema educativo, cuenta con centros de formación docente encargados de preparar a futuros maestros; como lo marca la Dirección General de Normatividad de la Subsecretaría de Educación Básica y Normal de la Secretaría de Educación Pública (2002), en el Plan de Estudios de la Licenciatura en Educación Preescolar de la Escuela Normal, en la que se plantean las competencias que definen el perfil de egreso de los futuros docentes y se agrupan en cinco grandes campos.

El primer campo se refiere al desarrollo de habilidades intelectuales específicas; como: hábito de la lectura desde una postura crítica, que contribuye a expresar ideas claras y así preparar para enfrentar desafíos intelectuales, como lo es la educación.

El segundo campo, corresponde al dominio de los propósitos y contenidos básicos de la educación preescolar, esto es de acuerdo al programa vigente de educación Programa de Educación Preescolar 2004, el cual es de carácter nacional. En este programa (PEP 2004), se exponen los principios pedagógicos de la educación preescolar, es decir lo que se espera que los preescolares integren a su proceso de escolarización.

En el tercer campo, se abordan las competencias didácticas, éstas, se refieren a las capacidades como: conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que una persona logra mediante procesos de aprendizaje, los que se manifiestan en el desempeño ante diversas situaciones.

Es en este campo, donde el docente aprende a diseñar y organizar estrategias didácticas adecuadas al desarrollo del alumno para promover educación.

En el cuarto campo de formación, el docente comienza a adquirir una identidad profesional y ética en la que asume su profesión, conoce sus derechos y obligaciones para el mejoramiento de su capacidad.

Ya en **el quinto campo** de formación, ha desarrollado la capacidad de percibir y responder a las condiciones de sus alumnos y del entorno de la escuela. Debido a que en el campo laboral, muchas escuelas no cumplen con los servicios, por lo tanto tendrá que adaptarse al medio, sobre todo en zonas rurales. Es en este punto, donde identifica y valora los elementos de la tradición educativa, y reconoce la presencia de la familia como un elemento importante en la educación. Como un factor clave se instruye en la diversidad cultural de su país al apreciar y respetar la diversidad regional, social cultural y étnica.

Es importante señalar, que este nuevo plan de estudios entró en vigor a partir del ciclo escolar 1999 -2000, en todos los planteles públicos y privados, que forman docentes de educación preescolar en el nivel licenciatura.

Es a partir del perfil deseable del profesional de nivel superior, dedicado a la educación preescolar y de las necesidades de la situación actual en la sociedad y la evolución que requiere este servicio educativo; que se obtiene el plan de estudios de la Licenciatura en Educación Preescolar; donde, incluye en su formación actividades teóricas y prácticas, las que se integran en tres áreas de actividades de formación, las cuales se presentan a continuación:

a) Actividades principalmente escolarizadas, realizadas en la escuela normal. Se refieren la adquisición de habilidades y estrategias, que integran la formación curricular del docente, esto incluye Desarrollo infantil y psicomotor, Propósitos de la educación infantil, Programa de Educación Preescolar, Historia de la educación etc.

b) Actividades de acercamiento a la práctica escolar. Consiste en combinar la actividad del trabajo directo en los jardines de niños con la preparación de las estancias y el análisis de las experiencias obtenidas, que se realizan en la Escuela Normal.

c) Práctica intensiva en condiciones reales de trabajo. Es aquí donde los estudiantes se hacen cargo de un grupo de educación preescolar con la asesoría continua de un maestro tutor.

La Licenciatura en Educación Preescolar, atiende las necesidades formativas de todo profesional de nivel superior que realiza su trabajo en la educación básica, independientemente del nivel en el que se desempeñe; es decir, que el perfil de egreso aporta los elementos necesarios para un buen desempeño profesional en cualquier área educativa. Así mismo, se interesa en responder a las necesidades que se desprenden en la práctica docente de educación preescolar, tomando en cuenta las características de sus alumnos y de los grandes propósitos pedagógicos de ese nivel educativo.

Es relevante mencionar que ante la demanda educativa de preescolar, hasta hace algunos años no se requería de una formación profesional a nivel licenciatura y bastaba con la preparación técnica. Por lo que se ha fortalecido notablemente el plan de estudios de la licenciatura en preescolar la cual se aprobó a partir de 1984.

El componente central de la formación en la Licenciatura en Educación Preescolar, está integrado por una estrecha asociación entre dos elementos: lograr que la formación de la educadora esté centrada en el niño tomando en cuenta su desarrollo físico, psicológico, emocional, así como orientar y estimular sus potencialidades para la adquisición de competencias profesionales (Sánchez, 1999).

Si bien, no es fácil el trabajo del docente frente a un grupo escolar, sí contribuye en el crecimiento de sus experiencias de aprendizaje para conservar, transmitir y transformar la cultura; Por tanto, es indispensable fortalecer la Educación Nacional, para enfrentar los retos impuestos por las exigencias que a cada día se muestran en este mundo cambiante.

Como lo menciona Cervantes (2002), el papel del maestro como profesional de la educación, abarca las relaciones laborales así como las condiciones materiales en que se desarrolla su trabajo. Además del conjunto de aprendizajes que ha ido adquiriendo a través de su paso por instituciones en que se ha formado y en las escuelas en las que ha trabajado. A su vez el docente, es un ser humano con historia personal, adquirida a través de su experiencia familiar, cultural, escolar y profesional, que lo integra en la motivación de capacidades y limitaciones.

Es la función del profesor o docente, elemento clave para el fortalecimiento y logro de metas educativas con niños de educación preescolar, tales como el conversar en su lengua materna, ampliar el vocabulario, reconocer que las personas tienen

rasgos culturales distintos, el desarrollar la capacidad para resolver problemas, la apropiación de valores y principios necesarios para la vida en comunidad, etc. Sin embargo, para lograrlo es importante revalorar la función del magisterio y asumir que el docente es el protagonista de la transformación educativa en México, por ser el primer contacto entre la escuela y la familia (Departamento de Educación Preescolar, 2005).

De la misma forma que al docente se le considera un generador de conocimientos, también se debe tomar en cuenta su actitud de servicio, como una forma de motivación social que lo anima actuar hacia determinados objetivos o metas, que son parte de su experiencia personal. En su formación se toma en cuenta la disposición y la capacidad de aprender, la que se verá reflejada en el interés y la motivación que despierta este campo de estudios de la educación normal.

Es entonces que, al egresar de la Licenciatura de Educación Preescolar, cuando el docente consolide su formación y será, en su centro de trabajo, donde dará continuidad a su actualización, en coordinación con su directivo y el propio personal docente, ya que su formación es permanente. Es parte de esa formación el identificar las problemáticas educativas y seguir lineamientos del Programa de Educación Preescolar 2004, el cual, sugiere realizar evaluaciones, diagnóstico e intervención de las problemáticas observadas de este nivel educativo.

Cabe resaltar, que en el encuentro regional denominado “Diálogos sobre la educación preescolar”, donde participaron 1500 educadoras y educadores, personal directivo de educación preescolar general, indígena y comunitario, se llevo a cabo el análisis de la situación de la educación preescolar, así como los problemas que enfrentan las educadoras y el personal directivo, las necesidades de cambio tanto en la práctica educativa como en la operación de la escuela y del sistema educativo en su conjunto (SEP. 2004).

Dentro de los problemas observados en este encuentro son: la carencia de recursos humanos con los que opera el servicio (supervisoras, educadoras y docentes especialistas). Una gestión escolar inadecuada, falta de una cultura de trabajo colectivo. Lo que a su vez, incurre en una sobrecarga administrativa, por la duplicidad de información o solicitudes extemporáneas, afectando principalmente a educadoras encargadas.

Además de la apertura indiscriminada de jardines de niños privados, sin regulación, ni supervisión, porque el sistema público no tiene la capacidad para cubrir la demanda del servicio. Esto, se ve reflejado en recursos humanos insuficientes, así como la falta de personal de apoyo para realizar seguimiento, capacitación y asesoría. Ya que, como anteriormente se mencionó, las docentes asisten a cursos durante todo el ciclo escolar, referentes a los programas vigentes de educación; sin embargo, existe falta de asesoramiento, evaluación y seguimiento al trabajo de las educadoras desde la dirección y la supervisión. Muchas veces los temas son explicados por las mismas docentes, aunque se da oportunidad de seleccionar el tema, con el tiempo puede llegar a ser monótona. Y en muchas ocasiones se da prioridad a lo administrativo en lugar de lo pedagógico. Esto como resultado, se observa en la apatía de los docentes en relación con la asistencia a cursos.

Con base en esta problemática, fue creado el nuevo Programa de Educación Preescolar 2004, el que pretende reformar la educación a este nivel, planteado como una meta a largo plazo, que pretende dar solución a las problemáticas antes mencionadas.

De manera que, para la continua formación y actualización del docente, se creó el Programa de Carrera Magisterial derivado del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica. Menciona Pescador (1989), la carrera magisterial es una estrategia integral con el doble propósito de elevar la calidad en

los servicios educativos y al mismo tiempo significa beneficios concretos que mejoren la economía de los profesores que ingresen al mismo.

El propósito, consiste en que los docentes puedan acceder, a niveles salariales superiores con base en su preparación académica, la asistencia a cursos de actualización, su desempeño profesional, su antigüedad en el servicio. De la misma forma, se pretende que al mejorar el salario de los docentes que se integren a dicho programa, se logrará un mejor desempeño en el aula al impartir sus clases y al participar más en los eventos educativos de la propia escuela, así como un mejor desenvolvimiento en la sociedad que lo rodea.

El Programa Nacional de Carrera Magisterial, es un sistema de estímulos, que consiste en brindar apoyo económico, para profesores mexicanos de Educación Básica, que incluye Preescolar, Primaria, Secundaria y Grupos Afines. Con el propósito de coadyuvar a elevar la calidad de la educación, mediante el reconocimiento del trabajo de los docentes en servicio y apoyar el mejoramiento de las condiciones educativas, laborales y nivel de vida económico de los profesores.

El Programa está conformado por cinco niveles de estímulos: "A", "B", "C", "D" y "E", los cuales son seriados y consecutivos, es decir; los docentes sólo pueden acceder al nivel inmediato superior en período de promoción. Es importante destacar que la Carrera Magisterial se inicia en el nivel "A". No podrán participar en esta Vertiente los docentes que realizan funciones administrativas, secretariales, de enlace, puestos de confianza.

Para conocer si el programa de carrera magisterial, cumple con lo establecido, Argueta (2000), realizó una investigación, con el objetivo de conocer el sentir de los docentes de la educación básica en cuanto al proceso y desarrollo de la evaluación del desempeño profesional en el Programa de Carrera Magisterial,

para dar cuenta de logros y dificultades de lo planeado; donde hace una reflexión en relación a la situación educativa de la educación básica que tiene el país y en especial el Estado de Celaya Guanajuato.

El tema de interés, es el evaluar mediante una entrevista, el desempeño profesional a nivel regional (Celaya), donde, se ha detectado, que se evita tratar a fondo el tema por cuestiones sindicales e institucionales más que académicas.

En este estudio, se observó que un gran número de docentes, de acuerdo al perfil, no están suficientemente preparadas, para impartir clases, por lo que el gobierno del Estado, ha implementado una serie de cursos que reconocen métodos y técnicas psicopedagógicas para la enseñanza y el aprendizaje. Debido a esto, se hace necesario identificar las nuevas tendencias en la actualización, capacitación y superación profesional de los docentes, porque hoy en día, la mayor parte de los conocimientos de cualquier profesión y/o especialidad quedan obsoletos después de 5 años, por lo que se requiere que el profesor esté debidamente informado de los últimos adelantos científicos.

Es en este sentido, la carrera magisterial, un aliciente para fomentar la actualización y el desarrollo profesional, sin embargo, no se cumple el propósito de su creación, ya que pocos docentes se inclinan ante esta oportunidad, debido al difícil proceso de selección, al cual no todos tienen acceso.

Es por ello, que en la actividad como docente, se ha requerido de una continua capacitación, para la aplicación de programas de actualización, así como estrategias que permitan una educación de calidad, donde no solo se cuestiona el trabajo del docente, también sus métodos de enseñanza, así como su planeación.

Por lo anterior, se toma en cuenta que a nivel preescolar y en la aplicación del Programa de Educación Preescolar 2004, se incluye la auto evaluación del docente, mediante la utilización de un diario (Diario de la educadora), donde se

hacen anotaciones sobre las actividades realizadas, las reacciones de los niños, la motivación, y la autoevaluación. En la que se incluye la actitud, los recursos, el tiempo, logros y avances personales que les permiten reflexionar sobre su intervención educativa (Torres, 2006).

En ese proceso de auto evaluación, además de reflexionar sobre el papel como docente, se debe incluir un diálogo con los padres de familia para comentar los aspectos que no les gusta, respecto a su trabajo, así como sugerencias y opiniones, como una buena retroalimentación, donde es capaz de reconocer logros y fracasos, que le permiten crecer y mejorar en situaciones posteriores, para un mayor desempeño.

Por otra parte, ante las situaciones laborales actuales, el docente se rige por los lineamientos de operación de Educación básica en el Estado de México, con el objetivo de propiciar el desarrollo de actividades académicas y administrativas, que permita elevar la eficacia y calidad del servicio. El docente de grupo, participa en la transformación de las prácticas educativas conforme al Programa vigente (P. E. P. 2004). Sus funciones son:

- Colaborar con la dirección del jardín de niños en actividades técnicas, administrativas, académicas y sociales, durante todo el ciclo escolar.
- Asistir y participar con puntualidad a las sesiones que convoque la dirección del plantel, la supervisión escolar o autoridades (talleres, seminarios, etc.)
- Conocer y Manejar el PEP 2004
- Conocer y aplicar materiales de apoyo.
- Colaborar con la dirección del plantel en la integración y desarrollo del Plan Estratégico de Transformación Escolar (P.E.T.E)
- Realizar la planificación conforme a propósitos educativos
- Realizar evaluación y seguimiento.
- Participar en el decorado del aula.

- Solicitar asesoría académica, de ser necesario.
- Cubrir guardias diarias, periódicas, o en situaciones de ceremonias, juego libre, entrada y salida de niños.
- Colaborar con actos cívicos.
- Integrar expedientes de los alumnos de su grupo.
- Registrar asistencia y reportar altas y bajas de su grupo.
- Vigilar que los bienes y el material de los salones de clases conserven en condiciones aceptables.
- Presentarse a laborar con bata de trabajo y zapatos cómodos
- Fomentar en sus alumnos hábitos de limpieza, urbanidad y disciplina
- Fomentar el desarrollo de valores en sus alumnos

El PETE, es un documento, en el que se integran resultados de autoevaluación, planeación, estrategias y acciones a emprender a mediano plazo para mejorar la gestión escolar.

Dentro de su jornada de trabajo que, será determinado conforme a las necesidades del servicio de la institución pública, debe cumplir además con los criterios de su propio plan de trabajo, donde realiza la planificación de las competencias a trabajar, cómo lograr su objetivo, el tiempo que emplea y concluye con la evaluación.

Un dato sobresaliente, es que por la continua actualización del docente, se designa una vez al mes, la reunión o curso al que se asiste. Sin embargo, las docentes muestran mayor interés por tener menos teoría y poder implementarlo en la práctica cotidiana, ya que en ocasiones se hace repetitiva la información recibida.

Para los docentes, su labor es gratificante, debido a su actitud de servicio, porque logran ver reflejado su trabajo en cada uno de sus alumnos, y esto enáltese su labor y dedicación; lo cual motiva al docente para el desarrollo de nuevos objetivos. Es notable, que el hecho de contar con personal motivado, tanto en el ámbito laboral como personal, permita introducirse en una educación de calidad, dando como resultado una elevada motivación en el logro de metas a futuro. Ya que un docente motivado tendrá la facilidad de motivar a sus alumnos, incrementando su calidad en la educación.

Es tal la importancia de este tema, que se plantea abarcar las principales concepciones sobre la motivación, así como, el indagar qué es, lo que impulsa a una persona a lograr determinadas tareas.

Capítulo 2. Motivación.

Al hablar de motivación, se busca conocer ¿qué es, lo que impulsa al ser humano a alcanzar el éxito, el bienestar económico, el reconocimiento personal y sentimental? Es entonces, que la motivación se identifica como la necesidad, o la fuerza que impulsa al individuo a actuar y perseguir metas.

Sin embargo, llegar a su objetivo, es necesario conocer cómo es esa fuerza, que pasa en todo ese proceso. Es por ello, que en el campo de la psicología se ha interesado por conocer y responder a esas preguntas que son factor clave en la investigación, de tal manera que a continuación se menciona.

2.1 Definición De Motivación.

En busca de una definición sobre la palabra motivación, se han tomado en cuenta diversos enfoques; entre los que se encuentran el aspecto conductual, así como el punto de vista biológico y mecánico, estos se refieren a una acción, sin embargo es necesario revisar cada una de las que a continuación se nombran.

La palabra motivación se deriva del vocablo latino movere, que significa mover; a partir de este término han cambiado los significados (Bolaños y Mosqueda, 1999: 23).

Para Young (1944, cit en Cofer, 1971: 20), la motivación es “el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en proceso y regular el patrón de actividad”, es decir que la motivación inicia un tipo de conducta, la mantiene y la dirige hacia metas.

Según Majer (1949, cit en Cofer, 1971: 20), empleó el término motivación para “caracterizar el proceso que determina la expresión de la conducta e influye en su futura expresión por medio de consecuencias que la propia conducta ocasiona.”

En el año de 1949 Hebb (en Cofer, 1971), menciona que uno de los problemas al que se enfrenta el psicólogo al hablar de la motivación, no se refiere a despertar la actividad, sino a darle un patrón y dirigirla” entonces la motivación se refiere, 1) a la existencia de una secuencia de fases organizadas, 2) a su dirección y contenido y 3) a su persistencia en una dirección dada o a su estabilidad de contenido. Sería como darle una dirección y orientar hacia la meta persistir hasta llegar y automáticamente el proceso comienza de nuevo.

Para Hebb (1949 en Cofer 1971), dentro de algunos conceptos motivacionales menciona la palabra activación, que es sinónimo de un estado de impulsión general, la pulsión que es un energizador, pero no un director. Mas tarde la pulsión es algún proceso que da energía al movimiento, pero no se determina cómo será dicho movimiento pues no dirige solo es energía para movimiento.

En 1955, McClelland en una teoría de la motivación, define al motivo, como una asociación afectiva, que se manifiesta como conducta intencionista redeterminada por la asociación previa de señales y el placer o dolor; es decir que todos los motivos son adquiridos y toda motivación se basa en emociones (afecto) (Madsen, 1971).

McClelland, contribuye a la psicología de la motivación con una serie de artículos sobre la medición de la motivación, mediante el empleo de una edición estandarizada del TAT (Test de Apercepción Temática) de Murray.

Tres son los presupuestos e hipótesis sobre los que se fundamenta el trabajo de McClelland sobre la motivación humana. *La primera hipótesis* postula que el método de medida para la motivación deberá ser parcialmente independiente de los métodos de medida utilizados para definir las otras dos principales variables de la teoría psicológica, la percepción y el aprendizaje.

La segunda de las hipótesis partía del principio de que los motivos pueden ser perfectamente medidos a través de la fantasía; *La tercer hipótesis*, contenía dos aspectos básicos, cumplía con el requerimiento de la primera hipótesis la fantasía constituía un procedimiento diferente del de la conducta resolutoria. Poseía un procedimiento histórico en Freud y Murray, quienes hallaron en la fantasía un campo para el estudio de las fuerzas motivacionales o dinámicas de la personalidad (Arnau, 1974).

En términos más claros, la motivación es la acción de la conducta (Dunnette y Kichner, 1976: 141).

En el año 1958, Atkinson se refiere al término motivación, como la activación de una tendencia a actuar para producir uno o más efectos. Al sentir esa activación y dirigirse a cumplirla, está puede tener distintas respuestas, que activarían hacia una o varias conductas activándose una y otra vez (Cofer, 1971: 20).

La palabra motivación, designa una fuerza motriz; psicológica y en otra definición se refiere “el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo”, o bien “la explicación del motivo o motivos por los que se hace una cosa”. Su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determinadas formas (Murillo, 1998).

La mayoría de los autores coinciden, en que la motivación es un motor que impulsa a un organismo hacia la consecución de un fin determinado, donde interfieren necesidades, interés, propósitos, etc, los cuales de alguna forma determinarían la motivación.

Es entonces la motivación, un impulso interno que se concreta en un estado de necesidad que actúa con diferente intensidad para las personas.

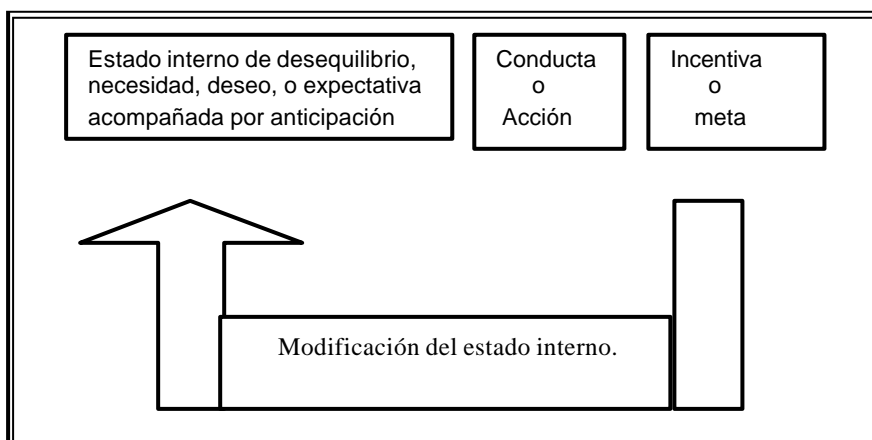
A menudo se dice que toda conducta ésta motivada, y que sirve a las necesidades del organismo. Sin motivación, un organismo no se comportaría; sería una masa inerte que prácticamente no haría nada. Animada a la acción por una necesidad, se dedicaría a acciones motivadas por dicha necesidad, y continuaría en acción hasta que se satisficiera dicha necesidad. La acción sirve a la necesidad; la conducta, es el instrumento por el cual se satisface la necesidad. La conducta, es un medio, no un fin (Cofer, 1971).

Entonces como se ha mencionado, la motivación es una fuerza, que incurre en una acción, que impulsa a hacer algo y se sirve de la conducta para satisfacer una necesidad, al ser cumplida puede desencadenar diversas conductas. Sin embargo es necesario revisar, que tipo de conductas se desencadenan y de que forma se han identificado, como a continuación lo puntualiza el siguiente modelo.

2.2 Modelo Motivacional de Dunnette.

En su definición Dunnette (1976), señala que el individuo se comporta en respuesta a un estado interno de desequilibrio, el cual se requiere equilibrar, entonces la conducta se dirige a alcanzar un incentivo o meta que el individuo anticipa que será satisfactorio y por lo tanto, restaurará el equilibrio. Ese estado de desequilibrio surge por carencia o dolor, o simplemente anticipa un estado de placer al lograr el incentivo, como se puede ver en el cuadro 1.

Cuadro 1. Obtenido de Dunnette y Kichner 1976: 142p



El logro de la meta conduce a un cambio en el grado de desequilibrio y a un cambio en el nivel de la fuerza que impulsa a un individuo hacia la acción. Los estados internos de desequilibrio o motivos no pueden observarse ni medirse directamente; ya que su presencia debe inferirse de la observación de las clases de conducta que suceden en relación con diferentes tipos de incentivos y circunstancias antecedentes. Se debe tomar en cuenta la situación antecedente al estado de desequilibrio así como el nivel de fuerza que lo impulsa a lograr la meta, ya que una misma meta es inducida por múltiples factores.

Como menciona Dunnette (et al, 1976), para la explicación de este modelo es importante tomar en cuenta algunas complejidades como las que a continuación se enuncian:

1. Identificación y denominación de los motivos. Ya que los motivos no pueden observarse directamente, su descripción se deriva de inferencias basadas de conductas y rara vez esas inferencias son precisas, como relacionadas con el motivo. Por ejemplo, la gente puede trabajar duro para ganar más dinero. El dinero puede ser un incentivo para algunos sujetos, porque ayuda a satisfacer sus deseos de posición, pero a otros proporciona sentido de seguridad o poder. Por lo tanto, conductas semejantes como el trabajo, pueden surgir de motivos diferentes y distintas conductas pueden resultar a menudo del mismo motivo.
2. Configuración de los motivos. Un motivo rara vez se encuentra aislado ya que se puede experimentar una diversidad de deseos o anticipaciones internas, con niveles diferentes de fuerza, que van en aumento o declinación, a medida que son satisfechos o frustrados. Es claro que algunos motivos pueden estar en conflicto, es decir que la lucha por satisfacer un motivo puede hacerse sólo a expensas de no satisfacer otro.

Aquí tendría sentido identificar el grado de satisfacción de cada motivo, ya que puede intervenir ser satisfecho o no.

3. Diferencias entre los individuos. Este se refiere, a que cada individuo difiere en la naturaleza de los motivos así como lo que impulsa a la acción, por lo tanto los mismos incentivos se responden de manera diferente por las distintas personas.

4. Naturaleza de los cambios en los motivos después de alcanzar la meta. Hay que recordar que los motivos se modifican al lograrse los incentivos. Algunos motivos, como el hambre, la sed, el sexo y el sueño disminuyen temporalmente y son insignificantes como activadores de la conducta al ser satisfechos, pero pueden tomar propiedades motivantes. La necesidad de lograr algo de importancia no disminuyen al ser satisfecho su alcance se acompaña por un intenso sentimiento de anticipación y la fijación de nuevas y más altas metas de logro que al obtenerse traiga sentimientos de alegría y estimación personal. Resulta difícil determinar la clasificación de un motivo, como satisfactor, que es apaciguador al ser satisfecho, o motivador, que no es apaciguado al ser satisfecho y toma propiedades motivantes más grandes a través del proceso de lucha para alcanzar la meta. Este último responde a logros profesionales.

Las personas difieren en la manera que sus motivos cambian y se modifican después de alcanzar la meta y por tanto, es sumamente difícil predecir las consecuencias conductuales que puede tener un conjunto dado de incentivos en un individuo determinado (Dunnette, et al 1976: 145).

Dentro de los primeros estudios de motivación de la conducta humana en el área laboral, se encuentra el trabajo de Elton Mayo a principios de los años 20s, quien emprendió una serie de estudios acerca de la motivación en los empleados.

En su estudio reconoce que los empleados buscaban más, que dinero en sus trabajos: el dinero sólo podía ser efectivo como incentivo, cuando se usaba con otras necesidades del hombre y no en oposición a las mismas. Se puede decir, que el dinero como incentivo no bastaba, ya que el trabajador requería de un reconocimiento además de ser tomado en cuenta en lo que realizaba.

El trabajo de Mayo se reconoce por dar inicio al movimiento de las relaciones humanas en la industria, al estudiar la productividad de los empleados de una empresa Western Electric Company, en Hawthorne, donde identifica la necesidad de pertenecer y ser considerado como miembro de un grupo. De ahí hace la suposición, de que la pertenencia de grupo y la afiliación eran necesidades humanas fundamentales. Si bien su investigación no trascendió llevó a otros a discutir y emprender investigaciones más amplias (Dunnette, et al 1976: 145).

Dentro de los ambientes laborales, el motivo o necesidad de logro, puede concebirse como la motivación para el trabajo, en el sentido de ser una fuerza impulsora del individuo para utilizar sus capacidades psicológicas, de inteligencia y aptitudes, que puedan aportar a la vida colectiva, donde se desenvuelva. Al incrementar el motivo de logro, acrecienta la motivación al trabajo desde la perspectiva del trabajador mismo., lo que permite saber de la mejor manera lo que le satisface, permitiendo el crecimiento personal, aplicando sus destrezas y conocimientos adquiridos.

2. 2.1 Cuatro Motivos Humanos.

Dunnette (et al, 1976), mencionan que los motivos que caracterizan la conducta del ser humano son variados, sin embargo, identifican cuatro, Seguridad, Filiación, Competencia, Estimación y Logro. Los que a continuación se desarrollan.

SEGURIDAD.

La importancia de la seguridad es relativa y difiere de un momento a otro, por ejemplo al enfrentarse ante una amenaza para el bienestar se hace lo necesario para evitar daño, por otra parte, la amenaza puede surgir de condiciones de trabajo, como la pérdida de empleo que rompe con un medio de trabajo estable y familiar y por tanto inseguro. Las personas inseguras tratarán de calmar sus temores buscando un medio de trabajo protector que defina lo que se requiera de ellos y ofrezca un tipo de protección paternalista y es muy probable que no muestren entusiasmo por alcanzar metas que requieran renunciar a la seguridad de lo conocido por la inseguridad de lo desconocido; por tanto parecerá que no son motivados fácilmente por las oportunidades de progresar o alcanzar éxito. Por otra parte al arriesgarse por alcanzar metas y lograrlas adquirirá una mayor seguridad de tener éxito en situaciones posteriores.

AFILIACIÓN.

Se refiere al deseo de establecer y mantener contactos interpersonales. En el año 1959 Schachter y otros investigadores, sugiere que la razón por la que la gente se reúne es compartir opiniones con otros individuos de pensamiento similar. En consecuencia a esto, los grupos se forman para que los individuos ganen seguridad al oír que sus creencias son confirmadas por otras personas, de igual manera consiguen aceptación y confianza de si mismo. Schachter en el mismo año, demostró, que la ansiedad puede ser un determinante en las tendencias afiliativas, ya que surgen en parte de un fuerte deseo de calmar la ansiedad al platicar de lo que sucede, o compartir las preocupaciones o creencias de uno con otras personas. Lo anterior se prueba continuamente, al identificar que el hombre no es un ser aislado, que requiere de la convivencia social y por lo tanto pertenecer a un grupo (Dunnette, et al 1976).

En muchas ocasiones el motivo de afiliación es acompañado por condiciones que implican algún grado de ansiedad, ya sea por la amenaza de daño físico o en la posibilidad de rechazo interpersonal, sin embargo al responder a dichas condiciones la ansiedad disminuirá aportando un estado de mayor seguridad.

Por tanto, el motivo de afiliación puede surgir en circunstancias semejantes a las de la necesidad de seguridad. Cabe señalar, que las necesidades de seguridad comprenden circunstancias físicas o materiales del medio de trabajo, mientras que los motivos de afiliación incluyen el medio social e interpersonal.

El motivo de afiliación tiene más fuerza para afectar la conducta, pues al frustrarse las necesidades afiliativas, provocan ansiedad y una fuerte preferencia a buscar ayuda de grupo; es decir que el grupo puede ejercer una fuerte influencia en un trabajador ya que se observa al grupo, como una fuente de seguridad psicológica o social. Sin embargo un grupo motivado puede sufrir presiones sutiles en forma de amenazas de ansiedad que induce la pérdida de aceptación, que obra sobre cada miembro y esa presión puede conducir a pérdida de producción. Se tomará en cuenta que la ansiedad puede inducir a un estado de inseguridad, la que se puede transmitir a todo el grupo.

COMPETENCIA Y ESTIMACIÓN.

En 1959 White, traza el desarrollo del motivo de competencia a través de los éxitos y fracasos en la niñez y la adolescencia, hasta las conductas presentadas por adultos. Algunos individuos buscan confirmar sus deseos de competencia venciendo con éxito obstáculos que al formar parte de su pasado fortalece su historia de competencia, al seguir buscando y venciendo obstáculos en el presente y en el futuro. Por el contrario, quienes no han tenido éxito en el pasado, probablemente estén menos preparados para hacer frente a trabajos difíciles en el presente, debido a que temen al fracaso y tratan de evitar el dolor y dando como resultado una baja estima de si mismos (Dunnette, et al 1976).

Un alto sentido de valor personal y de la competencia a menudo será útil en trabajos que exigen poca habilidad y conocimiento. Entonces cuando una persona se encuentra motivada por el deseo de demostrar su capacidad y su trabajo no le permiten hacerlo, puede llegar a responder con apatía y tratará de demostrar su competencia en otras situaciones donde se reconozca su habilidad.

Por lo tanto, el motivo de competencia se define como, “la gente que se comporta como si tratará de confirmar sus sentimientos acerca de su valor y competencia personal” (Dunnette, 1976: 156).

LOGRO.

El motivo de logro es considerado fundamental en el ser humano. Para McClelland en 1961, quien dedicó más de una década al estudio del “motivo de logro” en colaboración con otros investigadores, realiza los primeros experimentos que se orientaron a producir el motivo del logro y a desarrollar una manera de medirlo.

En esa aspiración por crear una forma de medir el motivo de logro, se elaboraron tests que se aplicaron a alumnos de educación superior, creando situaciones experimentales. Una condición de relajamiento consistía en convencer a los estudiantes que los tests serían probados y no los estudiantes, (estimulando el motivo de logro). A otro grupo se les dijo que los tests eran medidas de inteligencia que indicaban la capacidad de liderazgo para seleccionar personal para empleos en el gobierno, esto incitaría el motivo de logro, posterior a los tests se pidió que elaboraran historias acerca de lo que vieron en cuadros del Test de Apercepción Temática TAT de Murray creado en 1938 (Dunnette, et al 1976).

Los grupos en los que el motivo de logro se indujo experimentalmente, describieron historias con mayor contenido del logro relajado y esto se demostró al comparar las historias de ambos grupos. Por lo tanto, la situación experimental provocó que se sintieran motivados.

Para las personas de alto motivo de logro, esforzarse o procurar el logro es suficiente recompensa, por sí misma, para que su esfuerzo total sea significativo y valioso, claro que se debe tomar en cuenta las diferencias individuales de cada persona, debido a lo que constituye logro para una persona, puede carecer de significado para otra, entonces al elegir lo que constituye logro para un individuo dependerá de la probabilidad de ser capaz de realizar la tarea.

Se puede concluir entonces que una persona con altas necesidades de logro que se esfuerza más por cosas que son importantes y razonablemente alcanzables, tenderá a desconocer las metas fáciles porque su alcance no daría sensación de consumación, no se sentiría totalmente satisfecho y también hará a un lado las metas difíciles debido a que la posibilidad de logro es remota así mismo obtener una sensación de consumación es baja, pues se concentra en objetivos que son relevantes y por lo tanto alcanzables.

Si bien se ha mencionado, la aportación de estas investigaciones respecto a su teoría sobre la motivación, ha influenciado para ser estudiada en diversa áreas; En el área industrial, parecía ser de gran dificultad por lo que se medía la satisfacción en el trabajo. Esta se definió como la expresión verbal de los sentimientos mantenidos por los empleados acerca de diferentes aspectos de trabajo. Las medidas comunes o escalas de actitud de los empleados fueron listas para marcar las condiciones de trabajo, acerca de las cuales se pidió al empleado que expresará sentimientos de satisfacción o insatisfacción relativos a su situación particular en el trabajo. Esas medidas fueron inadecuadas para dar información acerca de la conducta motivada (Dunnett, et al 1976).

En otra investigación, por medio de entrevistas a empleados, Herzberg, (1959, en Dunnette y Kichner, 1976), conocieron mucho de los aspectos de los ambientes de trabajo que difieren en satisfacción e insatisfacción. Utilizaron el método de incidentes críticos para recoger la historia de los empleados acerca de las

situaciones de trabajo que habían sido satisfactorias o insatisfactorias. Se pedía a los empleados que describieran los sucesos o situaciones que establecían una diferencia importante en sus sentimientos hacia su trabajo, entonces las respuestas de los empleados constituirían una fuente de información acerca de las cualidades motivantes de los diferentes ambientes de trabajo.

En su investigación se concluye que ciertos factores de trabajo, en particular la supervisión, las políticas de la empresa y las condiciones de trabajo no pueden utilizarse para motivar a los empleados, solamente puede esperarse a lo más, que impidan sentimientos negativos e insatisfacción (ob.cit.).

Aunque esté estudio descansa solamente en las declaraciones de los sujetos, no es posible obtener conclusiones de conductas reales en el trabajo que son consecuencia de las situaciones satisfactorias o insatisfactorias.

2. 3 Teoría de Motivación De Lewin.

Es aproximadamente a partir del año 1917 que Kurt Lewin, se interesa en los problemas de la motivación y posteriormente publica algunos artículos en *Psychologische Forschung* sobre las variables motivacionales. En el contenido de su teoría, menciona que la conducta es función de una muy complicada interacción de factores internos y externos. Lewin, se refiere a su teoría como una teoría de campo y hace práctico el empleo de nuevos conceptos matemáticos espaciales (Madsen, 1971).

Afirma que se debían explicar las acciones del hombre a partir del hecho de que recibe caminos y medios para descargar tensiones. Toda conducta intencional, es motivada, la impulsan tensiones, la mueven fuerzas, la dirigen valencias y tiene metas. Postula cuatro constructos motivacionales: tensión, necesidad, valencia y fuerza (Bolles, 1978).

Esta teoría presenta las relaciones entre conducta y las diferentes variables motivacionales “En lugar de vincular directamente la necesidad y lo motorico (la tendencia directiva de la conducta), la necesidad se asocia a ciertas propiedades del ambiente. De modo que el medio determina hacia donde se dirige la conducta”. Pretendía explicar la tendencia directiva de la conducta y así mismo da cuenta de, cómo un cambio en la estructura cognitiva del medio es equivalente a una locomoción o conducta (Madsen, 1971:154).

De acuerdo, a lo que menciona esta teoría, cuando un individuo se decide por una tarea de un nivel de dificultad, dicha elección es determinada por la posibilidad de triunfar o fracasar y por el tipo de valencias positivas o negativas que proceden del éxito o fracaso. La valencia de éxito o fracaso depende de la dificultad que presenta la tarea a realizar, a medida que una actividad aumenta su nivel de dificultad, la valencia positiva de éxito aumenta y la valencia negativa de fracaso disminuye.

El interés de Lewin por realizar estudios sobre conflictos motivacionales, introdujo un sistema complejo, que describía las fuerzas motivacionales. Él se refiere, a que el propósito o fuerza psicológica, para realizar un acto, es un producto de dos variables personales (necesidad y valencia), separado por una variable ambiental (distancia psicológica). Define la *necesidad*, como el deseo de algún estado final; *la valencia*, significa el valor del premio del estado final y *distancia psicológica*, se refiere a todas las dificultades que supone la realización de una tarea o adopción de medios para conseguir el objetivo (McClelland, 1989).

$$\text{Fuerza hacia una acción} = \frac{\text{Necesidad} \times \text{Valencia}}{\text{Distancia Psicológica}}$$

Dentro de los modelos motivacionales que Lewin (1935, en McClelland 1989), propone, se encuentra el *Conflicto aproximación - aproximación*, que menciona

que al desplazarse en una u otra dirección hacia una u otra alternativa, se reduce inmediatamente la distancia psicológica, haciendo más atrayente y resolviendo el conflicto. Es decir todo lo que tiene que hacer es, desplazarse hacia una u otra opción, para que esa opción resulte atrayente. En el modelo de *conflicto evitación - evitación*, Lewin señaló, que sólo son graves si una persona no puede escapar de ese campo, evitando ambas alternativas, ya que, si no puede escapar, decide por corregir y aceptar.

El conflicto de *aproximación - evitación*, se identifica como grave si el mismo acto u objetivo tiene aspectos tanto de aproximación como evitación. Si se hallan implicados dos objetivos diferentes, la persona evita simplemente el negativo y se aproxima al positivo. Sin embargo, cuando se aborda un objetivo conflictivo en una situación, la tendencia a evitar su aspecto negativo se hace más fuerte con mayor rapidez que la tendencia a aproximarse a su aspecto positivo (McClelland, 1989).

Lewin y su alumnos, se interesaron por lo que le sucedía a un propósito cuando era interrumpido, ya que parecía seguir influyendo en la conducta. Observó, que las tareas que eran interrumpidas tendían a ser mejor recordadas que las tareas que habían sido concluidas. Al explicar, que sucede cuando no puede ser reanudada una tarea interrumpida; existen dos posibilidades: que la persona haya encontrado una vía sustitutiva para la satisfacción del propósito o que, si no existe ninguna disponible, se frustre y realice una conducta desorganizada o regresiva, poco adaptada como la agresión.

2.4 La Teoría de Murray

Henry Murray para 1938, integra una extensa obra (*Explorations in Personality*) donde presenta una teoría de la motivación (Bolles, 1978).

Murray, basó su teoría en el concepto de necesidad, definida como una construcción que representa una fuerza en el cerebro, la cual organiza la percepción, la apreciación, la interacción y la acción para transformar en cierta dirección una situación no satisfactoria (Hernández, 2002).

Su modelo motivacional se describe a continuación: a) una característica estimulante del ambiente da muestras de tener efectos deseables o indeseables sobre el organismo; b) se forma una pulsión o necesidad; c) se pone en marcha el organismo para realizar determinada actividad (motriz, verbal, etc); d) la actividad causa en la conducta total del organismo una tendencia a restaurar el equilibrio; e) la única manera de llegar a un estado no motivado consiste en conseguir un objeto meta particular, estos adquieren valor, valencia o catexis por medio del aprendizaje; f) al restaurarse el equilibrio disipa la pulsión y hay un sentimiento de placer (Bolles, 1978).

Murray, estaba básicamente interesado en comprender y medir los motivos humanos en contraste con otros aspectos de la personalidad como rasgos, hábitos o destrezas. Él, estudio los motivos a través de autobiografías, de conductas, así como experimentos de laboratorio, ensoñaciones asociadas con la música y cuestionarios. Pero sobre todo de un instrumento especial concebido por él, denominado Test de Apercepción Temática (TAT). Se trata de un método que recoge sistemáticamente el tipo de asociaciones libre. Se le pide a los sujetos que narren relatos imaginativos tras contemplar una serie de veinte imágenes sugeridoras de complejos emocionales clave en la vida de los individuos, como la relación de padre con hijo o de madre con hija. Y las otras diez, más fantásticas, deducen asociaciones inconscientes reprimidas.

Tal vez su aportación más importante, además del TAT, sea un vocabulario de motivos humano que ha conformado. El trabajo de Murray, no reduce todas las necesidades humanas a una fuerza motivadora básica, el objetivo era hallar los menores motivos que mejor expliquen la conducta humana, por lo que sólo tres motivos ha señalado: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder (dominancia) (McClelland, 1989).

<i>Necesidad</i>	<i>Definición breve</i>
Afiliación	Complacer y ganar el afecto de un objeto libidinalmente anhelado, adherirse y permanecer leal a un amigo.
Agresión	Pelear. Atacar, herir o matar a otro. Oponerse violentamente o castigar a otro.
Asistencia	Ser cuidado, apoyado, mantenido. Permanecer cerca de un abnegado protector. Contar siempre con la ayuda de alguien.
Autonomía	Liberarse, desmembrarse de una limitación. Ser independiente y libre de actuar conforme a un impulso. Desafiar convencionalismos.
Comprensión	Mostrarse interesado en la teoría, especular, formular, analizar y generalizar.
Crianza	Proporcionar simpatía y atender a las necesidades de un objeto desamparado, un niño o cualquier objeto que sea débil, inexperto o que este incapacitado o mentalmente inseguro.
Defensa	Proteger al yo de ataques, críticas y censuras.
Deferencia	Admirar y ayudar a un superior. Elogiar, honrar o alabar aceptar lo establecido.
Dominancia	Controlar el propio entorno humano. Influir o dirigir la conducta de otros mediante sugestión, seducción, persuasión o mando.
Evitación del daño	Sustraerse al dolor, a la lesión física, a la enfermedad y a la muerte. Escapar de una situación peligrosa. Adoptar medidas de precaución.
Evitación de rebajarse	Evitar la humillación. Abandonar situaciones embarazosas o evitar condiciones que pueden conducir a un menosprecio, la burla o indiferencia de los demás.
Exhibición	Causar impresión. Excitar, sorprender, fascinar asombrar, entretener o atraer a otros.
Humillación	Reconocer inferioridad, el error, la evocación o la derrota. Buscar y complacerse en el dolor, el castigo, la enfermedad y el infortunio.
Jugar	Actuar por divertirse sin un propósito ulterior. Gustar de reír y de hacer chistes.
Logro	Realizar algo difícil. Dominar, manipular u organizar objetos físicos, seres humanos o ideas. Superar obstáculos y alcanzar un nivel elevado. Superarse a sí mismo. Rivalizar con los demás y superarlos. Incrementar la autoestimación mediante el ejercicio eficaz del talento.
Oposición	Dominar o reparar un fracaso, volviendo a la lucha, borrar una humillación tomando a la acción. Superar la debilidad, reprimir el miedo.
Orden	Lograr limpieza, buena disposición, organización, equilibrio, aseo, higiene y precisión.
Rechazo	Excluir, abandonar, expulsar o permanecer indiferente a un objeto inferior.
Sensibilidad	Buscar y disfrutar de impresiones sensibles.
Sexo	Formar y promover una relación erótica. Cohabitar sexualmente.

Murray 1938 (Cuadro obtenido de McClelland 1989: 64 - 65pp)

Es, el interés por medir la motivación, lo que ha llevado a la realización de estas investigaciones, que parten de un modelo o teoría que pretende explicar, el porque el individuo se propone objetivos, que al cubrir como parte de una necesidad, experimenta distintas sensaciones. Estos modelos, son tomados en cuenta para llegar a la identificación de las necesidades del hombre, en este caso la necesidad de logro, o lo que posteriormente se llamará motivación al logro, así como, el seguimiento en la creación y estandarización de Instrumentos que miden dicha motivación. En base a estas teorías, es que, se da sustento a la presente investigación, las que se abordan en el siguiente apartado.

Capítulo 3. Motivación Al Logro

A partir del año 1958, la investigación sobre motivo de logro, sigue dos caminos. El primero, con la problemática de la motivación desde una perspectiva social, analiza el origen social de los motivos y estudia sus consecuencias. En esta, McClelland considera el “motivo de logro” como la principal causa del desarrollo y progreso económico de las sociedades. La segunda orientación está interesada en los desarrollos teóricos a partir de los resultados empíricos obtenidos sobre el estudio del motivo de logro, seguida principalmente por Atkinson (1948; en Arnau, 1974).

Murray (en McClelland 1989), refiriéndose a la necesidad de logro, la describe como el deseo o tendencia a hacer las cosas tan rápido y tan bien como sea posible, incluyendo el deseo de enfrentarse a algo difícil; como, la habilidad para manipular y organizar objetos, vencer obstáculos, lograr altos estándares y superar a otros.

La necesidad de logro, corresponde a una característica de la personalidad, propuesta por David McClelland, quien retomando el trabajo de Murray propone tres necesidades (McClelland, 1989).

Necesidad de logro: Como el impulso de sobresalir, alcanzar el logro en relación con un conjunto de niveles, de luchar por tener éxito.

Necesidad de poder: Es el deseo de ejercer influencia y de controlar a la gente, luchar por influir en otros, prefieren ser puestos en situaciones competitivas y orientadas a status, se preocupa por conseguir la influencia sobre los otros y prestigio, que por dar un buen rendimiento.

Necesidad de Afiliación: Se refiere, al deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y estrechas, puede verse como el deseo de gozar por apreciación y deseo por la gente.

McClelland identificó, que los sujetos orientados al logro, se distinguen del resto de la población, por el deseo de hacer mejor las cosas. Buscan situaciones donde puedan asumir la responsabilidad personal de encontrar soluciones a los problemas, donde reciben inmediata retroalimentación sobre su rendimiento. Prefieren el reto de resolver problemas y aceptar la responsabilidad del éxito o fracaso en vez de dejar el resultado a la suerte o a las acciones de otros.

McClelland y colaboradores han usado la fantasía, historias estimuladas por los cuadros del TAT, para medir varios motivos humanos. Su método supera los errores de la descripción de sí mismo, que surgen de la imperfecta percepción de que la mayoría de la gente tiene necesidades y motivos.

Para 1957, Atkinson formula su teoría de la conducta de logro, influenciado en gran medida por Hull y Lewin. Así mismo recibió influencia del modelo de conflicto de Millar, ya que relaciona a la conducta con logro, como resultado de una situación conflictiva, en la que las señales asociadas con competencia en relación a un estado de excelencia, evocan expectativas de éxito y temor al fracaso. Entonces la fuerza de la tendencia de aproximación hacia la meta (llamada expectativa de éxito) en relación a la fuerza de la tendencia de evitación (temor al fracaso), determinan si un individuo actuará o no en tareas relacionadas con logro (Hernández, 2002).

Expectativa de éxito.

Se refiere a la tendencia a aproximarse al logro de una meta. Atkinson define la necesidad de logro, como la capacidad de experimentar orgullo en la realización o en el logro de una meta. Para él, cualquier información que influya en las

creencias de los sujetos acerca del éxito, influye en la magnitud de la probabilidad de éxito. Para Atkinson, el valor del incentivo de una meta de logro es un afecto denominado orgullo de logro, por tanto, no se experimentará mayor orgullo al tener éxito en una tarea difícil que en una fácil. Es decir que la expectativa de éxito es la tendencia que se muestra a tener éxito en una tarea difícil.

Temor al fracaso.

Según Atkinson, las actividades relacionadas con logro, despiertan recuerdos de situaciones positivas exitosas o donde se experimento orgullo, pero también hay recuerdos de situaciones negativas que provocaron fracasos, donde se experimento vergüenza. Así entonces, tanto el temor al fracaso como la expectativa de éxito surgen en situaciones relacionadas con logro. Entonces, el motivo para evitar el fracaso, se refiere a la capacidad de experimentar vergüenza al no lograr una meta.

Para medir motivación al logro, Atkinson utilizó dos instrumentos: El TAT (usado por McClelland) para medir motivo de éxito y el cuestionario de ansiedad (TAQ) de Mander y Sarason 1952, para medir temor al fracaso. Al obtener los puntajes de ambos instrumentos y compararlos en un mismo sujeto, consideraba que si un individuo tenía alto puntaje en el TAT y bajo en TAQ, se consideraba que tenía una alta tendencia al logro. Atkinson (1985 en McClelland, 1989), se interesa por el aspecto negativo de la motivación de logro o temor al fracaso, de la cual obtuvo una puntuación en Motivación Resultante de Logro (RAM), que se obtenía cruzando las puntuaciones de logro con el resultado del cuestionario de Ansiedad.

Entonces, los individuos cuya motivación al logro es mayor que su tendencia a rehuir al fracaso, están más atraídos hacia tareas relacionadas con logro, que aquellas cuya motivación a rehuir al fracaso es mayor que su motivación al logro.

En los estudios realizados por Atkinson, se observa que los sujetos que se encuentran con alta motivación logro elegirán tareas, donde la probabilidad de éxito es mediana. Mientras que los sujetos altos en motivación al fracaso evitaran ese rango de dificultad.

Es importante señalar que al medir la ansiedad, es un factor importante para evitar el éxito y motivarse hacia el fracaso. Además de identificar que las personas con alta motivación prefieren realizar tareas donde la dificultad, al igual que la probabilidad de éxito es media.

Como se mencionó anteriormente, al combinar la necesidad de logro con el test de ansiedad, se observa que una persona baja en motivación resultante de logro es definida como alguien bajo en logro y alto en ansiedad, indicando un temor al fracaso. Las personas con alta necesidad de logro rinden mejor bajo las condiciones de un reto moderado (McClelland, 1989)

3.1 Investigación sobre Motivo al Logro.

En 1947, David C. McClelland y colaboradores iniciaron estudios planeados para establecer: a) un procedimiento satisfactorio para medir el motivo humano (motivo aprendido) y de lograrse éxito en ella, b) estudiar los correlatos del motivo en la conducta y c) estudiar los factores implicados en su distinto desarrollo en la gente. Como base a esos estudios viene el psicoanálisis y la medición proyectiva en general; afirma que la motivación puede afectar la fantasía. La otra viene de experimentos con motivación animal y dice que los motivos pueden alertarse mediante condiciones adecuadas, y es posible variar el grado de alertamiento si se alteran las condiciones (en Cofer 1971).

Mencionado anteriormente, se intentó estudiar los efectos del alertamiento de motivo sobre la percepción y la fantasía (apercepción temática), aunque la pulsión del hambre influía en ambos tipos de conducta (McClelland y Atkinson, 1948, et al en Cofer 1971).

El primer intento de medir la motivación se realizó sobre un motivo biológico. Atkinson y McClelland (1948 en Arnau, 1974), debido a que no se dudaba del carácter motivacional del hambre y cualquier diferencia en la intensidad de este impulso se reflejaría en los materiales de fantasía. La idea consistía, en probar hasta que punto la fuerza de una necesidad se manifiesta en la percepción de una serie de imágenes. Para ello participaron personal de la armada estadounidense sometidos a privación de comida por una, cuatro y dieciséis horas. Se les pasó un total de seis láminas procedentes del T. A. T de Murray.

Participaron personal de la escuela marina de la armada norteamericana, a quienes se les pidió escribir historias basadas en preguntas estándar: Qué está pasando, que sucedió en el pasado, qué piensa, qué desea, etc.; en respuesta a seis láminas. Se creía que las láminas se relacionaban con aspectos de saciación de hambre, como la privación de comida, lugar para comer, etc., y el sujeto creía estar resolviendo una prueba de imaginación creadora. Se ideó un procedimiento para calificar las historias. Los sujetos escribieron sus historias después de una, cuatro o 16 horas de privación de comida, se buscaron las características de las historias que se diferenciaban como función de la privación de comida (Cofer, 1971).

Entonces, la idea general, es que la percepción temática de la fantasía, si es adecuadamente calificada, puede diferenciar entre estados de necesidad o motivo. El siguiente experimento siguió un plan similar al del hambre, en el que Atkinson, (1958; en Cofer, 1971), estableció varias condiciones para crear diferentes grados de necesidad de logro (nLog), los sujetos escribieron historias sobre cuatro

preguntas en respuestas a láminas ideadas para relacionarse con el logro. Se desarrolló un sistema de puntuación basado en los cambios ocurridos entre las condiciones de alertamiento para medir nLog en las características de la historia (Arnau, 1974).

La orientación de logro se estableció mediante siete pruebas. Las seis condiciones de alertamiento de logro fueron:

Relajamiento, el aplicador de la prueba indica a los participantes que la prueba se está comprobando y no al estudiante, que son pruebas nuevas en proceso de desarrollo y se recaban datos para mejorarlas.

Fracaso, se presenta la prueba sin explicación, se califica simultáneamente posteriormente se presentan otros cuestionarios donde se le dice que mide CI haciendo hincapié en que esa prueba mide inteligencia general, la habilidad de una persona como líder y que vigilan en distintas instituciones educativas para descubrir el mayor número de estudiantes con capacidades administrativas según las altas puntuaciones obtenidas en las pruebas. Esta instrucción era falsa, el experimentador ponía normas tan altas para la primera prueba que casi todos fracasaban y quedaban en el último cuarto de la norma anunciada. Al completarse las seis pruebas restantes los estudiantes calificaban su labor para obtener una puntuación total de todas las pruebas y una vez más se les dieron normas falsas y altas, a este procedimiento le siguió la prueba de imaginación creadora.

Al dar las instrucciones de implicación, los estudiantes parecieron creerse en un sentido inferior ya que trabajaron en silencio y dedicación para mostrar decepción al anunciarse las normas. En contraste, los estudiantes relajados parecieron gozar de la prueba.

Neutral, este grupo se orientó a las tareas se pidió que tomarán en serio y lo hicieran lo mejor posible para alcanzar normas satisfactorias, que no se anunciaron.

Éxito-fracaso. Las normas anunciadas a este grupo aseguraban éxito, después las normas dadas fueron elevadas y produjeron fracasos, este grupo se utilizó para lograr un alertamiento nLog muy alto y se planeó el grupo neutral para alertarlo a un nivel intermedio entre el relajado y el fracaso.

Orientado al logro, en esta condición las instrucciones no se anunciaron normas.

Éxito, las instrucciones fueron como la condición de fracaso pero, las normas anunciadas para las pruebas posteriores fueron tan bajas, que la mayoría de los sujetos creyeron salir bien en ellas.

El modelo concibe, que se inicia una secuencia conductual cuando la persona experimenta un motivo o necesidad (N) y puede anticipar el logro de meta (Lm+) o el fracaso (Lm-). Se dedicará a actividades que llevarán al logro de meta; puede tener éxito (I-) o fracaso (I-) los obstáculos presentados por el mundo (Om) o los personales o internos (Op) pueden bloquear su conducta orientada a una meta. Puede experimentarse afecto positivo (M+) al llegarse a la meta o afecto negativo (M-) de haber fracaso o frustración. Alguien puede ayudar o simpatizar con el (Nup), es decir, puede recibir nutrimento de otros (Cofer, 1971).

Atkinson (1958, en Cofer, 1971), estudio las interrelaciones en nLog, el valor de un incentivo y la probabilidad de obtenerlo. No hubo diferencias reales entre sujetos de nLog alto y bajo cuando las probabilidades de obtener el incentivo eran de 1/20 o ¼ pero los sujetos de nLog alto trabajaban más, si las probabilidades eran de ½ o de 1/3.

Al utilizar el dinero como un incentivo, se encontraron pocas diferencias con la cantidad mayor de dinero como incentivo; es probable que tal suma bastara para motivar a trabajar con cualquier probabilidad de ganar.

Atkinson, suponía que el valor del éxito es directamente proporcional a su dificultad, si la probabilidad de éxito es moderada, el producto es máximo, lo que explica por que las tareas moderadamente difíciles poseen mayor valor como incentivo. Y si el motivo de logro es elevado, como en alta necesidad de logro, aun debe ser mayor la preferencia por otras tareas moderadamente difíciles respecto de tareas tanto fáciles como difíciles (McClelland, 1989).

En conclusión, la razón por la que los sujetos con alta necesidad de logro optan por tareas moderadamente difíciles; Si la tarea es fácil, no sabrán si el éxito fue debido a sus esfuerzos, porque todo el mundo podrá llevarla a cabo y si la tarea es difícil tampoco serán capaces de decir que fue un gran esfuerzo, por que fracasarán, entonces buscan tareas moderadamente difíciles para lograr información sobre el impacto de sus esfuerzos en el rendimiento.

Algunos procedimientos estandarizados para suscitar orientaciones de logro se basan en la técnica del “ego involvement (implicación del yo)” (Arnau, 1974).

A pesar de que las medidas proyectivas y las psicometrías han demostrado validez en la predicción de la ejecución en tareas, la correlación entre las mediciones han sido bajas, esto se debió, a que se ha visto como un constructo unidimensional que ha llevado a tomar calificaciones del TAT o las proporcionadas por las pruebas proyectivas, para sumarse y obtener una calificación total y formar un solo índice de motivación al logro. Por lo que es inapropiado indicar que un individuo tienen una alta motivación de logro sin especificar los tipos y calidad de dicha motivación (Hernández, 2002).

La motivación al logro, reporta investigaciones realizadas en el área de la educación, como lo es el aprovechamiento escolar, sin embargo también ha incursionado en el ámbito laboral.

McKeachie (1961, en McClelland, 1989), estudió el estilo de enseñanza y los niveles de motivo de los estudiantes en calificaciones obtenidas, descubrió que si el instructor no insistía en estimular la competencia o en señalar elevadas cuotas de logro, los de alta necesidad de logro tendían a hacerlo mejor que los de baja. Es decir que tenían mayor rendimiento los de alta necesidad de logro si el instructor los dejaba solos.

De lo anterior se observa, que las expectativas del profesor o instructor pueden afectar la motivación y el rendimiento académico. Es decir, las expectativas de los profesores sobre la actuación de los niños influyen en el proceso de interacción profesor-alumno.

En la búsqueda por el origen de la motivación al logro en los primeros años de vida del niño, se descubre que, éste surge tempranamente en edad preescolar, ya que el niño de esta edad ha alcanzado la capacidad de diferenciar entre los éxitos y fracasos, así como reconocer que él es la causa de los resultados. Wasna (1974 en Mayor, 1990), afirma que la motivación al logro aparece, en el momento en que los efectos de la acción, se relacionan con el propio yo y se experimentan como éxitos o fracasos. Lo cual sucede a partir de los tres años y medio, ya que a esa edad los niños se proponen metas, acompañadas de expectativas y exigencias en cuanto a la propia capacidad y el éxito, o el fracaso produce en ellos reacciones de alegría o vergüenza. Así mismo la motivación de logro se ve influenciada por la familia y la escuela.

Por otra parte Veroff (1969 en McClelland 1989), menciona que los objetivos autónomos de logro se generan a partir de repetidas experiencias de placer en la nueva capacidad, que descubre el niño de hacer lo que antes era incapaz de hacer, ya que en el jardín de niños, los infantes prefieren tareas moderadamente difíciles a tareas muy fáciles o muy difíciles. Al lograr la tarea, experimenta sentimientos de placer lo que se integra en una puntuación de necesidad de logro.

Esto explica, por que se le da importancia al nivel educativo preescolar en la iniciación de introyección de valores, así como aprendizajes afectivos.

Por otra parte, Spencer y Helmreich (1978 en Díaz. L, Andrade y La Rosa 1989), desarrollaron un instrumento multidimensional que resulto efectivo y predictivo para medir la motivación de logro en hombres y mujeres. Dicho instrumento, se refiere a las siguientes dimensiones: *a) Maestría*, relativa a una preferencia por tareas difíciles y por hacer las cosas intentando la perfección; *b) trabajo*, ejemplificada por una actitud positiva hacia el trabajo; *c) competitividad*, describe el deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales. De acuerdo a este estudio, se encontró, que las puntuaciones más altas eran en maestría y competitividad para varones y las mujeres en trabajo, entonces, entre más competitivo es un individuo, mayor es el número de rasgos instrumentales negativos (dominante, agresivo, dictatorial) y menor rasgos expresivos positivos (amable, preocupado, etc).

Mientras que la orientación a la maestría y al trabajo se relaciona positivamente, tanto en rasgos instrumentales positivos (activo, independiente), como expresivos positivos (gentil, amable) y que existe una relación positiva de Maestría y trabajo con autoestima (Hernández, 2002).

3.2 Estudios en Población Mexicana.

En México, Rolando Díaz Loving, Jorge La Rosa y Patricia Andrade (1989), construyeron y validaron un instrumento de Orientación al logro, para población estudiantil mexicana. En su investigación participaron, 1295 sujetos mexicanos, se elaboraron reactivos que concordaran con la definición conceptual de Spencer y Helmreich, así mismo, que fueran adecuados a las situaciones cotidianas y lenguaje de los mexicanos. El instrumento se encuentra fundamentado por Díaz Living, et al (1989), en una muestra de 401 sujetos de sexo femenino y masculino en la Ciudad de México, reveló por medio del análisis factorial con rotación oblicua los factores: Maestría, competencia y trabajo.

El instrumento consta de 21 reactivos redactados en forma positiva, en escala tipo lickert con opción de respuesta (totalmente de acuerdo – totalmente en desacuerdo), en las dimensiones de: a) *Maestría*, describe una preferencia por tareas difíciles y por hacer las cosas intentando la perfección; b) *Trabajo*, actitud positiva hacia el trabajo en sí; c) *Competencia*, refiere el deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales.

La confiabilidad para cada una de las dimensiones, fue obtenida por medio de Alpha de Crombach siendo:

$$\text{Maestría } \alpha = .78$$

$$\text{Competencia } \alpha = .79$$

$$\text{Trabajo } \alpha = .81.$$

Respecto a los datos de esta investigación se encontró, que las personas orientadas a la excelencia (maestría), prefieren trabajos que proporcionen prestigio tanto a ellos como a su pareja, así como altos niveles de escolaridad.

En relación, a las personas orientadas al trabajo manifiestan estas preferencias, sin embargo, prefieren un empleo bien remunerado. En contraste, las personas competitivas, dan importancia al prestigio y remuneración de un empleo, no se interesan por altos niveles educativos.

Las personas con puntajes altos en Maestría y Trabajo, se refieren a personas que les gusta trabajar o hacer las cosas bien, poseen características instrumentales y expresivas positivas. Por otra parte, las personas competitivas son instrumentales y poco expresivas.

Mayor (1990), describe algunas características, de las personas que se orientan al logro.

- a). Se responsabilizan de los resultados obtenidos por su esfuerzo y se perciben con elevada habilidad.
- b). Realizan juicios basados en su propia evaluación y experiencia, más que de opiniones.
- c). Son Considerados como sujetos esperanzados, más que temerosos.
- d). Son más capaces de demorar la gratificación de necesidades.
- e). Son relistas y establecen las metas a conseguir en constancia con sus posibilidades.
- f). Eligen tareas con un nivel de dificultad moderado.

Estas investigaciones sobre la motivación al logro y la estandarización de un instrumento para población mexicana, han permitido realizar nuevas investigaciones sobre el tema, en varios ámbitos como lo es el educativo, enfocado a estudiantes de licenciatura y otros temas, como, autoestima, asertividad, autoconcepto, etc.

González y Ponce, (1997), realizaron una investigación sobre “La relación de factores demográficos con autoconcepto, locus de control y motivación de logro en trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México”. Concluye que existen

algunas relaciones entre las variables demográficas con autoconcepto, locus de control y motivación al logro. Sin embargo no proporciona ninguna conclusión definitiva en cuanto a la influencia de factores demográficos (escolaridad, edad, años de servicio, plaza, lugar de residencia, sexo y estado civil) en autoconcepto, locus de control y motivación de logro y de la relación de estas.

Rodríguez, (2003), en su investigación sobre “Motivación de logro y satisfacción laboral en empleados de la Dirección General de Servicios de Computo Académico (DGSCA) de la UNAM” menciona, que la motivación al logro en sus dimensiones Maestría y trabajo obtuvieron correlación positiva, de tal manera que existe una preferencia por las tareas difíciles y por hacer las cosas intentando la perfección; en relación al factor trabajo, se mantiene una actitud positiva. Respecto a la satisfacción laboral, los trabajadores de la DGSCA, ven en sus superiores a alguien que los apoya, los orienta, les explica, sintiéndose a gusto con su jefe; es decir, se sienten a gusto pero no satisfechos. Se observó, que por género, en el ingreso mensual y la antigüedad en el puesto, las mujeres se orientan por necesidades de amor y aprobación, mientras los hombres por necesidades de dominio de habilidades, aunque ambos buscan la aprobación.

En una investigación realizada por Luna (2000), sobre “Motivación de logro y satisfacción laboral en docentes”, se investigó que tan motivados estaban un grupo de docentes en lo que respecta a su trabajo, así como su satisfacción laboral dentro de la organización SEP. En esta, se utilizó la escala de motivación al logro de Díaz Loving y col (1989), así como la escala de García y García (1995, en Luna, 2000), que mide satisfacción laboral. Los resultados obtenidos señalan, que un grupo de docentes tiene un alto grado de motivación al logro y satisfacción laboral dentro de escuelas públicas, siempre y cuando las relaciones con el jefe como las interpersonales sean agradables.

Por otra parte, López (2005), En su artículo “La práctica del orientador educativo y la Motivación de logro en los alumnos”, analiza la practica del orientador, en la

escuela y enfatiza el papel del orientador como motivador con los alumnos, menciona que la motivación de logro es importante en la práctica del orientador, ya que, sino esta presente en los alumnos dificulta su labor, debido a que los jóvenes no tienen aspiraciones, son conformistas, pesimistas, presentan problemas de bajo aprovechamiento, por lo que la motivación de logro, es una característica que facilita la labor del orientador. Concluye, que el orientador o docente, requiere de formación sólida en diversos campos para desempeñar su trabajo y así actuar con un sustento teórico, al interactuar con sus alumnos.

Espinosa, (2005), presento la investigación sobre el tema de “La Filosofía de la vida y la relación con la Orientación de Logro en estudiantes mexicanos de tercer grado de preparatoria”, con el propósito de explorar si existe una relación significativa entre la filosofía de la vida y la Orientación de logro en estudiantes mexicanos. Utilizó el inventario de Filosofía de vida de Díaz- Guerrero y la escala Multidimensional de Orientación de Logro de Díaz –Loving, Andrade – Palos y la Rosa (1989). Aplicada a estudiantes de tercer grado de preparatoria, sus resultados mostraron una tendencia favorable hacia la orientación al Logro, principalmente al trabajo, seguida por la maestría y en último lugar por la competencia; determinando que, no existían diferencias en ambos constructos con relación al sexo y la edad.

Por su parte, Arzate, (2005), realizó una investigación, titulada “Filosofía de la vida y su relación con Motivación al logro”, para observar si existía relación estadísticamente significativa entre Filosofía de vida y la Motivación de logro en niños de 6º grado de primaria; encontrando correlación negativa entre los factores de Amor vs. Poder y el factor trabajo, lo que a mayor poder, menor motivación al trabajo o, a mayor amor menor motivación al trabajo; el factor control externo pasivo vs. control interno activo tuvo una correlación positiva con la maestría, lo

que indica que a mayor control interno activo, mayor maestría; la tercera correlación es positiva, con los factores de control externo pasivo vs. control interno con la motivación a la competencia, lo que indica, que entre mayor sea el

control interno se incrementará la motivación a la competencia. Una cuarta correlación positiva entre el factor resignación vs. goce con respecto al factor trabajo, muestra que, entre mayor sea el goce, la motivación hacia el trabajo se acrecienta. En otra correlación con el factor obediencia afiliativa vs autoafirmación activa respecto a la competencia, se observó una correlación positiva, que indica, que entre más obedientes sean los sujetos tenderán a la competencia y por último existió correlación entre cautela vs audacia respecto a la competencia, indicando que entre mayor sea la audacia, mayor será el nivel de motivación a la competencia.

Existen muchas investigaciones respecto al tema de motivación al logro, es, este caso el interés por conocer la motivación de logro en docentes a nivel preescolar, ya que la investigación sobre este tema es reducida, por lo tanto, se plantea el siguiente propósito, donde se toma en cuenta la motivación al logro de las docentes de educación preescolar, incluyendo algunos factores, tales como la edad, la antigüedad en el puesto, y el salario.

Capítulo 4. Metodología

En el país, se ha cuestionado el sistema educativo, sobre todo a nivel inicial, comprendiendo éste, preescolar, primaria y secundaria; siendo el primero, la base o el principio de la educación de un individuo, por ello ha cobrado importancia.

En preescolar, se han implementado diversos planes y programas que posibilitan una educación de calidad, como lo muestra el Programa de Educación Preescolar (PEP 2002, 2004), sin embargo es importante conocer la motivación, en relación con el desarrollo profesional de las maestras de preescolar, es decir, que debido a planes y estrategias enfocadas a aumentar la calidad de la educación en preescolar provoca un déficit en cuanto a la motivación al logro de las maestras de este nivel, ya que se enfocan en cumplir con los requisitos que pide el programa y es posible que debido a esto, se afecta en la motivación de logro de las maestras pues, no se toma en cuenta el aspecto motivacional respecto a su logro profesional.

Lo antes mencionado se obtiene de la reunión “Diálogos sobre la educación preescolar con el tema de renovación curricular y pedagógica de la educación preescolar”, celebrada en abril del 2004, donde participaron un grupo de docentes de varios niveles educativos y se refieren a las problemáticas encontradas de este nivel educativo.

Esto, posiblemente puede ocasionar apatía en el desarrollo del trabajo, conflicto con los compañeros y jefes, sin contar, la sobre carga de trabajo que se reflejaría en una educación insuficiente y con una baja en la atención a los pupilos.

Por tanto, en la presente investigación se propuso conocer, como se encuentra la motivación al logro en docentes de preescolar, así mismo se intentó conocer, si los docentes de preescolar con menor antigüedad en el puesto y menor edad, mostrarían mayor motivación al logro.

Planteamiento del problema.

¿Existe relación entre el nivel de motivación al logro y factores como la edad, el salario y antigüedad en el puesto, en docentes de educación preescolar de nueve jardines de niños, respecto a su trabajo?

Hipótesis.

Las docentes de educación preescolar que muestran una alta motivación al logro presentan menor antigüedad en el puesto, mayor salario y son más jóvenes.

Variables

Motivación al logro. En sus tres dimensiones Maestría, Competencia y Trabajo.

Edad

Ingreso Mensual.

Antigüedad en el puesto.

Docente de Educación Preescolar.

Definición conceptual de variables

Motivación al logro: Es una característica multidimensional de la personalidad, que impulsa a alcanzar la excelencia en la realización de actividades, a hacer las cosas cada vez mejor, a enfrentarse a retos difíciles, así como a trabajar más que otros. Se observa cuando una persona le agrada enfrentar retos difíciles. Implica maestría, competencia y trabajo (Díaz Loving, et al 1989).

-
- a. Maestría. Preferencia por tareas difíciles y por hacer las cosas intentando la perfección. Se caracteriza por preferir prestigio asociado a un alto nivel educativo.
 - b. Competencia. Deseo de ser el mejor en situaciones interpersonales. Mayor interés por el reconocimiento social de sus habilidades y económico.
 - c. Trabajo. Actitud positiva hacia el trabajo en sí. Describe a personas dedicadas a laborar, que prefieren tener un empleo bien remunerado

Edad: palabra empleada para indicar en organismos vivos el número de años transcurridos desde el nacimiento. (UTEHA s/a).

Ingreso Mensual. Se refiere a la contraprestación que recibe un empleado por la prestación de sus servicios, considerando que puede ser semanal, quincenal, mensual (ITC, 1997)

Antigüedad en el puesto. Periodo de tiempo transcurrido desde que se entra en servicio, o desde el conferimiento de determinado grado en relación con el trabajo.

Docente de Educación Preescolar. Persona que tiene una preparación o capacitación profesional que propicia procesos educativos en niños de educación preescolar (Sánchez, 1999).

Definición operacional de variables.

Motivación al logro.

Definida por las respuestas del cuestionario de Motivación al logro de Díaz Loving, et al (1986) compuesta por 21 reactivos, divididos en sus tres dimensiones:

- a. Maestría. Compuesta por 7 reactivos.
- b. Competencia. Compuesto por 6 reactivos.
- c. Trabajo. compuesta por 8 reactivos.

Factores, edad, ingreso mensual, antigüedad en el puesto: fueron obtenidas de la hoja del instrumento, como datos complementarios para identificación.

Docente de Educación Preescolar. Persona que labora en una Escuela de Educación Preescolar

Muestra:

Es una muestra no probabilística intencional, ya que los sujetos pertenecen a la Secretaría de Educación Pública de nivel preescolar y son docentes frente a grupo; obtenida de nueve jardines de niños, públicos, unidos por supervisión escolar del área suburbana del centro de Chalco, Estado de México. Integrada por 58 docentes, de los cuales 56 son mujeres y 2 son varones, de entre 23 y 48 años de edad. La antigüedad en el puesto fue de 1 año a 27 años de experiencia. En su mayoría, contaban con estudios de licenciatura y algunas docentes con estudios de posgrado, sin embargo hay docentes que solo tienen la formación a nivel elemental o como pasante de la Licenciatura en Educación Preescolar.

Tipo de estudio.

Es una Investigación no experimental (Kerlinger, y Lee, 2002).

Diseño de la investigación.

Diseño transversal descriptivo y correlacional, ya que se describe la relación entre variables (Kerlinger, et al 2002).

Instrumento:

Escala de Motivación al logro de Díaz Loving, et al (1989), compuesta de 21 reactivos redactados en forma positiva, en escala tipo lickert con cinco opciones de respuesta (completamente desacuerdo – completamente de acuerdo), conformada por tres categorías:

Maestría. Compuesta por 7 reactivos.

Competencia. Se integra por 6 reactivos

Trabajo. Se compone por 8 reactivos.

Procedimiento.

Para aplicar el instrumento, se solicitó autorización a la supervisión responsable de los 9 jardines de niños, de esa zona de Chalco, Estado de México. Asimismo se designó un horario para su aplicación y de esa forma, no interrumpir con actividades laborales.

Se agruparon a los docentes del plantel en un salón amplio, donde se les informó brevemente, que se estaba realizando una investigación, que pretendía conocer su opinión respecto a las relaciones laborales. “Para esta investigación, se utilizó un instrumento, que analiza factores laborales y los resultados se analizarán de manera anónima y que por lo tanto se le agradecía su cooperación”. Se les indicó que las instrucciones estaban en la hoja y de existir alguna duda, sería suficiente con levantar la mano para acudir a su lugar y aclararla.

No se dio límite de tiempo para responder el instrumento, sin embargo el tiempo promedio fue de 10 a 15 minutos, al finalizar la aplicación se revisó que estuviera totalmente resuelto, así mismo, a cada docente se le dieron las gracias por su participación y su tiempo para dicha investigación.

Análisis de datos

Se creó la base de datos para la captura de los cuestionarios, en el programa SPSS versión 12.0 para Windows, se efectuó un análisis descriptivo de las variables en general, posteriormente se realizó el análisis de frecuencias entre los rangos de las variables edad, antigüedad en el puesto y el salario. También sometieron análisis las medias de los puntajes obtenidas en la motivación al logro (maestría, trabajo y competencia) para posteriormente realizar el Análisis de correlación de Pearson, buscando si existía relación entre las variables edad, antigüedad en el puesto, salario y la motivación al logro.

Capítulo 5. Resultados.

Los datos obtenidos, se sometieron a análisis en el paquete estadístico SPSS versión 12.0 para Windows 2000. Donde se estudiaron las variables sociodemográficas, edad, antigüedad en puesto, salario, escolaridad, estado civil, sexo, así como los puntajes del instrumento que evaluó la motivación al logro. Mediante un análisis descriptivo, se obtuvo la frecuencia de cada una de las variables. A continuación se presentan:

1. ANALISIS DE FRECUENCIAS

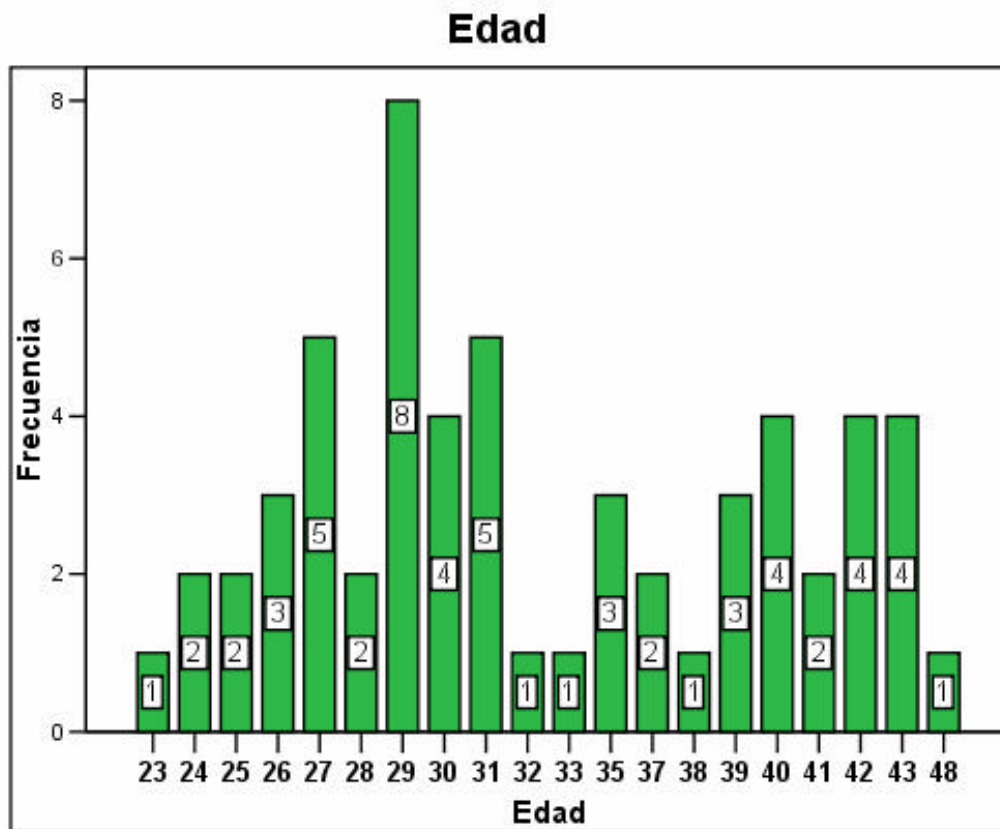
La muestra fue de 58 sujetos que se encuentran en un rango de edad de 23 años como edad mínima y de 48 años como edad máxima, como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1. Edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje.
23	1	1.7
24	2	3.4
25	2	3.4
26	3	5.2
27	5	8.6
28	2	3.4
29	8	13.8
30	4	6.9
31	5	8.6
32	1	1.7
33	1	1.7
35	3	5.2
37	2	3.4
38	1	1.7
39	3	5.2
40	4	6.9
41	2	3.4
42	4	6.9
43	4	6.9
48	1	1.7
Total	58	100.0

Se representa en la figura 1, cada una de las frecuencias por edad, el promedio de la muestra es de 29 años. Es importante destacar que el rango de edad más representativa, o moda es de 31 años, la muestra se vio integrada por sujetos relativamente jóvenes, se muestra continuación.

Figura 1. Frecuencias edad



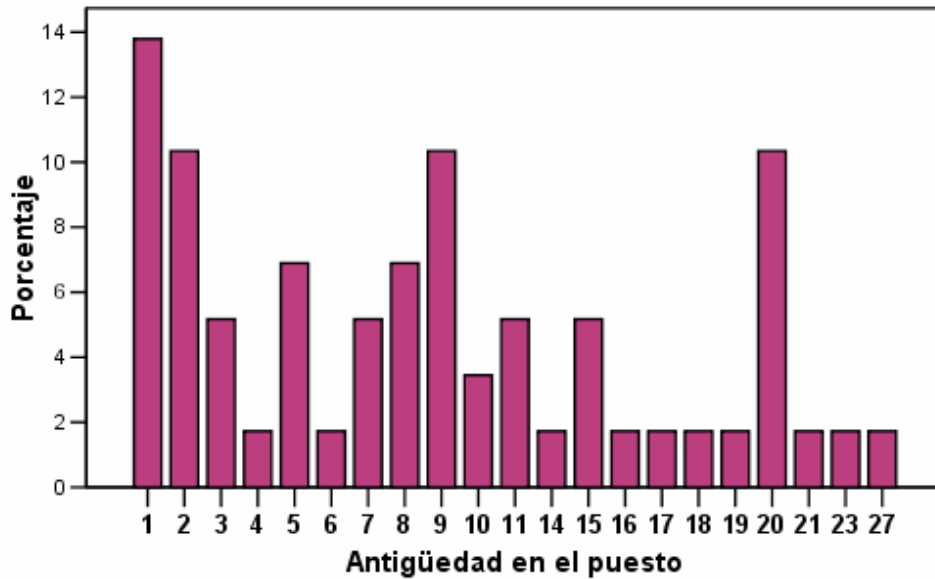
La antigüedad en el puesto, varía de 1 año como mínimo y 27 años de experiencia en el puesto como máximo. Para lo cual se observa que la mayoría de las docentes son de recién ingreso, con un año de antigüedad representando un 13.8%, posteriormente siguen las docentes que cuentan con 2 años, 9 años y 20 años con un porcentaje de 10.3% respectivamente. Las docentes de 5 años y 8 años de antigüedad, representan el 6.9%. Por otra parte, las docentes de 3 años de antigüedad así como las docentes de 15 años de antigüedad, muestran un porcentaje de 5.2%; El 3.4% de la muestra lo representan las docentes de 10 años y las docentes de 6,14,16,17,18,19, 21,23 y 27 años de antigüedad, representa cada una el 1.7%, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Antigüedad en el puesto

Años de antigüedad en el puesto	Frecuencia	Porcentaje
1	8	13.8
2	6	10.3
3	3	5.2
4	1	1.7
5	4	6.9
6	1	1.7
7	3	5.2
8	4	6.9
9	6	10.3
10	2	3.4
11	3	5.2
14	1	1.7
15	3	5.2
16	1	1.7
17	1	1.7
18	1	1.7
19	1	1.7
20	6	10.3
21	1	1.7
23	1	1.7
27	1	1.7
Total	58	100.0

En la figura 2, se puede apreciar con mayor claridad el número de sujetos por años de antigüedad

Figura 2. Antigüedad en el puesto.



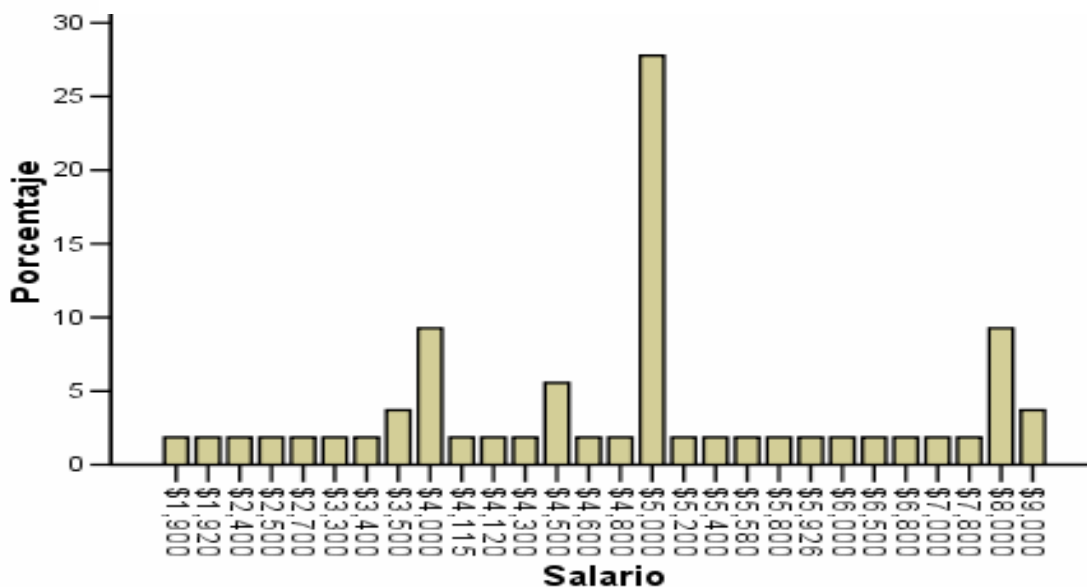
En la tabla 3, se representa el salario mensual aproximado de la muestra; el salario mínimo es de \$ 1,900 pesos y el salario máximo de \$ 9,000 pesos aproximadamente, sin embargo se puede prestar atención a que el 25.9 % (15 docentes) de la muestra tienen un salario mensual de \$ 5,000 aproximado; el 8.6 % (5 docentes) ganan \$8,000 pesos, así como el 5.2% (5 docentes) tienen un salario de \$ 4,500 aproximado; en un porcentaje menor se encuentran los docentes que ocupan el 3.4% (2 docentes) que ganan \$3,500 pesos y lo comparte con un 3.4% (2 docentes) que ganan \$9,000 pesos. El valor de \$ 9,999 representa los valores perdidos no reportados por los docentes, en este caso suman 3.

Tabla 3. Salario.

Salario mensual	Frecuencia	Porcentaje.
\$1,900	1	1.7
\$1,920	1	1.7
\$2,400	1	1.7
\$2,500	1	1.7
\$2,700	1	1.7
\$3,300	1	1.7
\$3,400	12	1.7
\$3,500	5	3.4
\$4,000	1	8.6
\$4,115	1	1.7
\$4,120	1	1.7
\$4,300	3	1.7
\$4,500	1	5.2
\$4,600	1	1.7
\$4,800	15	1.7
\$5,000	1	25.9
\$5,200	1	1.7
\$5,400	1	1.7
\$5,580	1	1.7
\$5,800	1	1.7
\$5,926	1	1.7
\$6,000	1	1.7
\$6,500	1	1.7
\$6,800	1	1.7
\$7,000	1	1.7
\$7,800	1	1.7
\$8,000	5	8.6
\$9,000	2	3.4
Total	54	93.1
Perdidos \$ 9,999	3	5.2
\$10,000	1	1.7
Total	4	6.9
TOTAL	58	100.0

De forma gráfica y en detalle se pueden ver los datos representados de la categoría salario en la figura 3.

Figura 3. Salario



La tabla 4, integra los datos del estado civil de la muestra, donde se incluyen las categorías soltera, reportando 16 docentes con un 27.6 %, la categoría casada o unión libre con 37 docentes que viven en conyugalidad y representan un 37%.

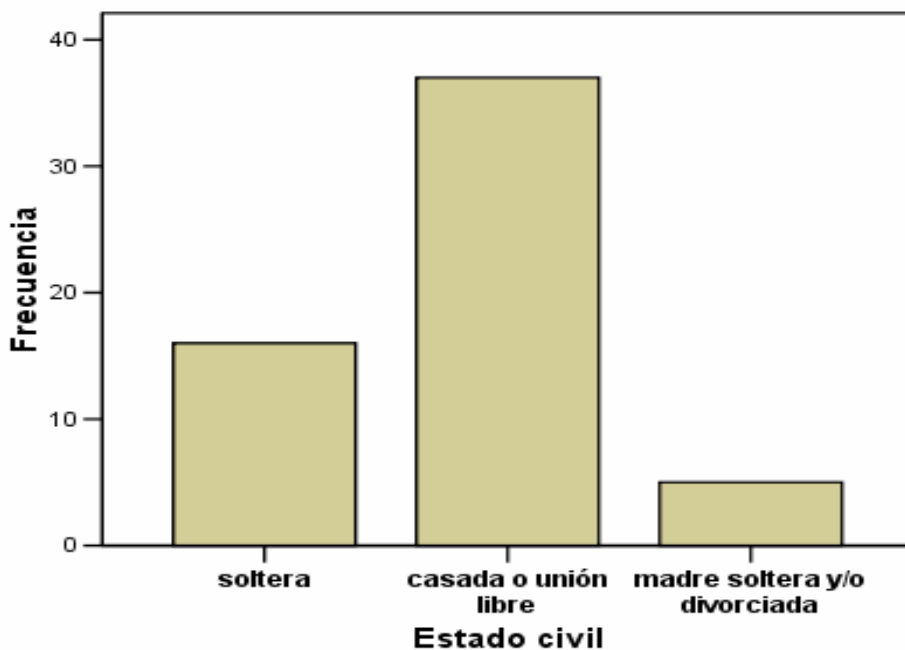
Tabla .4 Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
soltera	16	27.6
casada o unión libre	37	63.8
madre soltera y/o divorciada	5	8.6
Total	58	100.0

Y la categoría madre soltera y/o divorciada muestra una frecuencia de 5 docentes representando un porcentaje de 8.6%.

En la figura 4, se muestra a detalle como se distribuyen los datos, de acuerdo al estado civil, es claro que en mayor porcentaje lo integran las docentes que se encuentran en la categoría casada o unión libre, seguida de los docentes que son solteras y por último los docentes, que pertenecen a la categoría madre soltera o divorciada.

Figura 4. Estado civil en sus tres categorías.

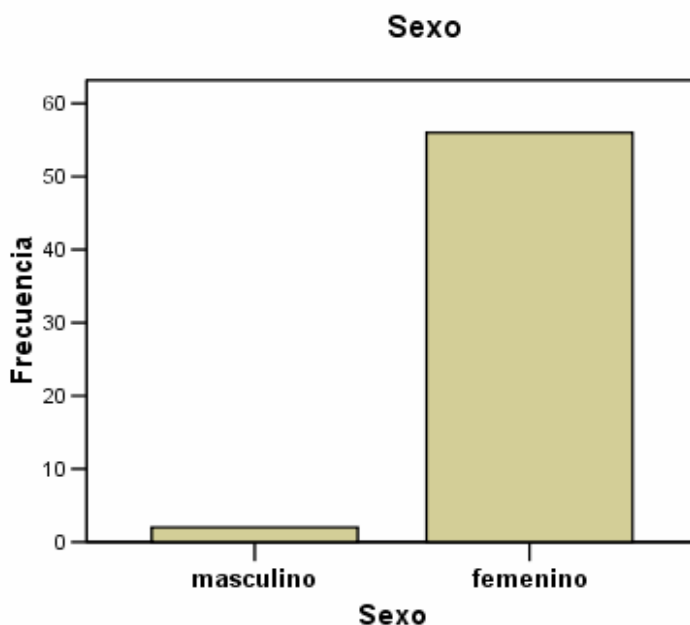


De acuerdo al sexo, se consideraba que la docencia de educación preescolar es campo exclusivo de las mujeres, sin embargo, se reporta la participación de 2 docentes masculinos con un 3.4% y el resto la corresponde a 56 docentes femeninas con un 96.6% de un total de 58 participantes de la muestra, se observa en la tabla 5.

Tabla 5. Sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	2	3.4
Femenino	56	96.6
Total	58	100.0

Para ilustrar la tabla anterior se presenta la figura 5, que muestra como el campo de la educación preescolar aunque sigue predominando la mujer, se comienza a observar la presencia masculina, claro en menor grado.



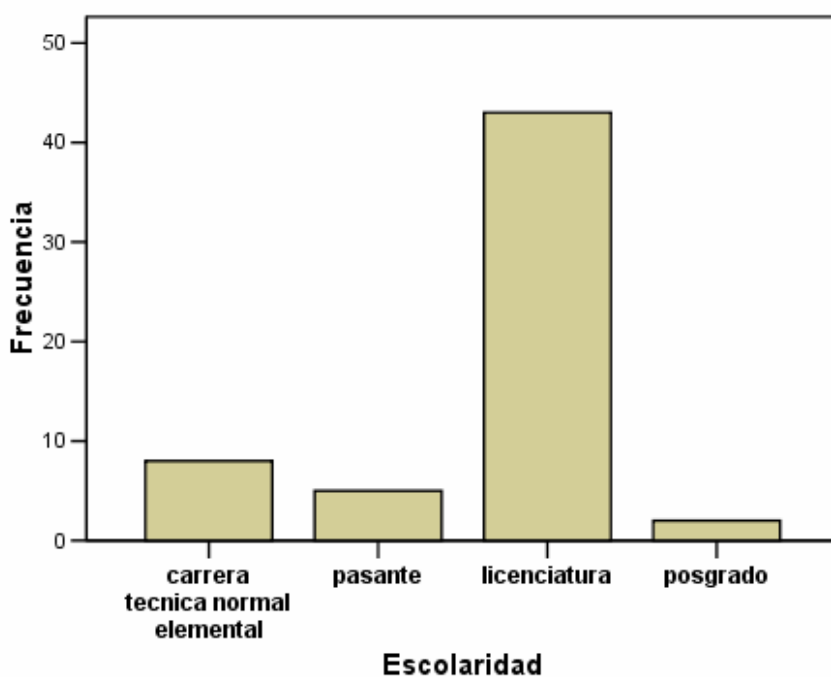
La tabla 6, muestra los datos de la escolaridad, donde se incluyen las categorías, carrera técnica o normal elemental en la que se ubican 8 docentes, representando un 13.8%; la categoría pasante de la Lic. Educación Preescolar, muestra una frecuencia de 5 docentes con un porcentaje de 8.6%; la categoría licenciatura tiene una frecuencia de 43 docentes representando un porcentaje de 74.1% y por último la categoría postgrado mostró una frecuencia de 2 docentes representa un 3.4%.

Tabla 6. Escolaridad.

Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje
Carrera Técnica, Normal elemental	8	13.8
Pasante Lic. Preescolar	5	8.6
Licenciatura Preescolar	43	74.1
Postgrado	2	3.4
Total	58	100.0

Los datos obtenidos respecto a la escolaridad, en sus cuatro categorías, se ve representada en la Figura 6, es relevante observar que la categoría con mayor porcentaje corresponde a la categoría licenciatura, posteriormente la categoría carrera técnica elemental, seguida de la categoría pasante de Licenciatura en Educación Preescolar y al final la categoría postgrado.

Figura 6. Escolaridad.



2. ANÁLISIS DE FRECUENCIAS DE LA EDAD, ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO, SALARIO Y MOTIVACIÓN GENERAL.

Para realizar el análisis de medias de la edad y por criterio del investigador, se dividió en dos rangos de edad, el rango 1 o de menor edad, incluye a docentes de 23 a 35 años; el rango 2 o de mayor edad incluye a docentes de 36 a 48 años de edad.

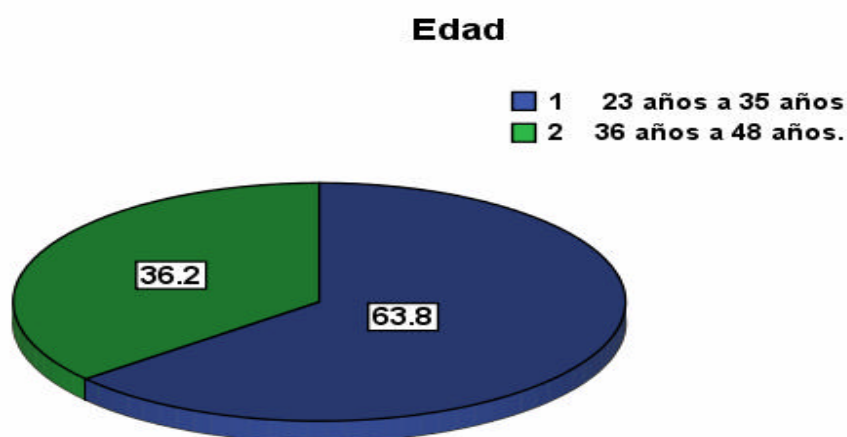
La tabla 7, muestra la categoría edad en dos rangos. El rango 1 presenta 37 docentes, que representa un 63.8% y en el rango 2 se observan 21 docentes, representando un 36.2% de la muestra.

Tabla 7. Edad dividida en rango 1 (menor edad) y rango 2 (mayor edad)

Edad por rangos	Frecuencia	Porcentaje
Rango 1 menor edad	37	63.8
Rango 2 mayor edad	21	36.2
Total	58	100.0

La figura 7, ejemplifica la tabla anterior sobre la edad, ya que la muestra se ve integrada en un porcentaje mayor por docentes de menor edad pertenecientes al rango 1, (23 años a 35 años) con un 63.8% y en menor porcentaje 36.2%, los docentes del rango 2 (36 a 48 años).

Figura 7. Porcentaje de los rangos de edad



Así mismo, en el análisis de frecuencias para la antigüedad en el puesto, se dividió en dos rangos de antigüedad.

El rango 1 corresponde a los docentes de menor antigüedad, de 1 año a 13 años. El rango 2, incluye a docentes de mayor antigüedad en el puesto, de 14 años a 27 años de antigüedad.

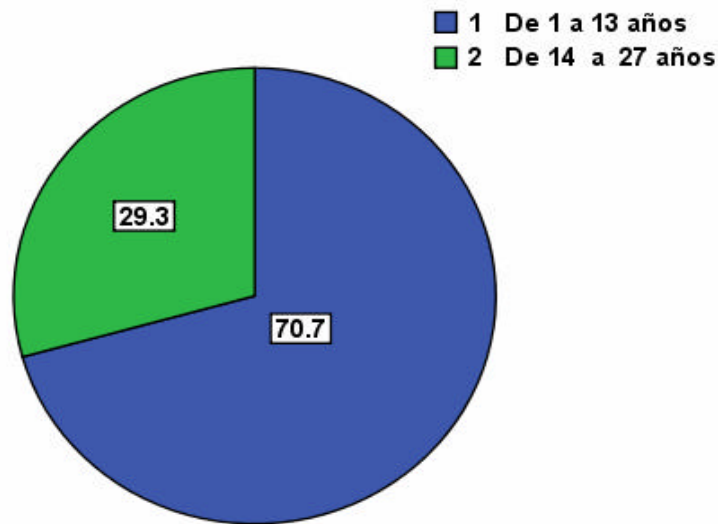
En la tabla 8, se puede observar las frecuencias para ambos rangos, de la antigüedad en el puesto. El rango 1, incluye una frecuencia de 41, que representa un 70.7% de los docentes de menor antigüedad en el puesto (1 a 13 años). Para el rango 2, se mostró una frecuencia de 17, que responde a un 29.3%, de los docentes de mayor antigüedad en el puesto.

Tabla 8. Antigüedad dividida en rango 1 (menor antigüedad) y rango 2 (Mayor antigüedad)

Antigüedad en el puesto	Frecuencia	Porcentaje
Rango 1 menor antigüedad	41	70.7
Rango 2 Mayor antigüedad	17	29.3
Total	58	100.0

En la figura 8, se puede ver a detalle que el mayor porcentaje de antigüedad en el puesto se encuentra en el rango 1 (menor antigüedad) y posteriormente el rango 2 (mayor antigüedad).

Figura 8. Porcentaje de los rangos de la antigüedad en el puesto.



De la misma forma, para realizar el análisis de frecuencias y por criterio del investigador, la categoría salario, se dividió en dos rangos. El rango 1 (menor salario), representa los salarios de \$ 1,900 a \$ 5,950 pesos mensuales aproximados, el rango 2 (mayor salario), representa los salarios de \$5,951 a \$ 10,000 pesos mensuales.

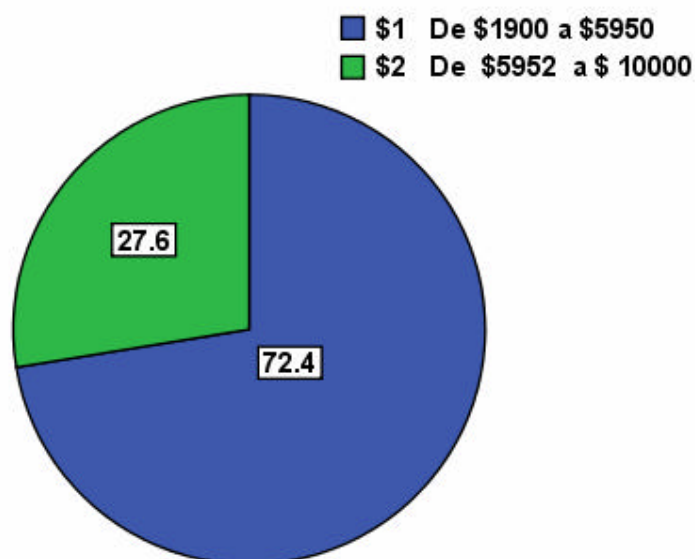
La tabla 9, muestra el salario en sus dos rangos. El rango 1 (menor salario) incluye 42 docentes con un porcentaje de 72.4% y para el rango 2, se integró de 16 docentes que representan el 27.6%.

Tabla 9. Rango 1 (menor salario) y rango 2 (mayor salario)

Salario mensual	Frecuencia	Porcentaje
Rango 1 menor salario	42	72.4
Rango 2 mayor salario	16	27.6
Total	58	100.0

En la figura 9, se ilustran el salario; de acuerdo al rango 1, con el 72.4% se representa en mayor porcentaje a los docentes que tienen un salario mensual aproximado de \$1,900 a \$5,950 pesos mensuales. Así mismo el rango 2, representa el 27.6% de los docentes que tienen un salario de \$5,951 a \$10,000 pesos aprox.

Figura 9. Porcentaje de los rangos de salario



3. ANALISIS DE LAS DIFERENCIA DE MEDIAS DE LA MOTIVACIÓN GENERAL, EDAD, SALARIO Y ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO.

El siguiente análisis, consistió en correlacionar el valor de la media, de la motivación al logro, la edad, el salario y antigüedad en el puesto.

En la tabla 10, se muestran la edad y la motivación; el rango 1 de menor edad, se encuentra constituido de 37 docentes con una media de 3.737 de la escala lickert, en respuesta al instrumento de motivación. El rango 2 de mayor edad, se integra de 21 docentes, con una media de 3.566 correspondiente al valor de la motivación. Obteniendo el valor general de la motivación para ambos rangos de edad, es de 3.675. Por lo tanto no existen diferencias significativas entre la edad y la motivación general.

Tabla 10. Motivación General en correlación con la edad.

Edad por rangos	Media	Sujetos
Rango 1 menor edad	3.7375	37
Rango 2 mayor edad	3.5669	21
Total	3.6757	58

En la tabla 11, se observan la motivación y antigüedad en el puesto. Respecto al rango 1 de menor antigüedad en el puesto y muestra una media de 3.69 de motivación, casi 4 que se refiere a la categoría de acuerdo.

Tabla 11. Motivación general con la antigüedad en el puesto.

Antigüedad en el puesto	Media	Sujetos
Rango 1 menor antigüedad	3.6992	41
Rango 2 mayor antigüedad	3.6190	17
Total	3.6757	58

En el rango 2 (mayor antigüedad), presenta una motivación de 3.61. Para el total de la muestra se obtuvo una media de 3.67 para la motivación general; Es decir que no existen diferencias significativas entre los rangos de antigüedad en el puesto y la motivación general. Así mismos el rango 1 (menor antigüedad), mostró mayor numero de participantes, en comparación al rango 2 (mayor antigüedad).

Para la motivación general en relación al salario, se muestra en la tabla 12, que para el rango 1 (menor salario) la media es de 3.68 en motivación. El rango 2 (mayor salario), presenta una media de 3.66 en la motivación.

De manera general para ambos rangos, la media de la motivación es de 3.67, respecto al salario. Así mismo, es notable que no existan diferencias significativas entre el salario y motivación general, así como en los rangos de menor o mayor salario.

Tabla 12. Motivación General y Salario.

Salario mensual	Media	Sujetos
Rango 1 menor salario	3.6803	42
Rango 2 mayor salario	3.6637	16
Total	3.6757	58

A continuación se presenta el valor de la media para la Motivación al logro en sus tres categorías, Motivación a la maestría, Motivación al trabajo y Motivación a la competencia, así como la diferencia de medias entre factores antigüedad en el puesto, salario y edad.

La tabla 13, presenta la variable Motivación a la maestría y la antigüedad en el puesto. Para el rango 1 de antigüedad se reportó una media de 4.57 de motivación a la maestría; Respecto al rango 2 de antigüedad solo 17 docentes se incluyen en este, con una media de 4.57 para la motivación a la maestría.

Tabla 13. Motivación al logro en sus tres dimensiones con respecto a la antigüedad en el puesto

Antigüedad en el puesto	Motivación a la Maestría	Motivación al Trabajo	Motivación a la Competencia
Rango 1 Menor antigüedad			
Media	4.5749	4.1463	2.7764
N	41	41	41
Rango 2 Mayor antigüedad			
Media	4.5798	3.9926	2.7059
N	17	17	17
TOTAL			
Media	4.5764	4.1013	2.7557
N	58	58	58

Del total de la muestra de 58 docentes, se observa que la media para la motivación es de 4.57 motivados a la maestría. Por lo tanto, no existen diferencias significativas entre la variable antigüedad en el puesto en sus dos rangos y la motivación a la maestría, ya que la media de la motivación para ambos rangos es de 4.57.

Por otra parte, la Motivación al trabajo y la antigüedad en el puesto, reportan para el rango 1 de antigüedad, una media de 4.14 de motivación al trabajo. El rango 2 de antigüedad, obtuvo una media de 3.99 de motivación al trabajo. De manera general la media para la motivación al trabajo es de 4.10 de la escala lickert. De igual forma no se observan diferencias significativas entre la motivación al trabajo y la antigüedad en el puesto.

Respecto a la Motivación a la maestría y la antigüedad en el puesto en sus dos rangos, se observa que el rango 1 de antigüedad tiene una media de 2.77 de motivación a la competencia. Respecto al rango 2 de antigüedad, que tiene una media de 2.70 de motivación a la competencia, por lo que no existen diferencias entre los rangos de antigüedad y la motivación a la competencia. De manera global para la motivación a la competencia, se observa una media de 2.75.

En la tabla 14, se observa el valor de la media para la edad, así como la motivación a la competencia, al trabajo y a la maestría. Para el rango 1 de edad, se muestra una media de 4.64 de motivación a la maestría; el rango 2 de edad, representa una media de 4.46 de motivación a la maestría.

Tabla 14. Motivación al logro en sus tres dimensiones con respecto a la variable edad.

Edad por rangos	Motivación a la Maestría	Motivación al Trabajo	Motivación a la Competencia
Rango 1 Menor edad			
Media	4.6409	4.1182	2.8649
N	37	37	37
Rango 2 Mayor edad			
Media	4.4626	4.0714	2.5635
N	21	21	21
TOTAL			
Media	4.5764	4.1013	2.7557
N	58	58	58

En general para ambos rangos de edad global, se obtuvo una media de 4.57 respecto a la motivación hacia la maestría. Por lo que no se observan diferencias significativas entre los rangos de edad y la motivación a la maestría.

En la misma tabla, se muestra la relación entre la motivación al trabajo y la edad. Respecto al rango 1 de edad, se observa una media de 4.11 de motivación al trabajo. Para el rango 2 de edad, se observa una media de 4.07 de motivación al trabajo. Por lo que en la suma total para la motivación al trabajo se muestra una media de 4.10, no existiendo diferencias significativas entre estas.

Para la Motivación a la competencia y la edad, es posible observar que la media para el rango 1 de edad, es de 2.86 de motivación a la competencia. El rango 2 de edad mostró una media de 2.56 en motivación a la competencia. Obteniendo en el total de la muestra una media de 2.57 para la motivación a la competencia.

En la tabla 15, se muestra el análisis de la diferencia de medias, de la Motivación a la maestría, al trabajo, a la competencia en relación con el salario. Para el rango 1 de salario, se refiere a los docentes de menor salario, representan a una media de 4.57 de motivación a la maestría. El rango 2 de salario se obtiene una media de 4.57, de motivación a la maestría similar a la del rango 1. En una suma global para la variable motivación a la maestría se observa que la media es de 4.57 para ambos rangos de salario.

Tabla 15. Motivación al logro en sus tres dimensiones y el salario

Salario por rangos	Motivación a la Maestría	Motivación al Trabajo	Motivación a la Competencia
Rango 1 Menor salario			
Media	4.5782	4.0744	2.8095
N	42	42	42
Rango 2 Mayor salario			
Media	4.5714	4.1719	2.6146
N	16	16	16
TOTAL			
Media	4.5764	4.1013	2.7557
N	58	58	58

Por lo cual, no se observan diferencias significativas entre la motivación a la maestría y los rangos de salario.

Respecto a la motivación al trabajo y el salario, se observa que el rango 1 de menor obtiene una media de 4.07. Así, para el rango 2 de salario, se obtiene una media de 4.17 en motivación al trabajo. Con una media global de la muestra de 4.10 de acuerdo a la escala lickert.

En la misma tabla se presentan, la motivación a la competencia y salario. Donde, el rango 1 de salario, representa una media de 2.80 en motivación a la competencia. Para el rango 2 de salario, una media de 2.61 de motivación a la competencia. En la suma total de la motivación a la competencia, entre ambos rangos de salario se presenta una media de 2.75

Correlaciones

Para conocer si existe relación entre la motivación a logro en sus tres dimensiones y la edad, el salario y antigüedad en el puesto, se realizó la Correlación de Pearson, donde se muestra lo siguiente.

Tabla 16. Correlación entre la edad, antigüedad en el puesto, salario y la Motivación al logro en sus tres dimensiones

	Antigüedad en el puesto	Salario	Edad
Motivación a la Competencia.			
Correlación de Pearson.	-.045	-.123	-.205
Sig. (unilateral)	.368	.179	.368
N	58	58	58
Motivación a la Maestría			
Correlación de Pearson.	-.006	-.008	-.227*
Sig. (unilateral)	.482	.476	.043
N	58	58	58
Motivación al Trabajo			
Correlación de Pearson.	-.181	.112	-.058
Sig. (unilateral)	.087	.200	.332
N	58	58	58

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

Existe una correlación negativa entre la Edad y la Motivación a la Maestría de $-.227$ (sig $.05$). Entonces, a mayor edad menor motivación a la maestría y a menor edad habrá mayor motivación a la maestría. No se observó correlación entre los otros factores, salario, antigüedad en el puesto y la motivación al logro, así mismo, se observó que la Motivación a la maestría se relaciona con la motivación al trabajo.

Capítulo 6. Discusión y Conclusiones.

Un elemento clave para el fortalecimiento y logro de metas en la educación preescolar, lo aporta el profesor o docente. Sin embargo, para lograrlo es importante revalorar la función del magisterio y asumir que el docente es el protagonista de la transformación educativa en México (Departamento de Educación Preescolar, 2005).

Por tal situación, fue importante conocer, que tan motivados se encontraban los docentes de este nivel educativo. Al buscar probar, si existía relación entre el nivel de motivación al logro y factores como: edad, antigüedad en el puesto y el salario, en docentes de educación preescolar de nueve jardines de niños. Así como, establecer si las docentes de menor antigüedad y por lo tanto más jóvenes muestran mayor motivación al logro.

La muestra estuvo constituida de 58 docentes, integrada en mayor proporción por docentes de menor edad, sin embargo, no se observaron diferencias entre mayor o menor edad y la motivación en general. Es decir que las docentes de uno y otro rango de edad se encuentran motivadas. La muestra fue más representativa por docentes jóvenes, que tenían poco tiempo de trabajar en preescolar, debido a la demanda educativa y es necesario cubrir esa demanda, con docentes, recién egresados de la Licenciatura en preescolar o área afín.

Es importante señalar, que aunque la muestra fue más representativa por mujeres, debido a que el jardín de niños tiene un matiz maternal, actualmente el hombre se ha integrado en este campo laboral, teniendo que cumplir con la formación y el perfil para ser facilitador en el proceso de socialización del niño y romper con el esquema del hombre rígido, e integrar una nueva imagen, más sensible y a la vez directiva.

En la antigüedad en el puesto y la motivación, se observó que la muestra se integró por docentes de menor antigüedad, entonces no se mostraron diferencias significativas respecto a la motivación para ambos rangos de antigüedad.

En relación al salario y la motivación en general, tampoco existieron diferencias entre los rangos de menor y mayor salario. Pues, se observó que la motivación se mantuvo en 3.6, no existiendo diferencias significativas entre los rangos de salario.

Así mismo las docentes se encuentran motivadas hacia la maestría así como al trabajo, para ambos rangos de salario. Como lo mencionaban Dunnet y Kichner, (1976), respecto a que el dinero como incentivo le sirve al hombre para cubrir ciertas necesidades, sin embargo no es suficiente, ya que el trabajador requiere de un reconocimiento además de ser tomado en cuenta en lo que realiza. De esta manera se puede entender porque las docentes se motivan a la maestría, donde se hace reconocimiento a su dedicación y excelencia.

Es importante señalar, que se mostró una correlación negativa entre la motivación a la maestría y la edad. Lo que indica que a menor edad mayor maestría. Por tal se prueba, que las docentes más jóvenes o de menor edad, se encuentran más motivadas a la maestría, que aquellas docentes de mayor edad. Esto se debe a que las docentes de menor edad, parten de una formación reciente y actualizada, así como el conocimiento de los nuevos planes y programas vigentes de este nivel educativo. Ya que, las docentes de mayor edad, sólo cuentan con la formación inicial de hace 25 años, además de los cursos de actualización y carrera magisterial, que complementan su formación y de esa forma continuar y especializarse en el área que labora, así como la oportunidad de tener mejores ingresos.

Sin embargo, estos cursos de actualización, son en su mayoría teóricos y no logran concretarse en la práctica, por lo que las docentes asisten debido, a que

cuentan con la seguridad de una plaza y no les interesa el reconocimiento de su trabajo, sino sólo la remuneración.

La motivación a la maestría, describe a una persona dirigida a la excelencia en la realización de tareas difíciles; en este caso las docentes de menor edad muestran esta característica, además de sobresalir, innovar y obtener reconocimiento en su trabajo y obtener la oportunidad de colocarse en una plaza fija para laborar. Es por ello, que la mayoría de las docentes no cuentan con mucha antigüedad en el puesto y son relativamente jóvenes.

Esto responde al trabajo de Spencer y Helmreich (1978, en Hernández, 2002) en el cual, se menciona que las personas que se orientan a la maestría, y al trabajo se relacionan positivamente tanto en rasgos instrumentales positivos (activo, independiente) como rasgos expresivos positivos (gentil, amable), existiendo una relación positiva de Maestría y trabajo con autoestima. Es por ello, que el perfil del docente, se observa que en su trabajo debe mostrarse con una actitud de cariño, respeto y tolerancia así como creativa y dinámica en su labor.

De manera que, las personas que tienden hacia la maestría, prefieren tareas difíciles intentando la perfección, así como trabajos que proporcionen prestigio; así mismo, se complementa con la tendencia al trabajo, que caracteriza a personas con una actitud positiva al trabajo y que prefieren tener un empleo bien remunerado. Es decir que la Maestría y el Trabajo hacen que una persona aspire un mayor nivel educativo y por lo tanto remunerado (Helmreich y Spencer 1978 en Díaz L. 1989).

La motivación al logro está relacionada, únicamente con la variable edad, así mismo es notable, que la muestra se haya integrado en mayor proporción por docentes jóvenes, que por docentes de mayor edad. Esto indica, que las docentes que se integran al sistema educativo de este nivel, se muestran más

motivadas a la maestría, que las docentes que cuentan con más experiencia en el sistema y por tanto, son de mayor edad.

Dicho anteriormente, en la formación del docente, la actualización es su principal herramienta ante técnicas y estrategias que le permitan atender la demanda educativa, así como fomentar la participación de sus alumnos en el ejercicio de su profesión.

En base a esta formación, las docentes de recién ingreso, se reconocen motivadas a realizar tareas difíciles y efectuar actividades intentando la perfección; incidiendo en el prestigio que se asocia, a un alto nivel educativo.

Las personas con alta motivación al logro se identifican, como personas que logran trabajos difíciles, consiguen una producción mayor con menos trabajo, se esfuerzan más por cosas que son importantes y razonablemente alcanzables, tienden a desconocer las metas fáciles porque su alcance no daría sensación de consumación, no se sentiría totalmente satisfecho y también hará a un lado las metas difíciles debido a que la posibilidad de logro es remota así mismo obtener una sensación de consumación es baja, pues se concentra en objetivos que son relevantes y por lo tanto alcanzables

Ya que se observó una alta motivación al logro en los docentes, enfocándose a la maestría y al trabajo, es importante resaltar que el perfil del docente, le brinda las herramientas para cubrir con las exigencias en la vida laboral, lo que le permite continuar con su aprendizaje y lograr que su labor sea reconocida a través del aprendizaje transmitido a sus alumnos, ya que es el que, da inicio al proceso de escolarización como formación básica (a nivel preescolar, primaria y secundaria).

No importando que se enfrenta a, la carencia de recursos humanos con los que opera el servicio, a la sobrecarga de trabajo por labor administrativa afectando principalmente a educadoras encargadas, etc. Se reconoce, el papel del nuevo Programa de Educación Preescolar 2004, el cual apoya al docente conformando un equipo de trabajo.

Limitaciones y Sugerencias.

Para los fines de esta investigación se consideraron las siguientes limitaciones:

- La proporción de la muestra, aunque se trato de ser significativa, fue una limitante, ya que únicamente participaron las docentes de nueve escuelas, se sugiere ampliar la muestra para obtener datos más detallados de la población de mayor y menor edad.

- Al preguntar por el salario de las docentes, en muchas ocasiones se omitió, y se ha corroborado con la supervisión, que el salario aproximado no corresponde al que en realidad perciben, ya que minimizaron su percepción salarial, por lo que, se sugiere tomar en cuenta para posteriores investigaciones.

- Si bien, se tomó en cuenta la carrera magisterial, pocas docentes confirmaron dicha petición, por tal, se espera que sea requisito en investigaciones posteriores, debido a que al estar inscritas en carrera magisterial, la percepción económica, así como la formación educativa es diferente de las docentes que no cursan carrera magisterial.

- Se podría realizar un estudio respecto a la motivación al logro de docentes de jardín de niños públicos en comparación con los privados, para conocer, si las condiciones laborales, así como su formación, influyen en su motivación.

BIBLIOGRAFIA.

1. Ayala. A. (1998). La función del profesor como asesor. México: Trillas
2. Argueta. S. (2000). Evaluación del desempeño profesional del docente que participa en el nivel básico. Programa Carrera Magisterial. Estudio de caso en Celaya Guanajuato. Tesis de maestría no publicada. Universidad Pedagógica Nacional.
3. Arnau, J. (1974). *Motivación y Conducta*. Barcelona: Fontanella.
4. Arzate, B. (2005). Filosofía de vida y su relación con motivación al logro. Tesis de licenciatura no publicada. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. UNAM.
5. Bolaños, V. y Mosqueda, A. (1999). *Diferencias de autoconcepto y motivación al logro en atletas universitarios*. Tesis de licenciatura no publicada Facultad de Psicología. UNAM.
6. Bolles, C. (1992). *Teoría de la motivación Humana*. México: Trillas
7. Cervantes, C (2002). Propuesta de Gestión Escolar. Actitudes del docente en la transformación de su práctica. Tesis no publicada. Universidad Pedagógica Nacional.
8. Cofer, C. N. (1971). *Psicología de la motivación*. México: Trillas.
9. Departamento de Educación Preescolar Valle de México. (2005). Plan estratégico de transformación escolar.
10. Dirección General de educación Básica. (2005). Lineamientos de operación para Educación Básica (Preescolar). Gobierno Del Estado de México. Secretaria de Educación, Cultura y Bienestar Social.
11. Díaz. L, Andrade. P, La rosa. J, (1989). *Orientación de logro: Desarrollo de una escala multidimensional (EOL) y su relación con aspectos sociales y de personalidad*. Revista Mexicana de Psicología Social. Enero – junio Vol. 6. No. 1 pp. 21-26

-
12. Diario Oficial de la Federación (1996). *Programa de desarrollo educativo 1995-2000*. Órgano de Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. Tomo DIX No 12 19 Febrero.
 13. Dirección General de Normatividad de la Subsecretaría de Educación Básica y Normal de la Secretaría de Educación Pública. (2002). Plan de estudios 1999 Licenciatura en Educación Preescolar. Programa para la transformación y el Fortalecimiento Académico de las Escuelas Normales. México: SEP
 14. Dunnette, M. y Kichner, W. (1976). *Psicología Industrial*. México: Trillas.
 15. Espinosa, P. (2005). La filosofía de la vida y su relación con la orientación al logro en estudiantes mexicanos de tercer grado de preparatoria. Tesis de licenciatura no publicada. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. UNAM.
 16. González. V y Ponce. H (1997). Relación de factores demográficos con autoconcepto, locus de control, Motivación de logro en trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México. Tesis de licenciatura no publicada. Facultad de Psicología. UNAM
 17. Hernández G. (2002). Motivación animal y humana. México: Manual Moderno.
 18. Instituto Tecnológico de Computación (ITC, 1997). *Nomina integral*. México: Casa papelera de escuelas y oficinas.
 19. Kerlinger, F y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. México: McGrawhill 4ª edición.
 20. Larrauri, T. (1989). Prospectiva de la educación preescolar en México. México: Imagen Editores.
 21. Luna, G. (2000). *Motivación de logro y satisfacción laboral en docentes*. Tesis de licenciatura no publicada Facultad de Psicología. UNAM.
 22. McClelland. D. (1989). Human Motivación. Madrid: Narce
 23. Madsen, K. B (1971). *Teorías de la motivación*. Buenos Aires: Paídos.

-
24. Mayor. M. (1990). *Ámbitos de Aplicación de la Psicología Motivacional*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
 25. Mondragón. L. (2004). *El trabajo de la educadora... ¿es simplemente cuidar niños?* Universidad Pedagógica Nacional. www.upn.mx.
 26. Murillo, G. E. (1998). *Exploración de la asertividad y motivación en el delincuente*. Tesis de Licenciatura, no publicada. Facultad de Psicología. UNAM
 27. Paz. L. (2005). Ensayo. La practica del orientador educativo y la motivación de logro en los alumnos. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. No.6 julio- octubre
 28. Pescador. J. (1989). *Aportaciones para la Modernización Educativa*. México: UPN.
 29. Programa de Educación Preescolar (2004). *Secretaría de Educación Pública: México*
 30. Raluy, P. (1991). *Diccionario Porrúa de la lengua española*. México: Porrúa.
 31. Rocha. G y Escalante L. (2004). "Análisis del PEP 1992 a la luz de los intereses constitutivos del saber. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad Pedagógica Nacional.
 32. Rodríguez S. (2003). *Motivación de logro y Satisfacción laboral en empleados de la Dirección General de Servicios de Computo Académico de la UNAM*". Tesis de licenciatura no publicada. Facultad de Psicología UNAM.
 33. Secretaría de Educación Pública (2004). "Diálogos sobre la educación preescolar (conclusiones generales)". Programa de renovación curricular y Pedagógica de la educación preescolar. México, abril 2004.
 34. Secretaría de Educación Pública. (1992). *Guía de apoyo para el director*.

35. Sánchez, U. (1999). *Una estrategia de actualización docente en el proyecto de formación permanente para el personal de educación preescolar. Valle de México* Tesis de Licenciatura no publicada. Facultad de Psicología UNAM.
36. Torres. P. (2006). Ensayo, Cultivando Experiencias sobre Evaluación del Programa de Educación Preescolar 2004. Revista de Educación y Cultura de la sección 47 SNTE. www.reformapreescolar.sep.gob.mx
37. UTEHA, (s/a). Enciclopedia Manual UEHA. Unión tipográfica editorial: México.

ANEXO

Fecha: _____

Edad. _____
 Sexo. _____
 Estado civil _____
 Antigüedad en el puesto _____
 Salario mensual _____
 Escolaridad _____

A continuación hay una lista de afirmaciones. Por favor indique en que medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas marcando con una cruz al que mejor exprese su opinión. Responda a todas las afirmaciones. Gracias.

- 5** Completamente de acuerdo.
- 4** De acuerdo.
- 3** Ni en acuerdo ni en desacuerdo.
- 2** En desacuerdo.
- 1** Completamente en desacuerdo.

1. Me gusta resolver problemas difíciles.	1	2	3	4	5
2. Soy trabajador.	1	2	3	4	5
3. Me enoja que otros trabajen mejor que yo.	1	2	3	4	5
4. Me disgusta cuando alguien me gana.	1	2	3	4	5
5. Me es importante hacer las cosas lo mejor posible.	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. Disfruto cuando puedo vencer a otros.	1	2	3	4	5
9. Soy cumplido en tareas que me asignan	1	2	3	4	5
10. Soy cuidadoso al extremo de la perfección.	1	2	3	4	5
11. Me gusta que lo que haga quede bien hecho.	1	2	3	4	5
12. Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla	1	2	3	4	5
13. Soy dedicado en las cosas que emprendo.	1	2	3	4	5
14. Me siento bien cuando logro lo que me propongo	1	2	3	4	5
15. No estoy tranquilo hasta que mi trabajo quede bien hecho.	1	2	3	4	5
16. Como estudiante soy (fui) machetero.	1	2	3	4	5
17. Es importante para mi, hacer las cosas mejor que los demás	1	2	3	4	5
18. Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas	1	2	3	4	5
19. Me esfuerzo 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