

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y  
HUMANIDADES



**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
MOTIVACIÓN DE LOGRO PROFESIONAL DE LOS  
ALUMNOS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
“FRANCISCO DE PAULA GONZÁLES VIGIL” DE TACNA,  
EN EL AÑO 2006**

**TESIS PRESENTADO POR:**

Bachiller Maritza Marcela MAMANI ANDRADE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Educación Técnica

Especialidad: Computación e Informática

**TACNA- PERÚ**

**2006**

### ***DEDICATORIA***

*El presente trabajo lo dedico con todo  
cariño a mis queridos padres quienes  
contribuyeron a mi formación  
profesional.*

# ÍNDICE GENERAL

INTRONDUCCIÓN.....	05
--------------------	----

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Determinación del problema .....	07
1.2	Formulación del problema.....	09
1.3	Justificación del problema .....	09
1.4	Objetivos.....	10
1.5	Definiciones operacionales .....	11

## CAPÍTULO II

### CLIMA INSTITUCIONAL

2.1	Concepto de Clima Institucional.....	13
2.2	Elementos del Clima Institucional .....	14
2.3	Importancia del Clima Institucional en la organización .....	16
2.4	Clima Institucional y desarrollo organizacional.....	17
2.5	Factores que contribuyen a mejorar el Clima Institucional .....	21
2.6	Formas de Clima Institucional .....	24
2.6.1	Clima de tipo autoritario .....	24

2.6.2	Clima de tipo participativo .....	25
2.7	Dimensiones del Clima Institucional .....	26
2.8	Como incidir positivamente en un clima humano y profesional de una institución .....	31

### **CAPÍTULO III**

#### **MOTIVACIÓN DE LOGRO PROFESIONAL**

3.1	Fundamentos teóricos sobre motivación .....	33
3.2	Definición de motivación .....	40
3.3	Tipos de motivación .....	41
3.3.1	Positiva .....	41
3.3.2	Negativa .....	43
3.4	Motivación para aprender.....	44
3.5	Elementos en la motivación .....	47
3.6	Fuentes de motivación .....	48
3.7	Concepto de Motivación de Logro del estudiante .....	50
3.8	Importancia del Clima Institucional en la Motivación de Logro Profesional del estudiante .....	53

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METEDOLÓGICO**

4.1	Formulación del problema.....	55
4.2	Enunciado de las hipótesis.....	55
4.3	Variables de investigación.....	56
4.3.1	Variable independiente .....	56
4.3.2	Variable dependiente .....	57
4.4	Tipo y diseño de investigación .....	57
4.5	Población y muestra.....	58
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	59
4.6.1	Procedimiento .....	59
4.6.1	Técnicas e instrumentos .....	60
4.7	Procesamiento y análisis de datos .....	60

## **CAPÍTULO V**

### **MARCO OPERATIVO**

5.1	Descripción del lugar de investigación .....	61
5.2	Descripción del trabajo de campo .....	62
5.3	Presentación y análisis de resultados .....	64
5.3.1	Resultados del Clima Institucional.....	64
5.3.2	Resultados de la variable Motivación de Logro Profesional.....	96

5.3.3	Relación entre el Clima Institucional y la Motivación de Logro	
	Profesional de los alumnos .....	98
5.4	Comprobación de hipótesis .....	101
5.4.1	Comprobación de las hipótesis específicas.....	101
5.4.2	Comprobación de la hipótesis general .....	103

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

6.1	Conclusiones .....	104
6.2	Sugerencias .....	106
	BIBLIOGRAFÍA.....	107

## INTRODUCCIÓN

Cualquiera fuese la organización institucional interiormente se forma un determinado ambiente, el cual, esta dado por las relaciones que se generan entre las personas que la integran; esto es considerado como el Clima Institucional. Los sentimientos y el estado emocional del personal refleja el funcionamiento interno de la institución, por ello, este ambiente puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Inclusive la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales; sino, también de la forma en que éste percibe su trabajo y los componentes de su institución. Por eso, la actitud o el accionar de los directivos, docentes y administrativos puede ser negativo o problemático debido al Clima Institucional que se genera, o en su defecto puede ser positivo y no presentar problemas.

Además, debemos tener en cuenta que el Clima Institucional se modifica a través del tiempo como influencia de la sociedad y resultado de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, las normas gubernamentales y el crecimiento de las organizaciones. En el ámbito educativo, el clima generado por los elementos que conforman la institución será una variable importante en la realización de los alumnos, es decir, en la Motivación de Logro Profesional.

En este sentido, el presente trabajo de investigación pretende evaluar el Clima Institucional y la Motivación de Logro Profesional de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006. Describir el Clima Institucional permitirá obtener información relevante con respecto a las relaciones entre estas variables.

Los resultados de esta investigación se exponen en el presente informe, el mismo, que se ha organizado de la siguiente manera:

**CAPÍTULO I:** Se encuentra el planteamiento del problema, su formulación, la justificación, los objetivos y las definiciones operacionales.

**CAPÍTULO II y III:** Marco Teórico de la variable independiente Clima Institucional y variable dependiente, Motivación de Logro Profesional.

**CAPÍTULO IV:** Marco Metodológico, describe la formulación del problema, enunciado de hipótesis, las variables, tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos y procedimiento y análisis de datos.

**CAPÍTULO V:** Marco Operativo, descripción del trabajo de campo, presentación de los resultados y verificación de hipótesis.

**CAPÍTULO VI:** Conclusiones y sugerencias.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA**

Los estudiantes son la razón de la educación, es el elemento más importante del proceso aprendizaje. Reconocer esta potencialidad representa un compromiso por entender su capacidad para pensar inteligente y creativamente. Por esta razón el personal directivo y docente deben diseñar procedimientos para que este potencial adquiera un conjunto de capacidades y habilidades que le permitan interactuar en su medio.

Sin embargo, muchos de los que trabajan en las instituciones educativas no asumen esta responsabilidad. No se dan cuenta, lo

importante que es, lograr que los alumnos se sientan bien dentro de la institución, que se sientan parte de ella y que sientan el calor de un ambiente agradable de trabajo. Solo un ambiente adecuado hace posible que los alumnos sientan un alto compromiso hacia logro de su aprendizaje de manera que se cree una ventaja competitiva sustentable para la misma. Es decir que, los directivos, docentes y administrativos deben generar las condiciones para que sus estudiantes alcancen una Motivación de Logro Profesional que los induzca a realizar mejor las tareas, y lograr mejores estándares en su formación profesional.

Haciendo un análisis en el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, se ha podido encontrar que muchos de los alumnos ponen poco empeño a su tarea educativa, así vemos, que no se preparan adecuadamente para sus exámenes, presta escasa atención a los trabajos mancomunados, sus labores académicas son de bajo nivel y muestran un alto nivel de inseguridad en el logro de sus aprendizajes, es decir, que muestran una baja motivación de logro en su formación profesional.

En el campo educativo el accionar de los alumnos depende de la percepción que tengan de la institución, la cual esta condicionada a las interacciones y otras series de experiencias que cada miembro tenga en el interior de la institución educativa. Los factores y estructuras del

sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros de la institución. Este clima resultante induce a determinado comportamiento en los estudiantes.

De esta manera se ha observado que en dicha institución educativa el Clima Institucional no es óptimo, debido a innumerables conflictos, relaciones sociales resquebrajadas, entre otras; que se presentan entre el personal directivo, docentes y administrativos de la institución. En consecuencia, el Clima Institucional se caracteriza por ser negativo para el desenvolvimiento de las actividades académicas. Es así, que el Clima Institucional puede ser una de las variables que viene incidiendo en la Motivación de Logro Profesional de los alumnos.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿De qué manera el Clima Institucional influye en la Motivación de Logro Profesional de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006?

## **1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

El presente trabajo de investigación es importante, porque nos permite conocer como es que los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil”, vienen atravesando por

una etapa crítica, relacionado a la Motivación de Logro Profesional. También permitirá evaluar el Clima Institucional que se presenta en esta institución educativa.

Además, el presente trabajo de investigación es importante, porque pretende observar cuan relacionadas están las variables de estudio, es decir, determinar si el Clima Institucional tiene una influencia en la Motivación de Logro Profesional de los alumnos. En la medida que se demuestren las hipótesis de trabajo nos revelará el por qué del problema investigado.

Por otro lado, a las conclusiones que lleguemos nos permitirá sugerir algunas alternativas viables tendientes a la solución del problema de Motivación de Logro Profesional de los alumnos y el Clima Institucional. Así, como también servirá de fuente para que origine nuevos trabajos de investigación.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo de investigación general**

Determinar el nivel de influencia del Clima Institucional en la Motivación de Logro Profesional de los alumnos del Instituto Superior

Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

- a. Diagnosticar el Clima Institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006.
- b. Determinar el nivel de Motivación de Logro Profesional de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006.
- c. Relacionar el Clima Institucional con el nivel de Motivación de Logro Profesional de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006.

#### **1.5 DEFINICIONES OPERACIONALES**

##### CLIMA INSTITUCIONAL

Es el ambiente que se tiene en una institución educativa, a partir de las relaciones cotidianas entre sus miembros y está íntimamente relacionado con las actitudes del personal.

## MOTIVACIÓN

Es una predisposición que impulsa a la participación activa, esfuerzo e interés (deseo) para alcanzar logros y éxitos en su desempeño académico.

## LOGRO PROFESIONAL

Alcanzar las competencias necesarias para el buen desempeño profesional.

## MOTIVACIÓN DE LOGRO PROFESIONAL

Predisposición que impulsa al estudiante a vencer desafíos, poniendo el máximo de interés, esfuerzo y predisposición para avanzar y crecer en su campo profesional.

## INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La institución educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada.

## CAPÍTULO II

### CLIMA INSTITUCIONAL

#### 2.1 CONCEPTO DE CLIMA INSTITUCIONAL

*“El Clima Institucional representa el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes”<sup>1</sup>*

Es decir, que el Clima Institucional esta compuesto de un conjunto de variables, como ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional y características de sus miembros, que ofrecen una visión global de la organización. Estas variables se refieren a los siguientes aspectos:

---

<sup>1</sup> CHAVENATO, Idalberto. “Administración de los recursos humanos” Pág. 120

- a) **Ambiente físico:** espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.
- b) **Estructura:** tamaño de la institución, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- c) **Ambiente social:** compañerismo, conflictos entre personas, conflictos entre jefaturas de departamentos, comunicaciones, etc.
- d) **Características personales:** de sus miembros como actitudes, aptitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- e) **Comportamiento organizacional:** productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés.<sup>2</sup>

## 2.2 ELEMENTOS DEL CLIMA INSTITUCIONAL

### 2.2.1 Los agentes

No son otros que las personas que forman parte de la comunidad educativa, cuya intervención los convierte en protagonistas del quehacer del centro. Dicha intervención puede ocurrir a nivel individual o a nivel asociativo, lo cual define dos tipos de agentes:

- **Agentes personales:** alumnos, profesores, directivos y administrativos tienen una presencia directa a nivel de los niveles educativos básicos.
- **Agentes asociativos:** asamblea de profesores, asociaciones de alumnos y gremios de profesores.

---

<sup>2</sup> GIBSON, JAMES, IVANCEVICH, John M., Donnelly & James. "Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos" Pág. 181

### **2.2.2 Las relaciones:**

El tejido de interacciones directas que desarrollan los agentes de la institución educativa. Interacciones que traslucen tanto opciones personales como las vinculaciones funcionales en torno a los desempeños que la institución educativa requiere. Traduce, entonces, dos aspectos distintivos:

- Las actitudes de acogida, participación, cooperación y autonomía; o con actitudes de reserva y absentismo, competitividad, intolerancia y frustración.
- Las interacciones funcionales derivadas de las responsabilidades del puesto de trabajo.

### **2.2.3 La comunicación**

Canal o cauce que pone en funcionamiento las vinculaciones. Del grado de fluidez y claridad de los mensajes y la información depende el grado de adecuación y desarrollo de las relaciones.

### **2.2.4 La cultura**

Marco normativo determinado por el conjunto de pautas de conducta, creencias, expectativas, aspiraciones, intereses, hábitos y valores, que consciente o inconscientemente van marcando el comportamiento de los agentes o miembros de la comunidad.

## **2.3 IMPORTANCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA ORGANIZACIÓN**

El Clima Institucional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, puede ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En resumen, es la expresión personal de la “opinión” que los directivos y trabajadores se forman de la organización a la que pertenecen. Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, entre otras.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Institucional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Un cambio de enfoque en la administración de las instituciones educativas sería muy útil, puesto que, incidiría directamente en el estilo de dirigir estas organizaciones, caracterizadas por la desidia de sus miembros y comenzaríamos a darnos cuenta que debemos concebir al

ser humano inmerso en una totalidad, que le reclama responsabilidad y compromiso consigo mismo. El Clima Institucional es primordial en el análisis organizacional y es hacia esta comprensión que debemos dirigirnos en los próximos años con una mirada renovada.

## **2.4 CLIMA INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

La lista siguiente muestra algunos de los resultados que se pueden esperar de las diferentes intervenciones del DO:

### **2.4.1 Retroalimentación**

Se refiere al aprendizaje de nuevos datos acerca de uno mismo, de los demás, de los procesos de grupo o de la dinámica organizacional, datos que antes la persona no tomaba en cuenta en una forma activa. La conciencia de esa nueva información puede ser conducente al cambio si la retroalimentación no es amenazadora. La retroalimentación es prominente en intervenciones como consultoría de procesos, reflejo de la organización, capacitación en sensibilidad, orientación o consejo, y retroalimentación de encuestas.

#### **2.4.2 Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales**

A menudo las personas modifican su conducta, actitudes, valores, etc., cuando se percatan de los cambios en las normas que están ayudando a determinar su conducta. Por consiguiente, la conciencia de la nueva norma tiene un potencial de cambio, porque el individuo ajustará su conducta para alinearla con las nuevas normas. Aquí se supone que la conciencia de "éste es el nuevo juego de pelota", o que "ahora estamos jugando con una nueva serie de reglas", es una causa de cambio en la conducta individual.

#### **2.4.3 Incremento en la interacción y la comunicación**

La creciente interacción y comunicación entre individuos y grupos, en y por sí misma, puede efectuar cambios en las actitudes y las conductas. La creciente comunicación, permite que uno verifique sus propias percepciones para ver si están socialmente validadas y compartidas. Este mecanismo es la base de casi todas las intervenciones del DO. La regla empírica es: lograr que las personas hablen e interactúen en nuevas formas constructivas y de ello resultarán cosas positivas.

#### **2.4.4 Confrontación**

El término se refiere, sacar a la superficie y abordar las diferencias en creencias, sentimientos, actitudes, valores o normas, con el fin de eliminar los obstáculos para una interacción efectiva. La confrontación es un proceso que trata en forma activa de discernir las diferencias reales que se están "interponiendo en el camino", de hacer salir a la superficie esos problemas y trabajar en ellos de una manera constructiva. Hay muchos obstáculos para el crecimiento y el aprendizaje; siguen existiendo cuando no se observan y se examinan en forma activa. La confrontación es el fundamento de la mayor parte de las intervenciones de resolución de un conflicto, como la formación de equipos ínter grupo, la conciliación de terceras partes y la negociación del rol.

#### **2.4.5 Educación**

Se refiere a las actividades diseñadas para mejorar a) el conocimiento y los conceptos, b) las creencias y actitudes inadecuadas, c) las habilidades. En el desarrollo organizacional, la educación puede estar dirigida hacia el entendimiento de estos tres componentes en varias áreas de contenido: logro de la tarea, relaciones de conductas humanas y sociales, dinámica de procesos de la organización, y procesos de

administración y control del cambio. Desde hace mucho tiempo, la educación ha sido una técnica de cambio aceptada.

#### **2.4.6 Participación**

Se refiere a las actividades que incrementan el número de personas a quienes les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas. La participación es el principal mecanismo que sustenta los círculos de calidad, las organizaciones colaterales, los programas de calidad de vida en el trabajo (CVT), la formación de equipos, la retroalimentación de encuestas, y las juntas de confrontación de Beckhard. Es muy probable que la participación desempeñe un rol en la mayor parte de las intervenciones del DO.

#### **2.4.7 Responsabilidad creciente**

Se refiere a la determinación de quien es responsable y que responsabilidades va asumiendo, en la medida que la organización va creciendo. Estos dos aspectos deben estar presentes para que la responsabilidad mejore el desempeño. Las intervenciones del DO que incrementan la responsabilidad son la técnica del análisis del rol, el delineamiento de responsabilidades, la planificación de la vida y carrera,

los círculos de calidad, la administración por objetivos (APO), los equipos autodirigidos, y la participación.

#### **2.4.8 Energía y optimismo creciente**

Se refiere a las actividades que proporcionan energía a las personas y las motivan por medio de visiones de nuevas posibilidades o de nuevos futuros deseados. El futuro debe ser deseable, de mérito y alcanzable. La energía y el optimismo creciente a menudo son los resultados directos de intervenciones tales como la indagación apreciativa, la visión, "reunir a todo el sistema en la habitación", los programas de calidad de vida en el trabajo, las conferencias de búsqueda futura, los programas de calidad total, los equipos autodirigidos, etcétera.

### **2.5 FACTORES QUE CONTRIBUYEN A MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL**

#### **2.5.1 Comunicación**

Proveer los sistemas, medios y climas apropiados para desarrollar ideas e intercambiar información a través de toda la institución.

### **2.5.2 Contratación colectiva**

Llegar a acuerdos con instituciones reconocidas oficialmente y legalmente establecidas, que satisfagan en la mejor forma posible los intereses de los trabajadores y de la institución.

### **2.5.3 Disciplina**

Desarrollar y mantener el reglamento de trabajo efectivo, crear y promover relaciones de trabajo armónicas con el personal.

### **2.5.4 Motivación personal**

Desarrollar formas de mejorar las actividades del personal, las condiciones de trabajo, las relaciones estudiante-docente y la calidad del personal.

### **2.5.5 Desarrollo personal**

Brindar oportunidades para el desarrollo integral del personal, a fin que logren satisfacer tipos de necesidades, y para que en lo referente al trabajo puedan ocupar puestos superiores.

### **2.5.6 Entrenamiento**

Dar al trabajador y estudiante oportunidades para desarrollar su capacidad, a fin de que alcance las normas de rendimientos que se establezcan, así como para lograr que desarrolle todas sus potencialidades, en bien de él mismo y de la institución.

### **2.5.7 Satisfacción laboral**

Es una disposición psicológica del sujeto a su trabajo (lo que piensa de él) y esto supone un grupo de actitudes o sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo depende de numerosas situaciones: sitios en que debe establecer su automóvil, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre, el estilo de logro o realización que le procura el trabajo.<sup>3</sup>

Todos estos factores que participan es muy importante para establecer las relaciones entre la dirección, el personal administrativo, docente y estudiantes, como la satisfacción en el trabajo y las oportunidades para el progreso del estudiante, de este modo se concilia el interés de todos los miembros.

---

<sup>3</sup> DAVIS, Keith & Newstrom John. "Comportamiento humano en las organizaciones, comportamiento organizacional" Pág. 237

## **2.6 FORMAS DE CLIMA INSTITUCIONAL**

### **2.6.1 Clima de tipo autoritario**

#### **A) *Autoritario explotador***

Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en su personal, el clima que se percibe es de “temor”, la interacción entre los superiores, docentes, administrativos y estudiantes, casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes; es decir, que son aquellos los que dan forma exclusiva, determinan cuales son las metas de la institución y la forma de alcanzarlas. Además, el ambiente en el cual se desarrolla el trabajo es represivo, cerrado y desfavorable, solo ocasionalmente se reconoce el trabajo bien hecho y con frecuencia existe una organización informal contraria a los intereses de la organización formal.

#### **B) *Autoritario y paternalista***

Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y su personal docente y administrativo, se utilizan los castigos y las recompensas, como fuentes de motivación para el personal y los supervisores manejan muchos mecanismos de control. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los docentes y administrativos; sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un

ambiente estable y estructurado. La mayor parte de las decisiones son tomadas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con su personal como la existente entre el padre y el hijo, protegiéndolo pero fiándose totalmente de su conducta. Sólo en contadas ocasiones se desarrolla una organización informal que no siempre se opone a los fines de la organización. Aquí también, el clima tiende a ser cerrado y desfavorable.

## **2.6.2 Clima de tipo participativo**

### **A) *Consultivo***

Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en su personal docente y administrativo como también con los estudiantes. Existe una interacción fluida entre ambas partes, se delegan funciones y se da principalmente una comunicación de tipo descendente. La estrategia se determina por equipo directivo, no obstante, según el cargo que ocupan en la institución, los docentes y administrativos toman decisiones específicas dentro de su ámbito de actuación.

### **B) *Participativo en grupo***

Existe plena confianza con el personal docente, administrativo y también los estudiantes por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, la comunicación dentro de

una institución se realiza en todo los sentidos. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetos por rendimiento, las relaciones de trabajo entre supervisor y empleado se basan en la amistad y las responsabilidades son compartidas.

***“El trabajo en equipo es el mejor medio para alcanzar los objetivos, cuyo cumplimiento es la base para efectuar la evolución del trabajo que han llevado a cabo los empleados. Coinciden la organización forma y la informal”.***<sup>4</sup>

Cabe destacar que entre responsabilidades y actividades de la institución, esta la mejora del ambiente de trabajo, mediante su comunicación, su asesoría y práctica disciplinaria. Pero para cumplir este objetivo, es importante también que los directivos de la institución se percaten de que el medio ambiente forma parte del activo de la institución y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención.

## **2.7 DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL**

### **2.7.1 Estructura**

Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la institución acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el

---

<sup>4</sup> KREITNER Rober & Kinicki. “Comportamiento de las organizaciones”, Pág. 291

desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la institución pone énfasis en la burocracia, contra el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado.

### **2.7.2 Responsabilidad**

Es la percepción de parte de los miembros de la institución acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la institución.

### **2.7.3 Recompensa**

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la institución utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la institución, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al personal a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le incentive a mejorar en el mediano plazo.

#### **2.7.4 Desafío**

Corresponde a las metas que los miembros de una institución tienen respecto a determinados riesgos, que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la institución promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda institución.

#### **2.7.5 Cooperación**

Es el sentimiento que los miembros de la institución tienen sobre la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos y otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.

#### **2.7.6 Calor y apoyo**

Esta determinada por el clima de aceptación y de buena relación que se genera en el ambiente laboral. Además se basa en la ayuda mutua que prevalece en la institución.

### **2.7.7 Conflicto**

El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el “rumor”, lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la institución, la comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la institución evita que se genere el conflicto.

#### **A) *Los Conflictos en las instituciones***

- Los conflictos en las instituciones son inevitables, pero si pueden prevenirse, anticiparse o solucionarse.
- El bien más importante de una institución son sus integrantes, por lo que no están libres de tener problemas en sus relaciones con sus compañeros o con la institución.

#### **B) *Causas de conflicto institucional***

- Conflictos por las responsabilidades.
- Inequidad en la administración de las recompensas.
- Problemas de comunicación.
- Problemas en las líneas de autoridad.
- Burocracia en las reglas de la administración.

- Incompetencia.
- Falta de condiciones adecuadas de trabajo.
- Falta de trato adecuado.
- Falta de motivadores.
- Exceso de estrés.

**C) Alternativas de solución**

- Diálogo sobre todas las cosas.
- Creación de comisiones para solucionar los conflictos.
- Uso de expertos.
- Grupos de entrevistas focalizadas.
- Adiestramiento.
- Evaluación de condiciones y procesos.

Por lo tanto, la contribución del punto de vista interacción consiste en alentar a los líderes de grupo, mantener un nivel mínimo y continuo de conflicto lo suficiente para mantener al grupo viable, con autocrítica y creatividad.<sup>5</sup>

### **2.7.8 Identidad**

***“El sentimiento de que uno pertenece a la institución y es un miembro valioso de un***

---

<sup>5</sup> VIZARRAGA, ORLANDO y otros, La reingeniería en las instituciones educativas, Pág. 155

*equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización”.*<sup>6</sup>

Por las distintas dimensiones que se dan dentro una institución, estas pueden ser creadas dependiendo del estilo de liderazgo empleado en la institución.

## **2.8 COMO INCIDIR POSITIVAMENTE EN UN CLIMA HUMANO Y PROFESIONAL DE UNA INSTITUCIÓN**

### **2.8.1 Claridad de objetivos**

Sin claridad de objetivos lo que se diluye no es el clima sino la propia institución.

### **2.8.2 Capacidad de liderazgo**

Sin capacidad de liderazgo no es posible comunicar los objetivos y menos obtener las complicidades y colaboraciones necesarias.

---

<sup>6</sup> GARCÍA RADA. Javier. “El comportamiento humano en las organizaciones” Pág. 109

### **2.8.3 Actitud dialogante**

Sin diálogo no es posible la construcción de un equipo profesional en el que los proyectos personales interactúen de modo colaborativo con los objetivos institucionales.

### **2.8.4 Facultad de decisión**

Sin posibilidades de tomar decisiones, incluso unipersonales la dirección no existe.

## **CAPÍTULO III**

### **MOTIVACIÓN DE LOGRO PROFESIONAL**

#### **3.1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE MOTIVACIÓN**

La motivación, como factor clave del aprendizaje, ha sido estudiada desde diferentes perspectivas psicológicas y educativas por diferentes autores.

##### **3.1.1 Teoría conductista**

Se trata de una respuesta automática del organismo humano, ante los estímulos del medio en que se desenvuelve. La motivación desde un punto de vista “mecánico” donde nos dice que el organismo es sólo un receptor de estímulos y responde a ellos de manera automática.

Esta concepción no tiene un enfoque pedagógico, deja de lado la labor motivadora que ejerce el profesor en el proceso enseñanza-aprendizaje.

El argumento de estas teorías reposa en las hipótesis de la existencia de impulsos biológicos primarios, que motiven la conducta. Por ejemplo, el hambre.

Clinfford presenta grandes rasgos, esta postura; dice:

*“Según esta teoría los organismos responden de una forma particular para reducir un impulso, el cual se define como una sensación desagradable de excitación o activación”<sup>7</sup>*

#### **A) Teoría del aprendizaje social**

Propuesta por Albert Bandura. Es una teoría conductista, como dicen Good y Brophy, “en el sentido que enfatiza las consecuencias de conductas específicas”. Sin embargo, cabe destacar que también es cognoscitiva en el sentido que consideran cómo interpretar los estudios, acontecimientos pasados y establecen objetivos para si mismo. Good y Brophy explican:

---

<sup>7</sup> GODD, Thomas y Brophy Jere. “Psicología educativa contemporánea”, Pág.226

Los objetivos que son específicos, moderadamente difíciles y vistos como alcanzables en el futuro no demasiado distante, tienen mayor probabilidad de estimular el esfuerzo persistente y conducir a expectativas de eficacia aumentadas si son alcanzadas con éxito.

### **B) Teoría del reforzamiento**

Clifford dice que algunos psicólogos E-R, Skinner (1953) por ejemplo, aseguraban que no hay necesidad de distinguir una teoría de la motivación de una teoría del aprendizaje. En este sentido, afirman que la conducta motivada no es otra cosa que conducta aprendida y que el reforzamiento explica las dos. Explican la conducta en términos de respuestas observables y estímulos reforzadores observables. Así, la forma de comportarse de las personas depende de las relaciones establecidas entre estímulos y respuestas.

Desde el punto de vista de estos psicólogos, para conseguir una motivación y un aprendizaje adecuado en la clase es muy importante conocer los principios fundamentales de condicionamiento operante.

### **3.1.2 Teoría Cognoscitiva**

Tiene representantes como Lev Vigotsky, David Ausubul, entre otros.

Conciben la motivación como un impulso al interior del organismo que nos incita a la acción y mantiene nuestras actividades hacia el logro de objetivos o metas propuestas por la persona.

Esta teoría tiene mayor importancia en el campo educativo; porque nos señala la importancia de considerar a la motivación como una fuerza o impulso en la misma persona.

*“La perspectiva cognoscitiva hace notar que la conducta humana está influenciada por la manera en que las personas perciben las cosas”<sup>8</sup>.*

#### **A) Teoría de la motivación intrínseca**

Piaget y otros teóricos sostienen que la actividad es intrínseca a la naturaleza humana. Esto quiere decir como describen Good y Brophy que los humanos, además de satisfacer necesidades básicas de supervivencia y responder a presiones externas, exhiben curiosidad, exploran sus ambientes, se entretienen solos y buscan satisfacer su potencial. Así, aun cuando se encuentren en un estado de satisfacción de una necesidad, realizan actividades por la simple razón de que son recompensantes. El esfuerzo de los teóricos de esta postura se encamina

---

<sup>8</sup> GODD, Thomas y Brophy Jere. “Psicología educativa contemporánea” Pág.301

a descubrir qué hace que las actividades sean experimentales como recompensantes en si misma.

### **3.1.3 Teoría de la necesidad**

#### **A) *Teoría de las necesidades sociales***

Propuesta por Henry Murray hacia 1938. Esta teoría plantea que la necesidad es una tensión que conduce a la persecución de un objeto, el cual si es logrado libará la tensión sentida.

#### **B) *Teoría de la jerarquía de necesidades***

Propuesta por Abraham Maslow hacia 1962. Esta teoría propone que existe una jerarquía de necesidades, arreglada conforme a un orden de prioridad<sup>9</sup>. Que son:

- Necesidad fisiológica.
- Necesidades de seguridad.
- Necesidades de pertenencia y amor.
- Necesidades de estima.
- Necesidades de autorrealización.

---

<sup>9</sup> VIZARRAGA, ORLANDO “La reingeniería en las instituciones educativas”, Pág. 122

La satisfacción de una necesidad, genera la satisfacción de la siguiente, según lo establecido por esta escala de jerarquización. Así, si el docente, se propone cumplir con la satisfacción de necesidades antes mencionadas, estará seguro de obtener logros de aprendizaje de sus estudiantes por consiguiente en su “crecimiento” como personas.

### **3.1.4 Teorías de las aspiraciones y logro**

#### **A) *Teoría de la motivación de logro***

Propuesta por Richard Atkinson en 1964 como una teoría global de la motivación y la conducta de logro. Esta teoría intenta responder a la inquietud, por qué personas de aptitud similar a menudo obtiene logros en formas muy diferentes. El argumento es que algunos individuos tienen una necesidad de logro más poderosa que otros.

Desarrolló un modelo para estudiar el comportamiento motivacional que tiene en cuenta los determinantes ambientales de la motivación.

Este modelo se basa en las siguientes premisas:

- Todos los individuos tiene ciertos motivos o necesidades básicas que representan comportamientos potenciales y solamente influyen en el comportamiento cuando son provocados.

- La provocación o no de esos motivos, depende de la situación o del ambiente percibido por el individuo.
- Las propiedades particulares del ambiente sirven para estimular o provocar ciertos motivos.
- Cambios en el ambiente percibido traerán cambios en el patrón de motivación provocada.

**b) Teoría de la atribución**

Surgió de la investigación sobre la motivación de logro. Good y Brophy dicen que es un **“análisis sistemático de las formas posibles en que los individuos perciben las causas de su éxito o fracaso en situaciones de logro”**.

Uno de los más importantes exponentes de esta teoría es Weiner. Él, resume las características relevantes de los estudiantes con una motivación de logro alta como sigue:

- Prefiere situaciones en las que los resultados del desempeño pueden ser imputados a sus propias acciones.
- Han aprendido a atribuir el resultado al esfuerzo.
- Notan y reaccionan ante los indicios que señalan la importancia del gasto de esfuerzo.

### 3.2 DEFINICION DE MOTIVACIÓN

Es una predisposición que impulsa a la participación activa, esfuerzo e interés (deseo) para alcanzar logros y éxitos en su desempeño académico. Todos los actos de la vida se realizan bajo la influencia de motivos. Motivar significa, proporcionar motivos y la motivación equivale a sentirse movido por un *bien* importante que se puede conseguir. Este bien actúa sobre la inteligencia como causa final, pero, también lo hace sobre la voluntad, que se siente impulsada a poner los medios apropiados para su consecución. Una persona está motivada cuando valora el bien que espera obtener con su esfuerzo y le interesa realmente lograrlo, es decir, cuando desea y busca con su trabajo algo que considera provechoso para ella.

***“La motivación constituye el motor del aprendizaje en el sentido en que mueve o dirige la acción de aprender al incluir las razones y los intereses con los que se cuenta para hacer algo. Todo acto de aprender con lleva, por tanto, una motivación, lo cual conduce a afirmar que no es posible aprender sin estar más o menos motivado, o que nada sería posible en este ámbito sin una motivación inicial, aunque sea mínima”<sup>10</sup>.***

---

<sup>10</sup> GRUPO OCEANO. “Aprendizaje biblioteca práctica de comunicación” Pág. 50

Por tanto, para que se produzca el aprendizaje, primero se debe desear aprender. Por supuesto que la motivación por sí sola no asegura el éxito, ya que debe existir un mínimo de capacidad o habilidad, pero, con una capacidad normal, las posibilidades de éxito aumentan considerablemente si la motivación es la adecuada. Y al contrario, si se tiene mucha capacidad, pero se está poco motivado, es muy probable que no se llegue al fin deseado.

### **3.3 TIPOS DE MOTIVACIÓN**

#### **3.3.1 Positiva**

Es positiva cuando se estimula amigablemente al estudiante a estudiar, teniendo en cuenta el significado e importancia que guarda la materia para la vida del estudiante. La motivación positiva, puede ser intrínseca o extrínseca.

##### **A) *Intrínseca***

La motivación intrínseca puede definirse como “el estado por el que un individuo se vuelve activo en razón de la propia actividad. Esto ocurre, por ejemplo, cuando se realiza una tarea porque gusta y se disfruta con ella; se trata entonces de una ocupación que representa, ya de por sí, una recompensa. Ante una motivación intrínseca consustancia a la tarea de

aprender no se necesita, pues, ningún tipo de estímulo externo, ya que la mera ocupación en esa actividad-el estudio-es ya una vivencia cargada de satisfacción y capaz de favorecer el aprendizaje.

Este tipo de motivación va orientado a que el estudiante realiza una actividad por el sólo hecho de sentir placer al hacerlo.

### **B) *Extrínseca***

En cuanto a la motivación secundaria, puede definirse como un estado donde el individuo se vuelve activo para lograr con su actividad algo que se relaciona artificial o arbitrariamente con ella. En este caso, la tarea es un medio para alcanzar un fin, se realiza para conseguir otras cosas, como causar buena impresión, obtener un trabajo o ganar más dinero. Se puede afirmar, pues, que la mayoría de las actividades, tanto de la vida de los niños como de los adultos, se encuentran motivadas extrínsecamente.

En la complejidad de la enseñanza no siempre se puede ser capaz de emplear un motivo intrínseco apropiado. En este caso sería mejor utilizar algún motivo extrínseco seguro y apropiado, en vez de no hacer nada.

Realiza una actividad por el solo hecho de recibir algún incentivo material, halago o de castigo para promover el interés del estudiante con la finalidad de lograr un objetivo.

### **3.3.2 Negativa**

Motivación negativa es la que consiste en llevar al estudiante a estudiar por medio de amenazas, represiones y también castigo. El estudio se lleva a cabo bajo el imperio de la coacción. Las actitudes de coerción pueden partir tanto de la familia como de la escuela. La motivación negativa puede presentar las siguientes modalidades:

#### **A) Física**

Cuando el alumno sufre castigos físicos, privación de recreo, de diversiones o de cualquier otra actividad que le sea necesario o constituya un elemento primordial de alto para él.

#### **B) Psicológica**

*“Cuando el estudiante es tratado con severidad excesiva, con desprecio, o se le hace sentir que no es inteligente, que es menos capaz que los otros o se le provoca un*

*sentimiento de culpa, vergüenza o ridiculiza*<sup>11</sup>.

Este tipo de motivación lleva al estudiante a estudiar por medio de amenazas, represiones, hostigamientos y castigos.

### **3.4 MOTIVACIÓN PARA APRENDER**

#### **3.4.1 Postulados de la motivación para aprender**

A lo largo de la exposición, se ha sostenido que en los individuos se puede identificar algunos factores básicos de la motivación para aprender, los que se enuncia a continuación:

- La reducción de un impulso relacionado con el aprendizaje.
- La predicción de resultados de la conducta, sobre la base de consecuencias de acciones o hechos pasados
- La identificación de objetivos nuevos o el establecimiento de normas nuevas, de mayor valor para uno mismo.
- Las relaciones que en uno mismo se dan entre estímulos y respuestas.

---

<sup>11</sup> CRISOLOGO ARCE. Aurelio. "Diccionario pedagógico", Pág.307

- Las conductas que realizan para sentirse competente y autodeterminado.
- La necesidad de logro o deseo de éxito en actividades que:
  - Implica un nivel de prestigio
  - Implica una definición clara de éxito y fracaso.
- La diferencia positiva entre el motivo para el éxito y el motivo para el fracaso.
- El fracaso, en individuos con motivación de logro alto.
- El éxito, en individuos con motivación de logro bajo.
- La naturaleza de una tarea cuando ésta depende del control de una persona, en individuos con motivación de éxito alta.
- La atribución de resultados al propio esfuerzo, en individuos con motivación de logro alta.

### **3.4.2 Factores negativos para la motivación para aprender**

En la siguiente relación, síntesis propuesta por Biehler y Snowman, se enuncia algunos de los motivos por los cuales el estudiante puede servir para detectar problemas referidos a la falta de motivación en el estudiante.

- La materia se presenta en forma aburrida
- Tiene que hacerse un esfuerzo antes de que ocurra el dominio.

- El estudiante no sabe qué hacer.
- El estudiante tiene problemas de identidad y no tiene metas claras.
- El estudiante carece de aptitud o de habilidad.
- El estudiante asocia la materia con una persona antipática.
- El estudiante se siente inseguro, ansioso, asustado.
- El estudiante experimenta escasa sensación de aceptación, de pertenencia y de estimación.
- El estudiante tiene un bajo nivel de aspiraciones.
- El estudiante tiene una débil necesidad de logro.
- El estudiante se resiste a aprender, solamente hace lo que otras personas dicen que debe aprender.

### **3.4.3 Conductas de la motivación**

#### **A) Estimulación**

La motivación intensifica los esfuerzos en proporción directa, para la realización del aprendizaje. En mayor motivación, mayores serán los esfuerzos que el estudiante puede alcanzar en busca de sus metas.

#### **B) Selección**

La motivación hace que el alumno seleccione los medios adecuados; evitando las distracciones, ensueños durante clase, métodos inadecuados, etc.

### **C) *Direccional***

La motivación hace que el objetivo o fin propuesto se mantenga vigente y todos los esfuerzos se dirijan hacia su objetivo.

## **3.5 ELEMENTOS EN LA MOTIVACIÓN**

### **3.5.1 El elemento esfuerzo**

Es una medida de la intensidad o impulso. La persona, motivada se esfuerza intensamente. Sin embargo, no es probable que los altos niveles de esfuerzo conduzcan a resultados favorables, en términos de rendimiento, a menos que dicho esfuerzo esté encauzado en una dirección que sea conveniente para el estudiante.

### **3.5.2 El Tipo de esfuerzo que debemos intentar es el que está dirigido al logro de las metas**

De los estudiantes y es congruente con ella. Finalmente, consideramos la motivación como un proceso de satisfacción de necesidades.

### **3.5.3 Por necesidad**

Un estado interno nos induce a sentir que ciertos resultados son atractivos. Una necesidad insatisfecha crea un estado de tensión que estimula impulsos dentro de un individuo. Esos impulsos generan un comportamiento dirigido a la búsqueda de determinadas metas que, si se logran, podrán satisfacer la necesidad y reducir la tensión.

## **3.6 FUENTES DE MOTIVACIÓN**

### **3.6.1 Incidentales**

Las motivaciones incidentales provienen del medio exterior y son capaces de despertar el interés por el valor del objeto en sí. Constituyen las fuentes espontáneas más ricas y numerosas, al originarse en el entorno de la vida misma. La calle, el campo, la ciudad, los deportes, los medios de comunicación, las nuevas tecnologías, etc. Proporcionan cantidad de hechos incidentales que despiertan la curiosidad y el interés de la persona que aprende.

### **3.6.2 Motivaciones provocadas**

Las motivaciones provocadas son estímulos artificialmente creadas para despertar el interés por las tareas de aprendizaje. Estos estímulos

pueden provenir fundamentalmente de la familia, la persona que enseña y el método didáctico empleado.

Un ambiente familiar rico en incentivos, vivencias y experiencias de tipo cultural, donde se lea y se siga con atención el proceso de aprendizaje del estudiante, contribuye a despertar y consolidar los intereses intelectuales, por consiguiente, la motivación por aprender.

También la persona que enseña puede ser capaz de suscitar la motivación del estudiante estableciendo unas buenas relaciones con este, con su capacidad de expresión, comunicación, empatía, organización, diálogo, manteniendo una actitud tolerante, responsable, respetuosa, comprensiva, cooperativa y de igualdad; poniendo de manifiesto una adecuada y actualizada formación científica y pedagógica, así como alentando a menudo los esfuerzos realizados y evitando la censura pública.

### **3.6.3 Intencionales**

Las motivaciones intencionales nacen de la voluntad de cada uno por la mejora personal y la búsqueda del éxito. Hoy en día, es muy difícil encontrar en los jóvenes una motivación procedente exclusivamente de la voluntad, que es propia en los primeros años de infancia, cuando el niño

aprende impulsado por su curiosidad; así como de la edad adulta, donde se puede llegar a sentir satisfacción plena cuando se emprenden tareas de aprendizaje<sup>12</sup>.

### **3.7 CONCEPTO DE MOTIVACIÓN DE LOGRO DEL ESTUDIANTE**

Es la motivación por tener éxito, por ser bueno en algo. La necesidad de logro es importante para diversos tipos de aprendizaje y no en relación únicamente con el desempeño académico, sino con cualquier área donde el estudiante desea destacar. En cuanto al desempeño profesional, la motivación de logro se expresa en diversas conductas. En general, los estudiantes con alta motivación de logro en lo académico tienden a:

- Escoger compañeros de trabajo con buen desempeño.
- Muestran mayor persistencia,
- Mantienen altos niveles de rendimiento sin vigilancia externa.
- Completar las tareas que han sido interrumpidas.
- Escoger tareas de dificultad moderada en lugar de sencilla.

---

<sup>12</sup> GRUPO OCEANO, Aprendizaje biblioteca práctica de comunicación, Pág.56,57

### **3.7.1 Motivación de logro y autonomía**

Durante los primeros años de la niñez, antes que los niños ingresen a la escuela, la motivación de logro se caracteriza por ser *autónoma*, es decir, orientada a una comparación con estándares internos, donde el desempeño se compara con el logro previo. Sin embargo, una vez que el niño ingresa a la escuela, es posible (pero no seguro) que la motivación de logro cambie, orientándose hacia lo *social*, donde el logro es comparado prioritariamente con el logro de otros. Esto es propiciado particularmente por nuestro sistema escolar, que se caracteriza por ser altamente competitivo. Este punto no es trivial, que puede llegar a determinar la forma en que el estudiante se comporta frente al aprendizaje. Bockaerts (1988) por ejemplo, señala que el mero conocimiento de los pares requieren menor esfuerzo para lograr un mismo resultado puede conducir a ciertos estudiantes a disminuir su percepción de competencia y aumentar sus efectos negativos hacia la tarea. Se puede suponer que esto es cierto para los estudiantes con una motivación de logro predominantemente social en lugar de autónoma.

### **3.7.2 Motivación de logro y atribuciones de éxito**

Un segundo factor que modula la influencia de la motivación de logro en el rendimiento es la atribución que hace el estudiante de su éxito

o fracaso. Boekaerts (1988) señala que los hallazgos relacionados con el tiempo dedicado al estudio y la motivación, condujeron a los educadores a pensar durante algún tiempo que al diseñar prácticas pedagógicas que aumentaran la motivación de los estudiantes, se elevaría directamente el rendimiento de éstos, los estudiantes motivados invertirían más tiempo y esfuerzo en estudiar. Este aumento de motivación se intentó lograr a través de la selección de materiales más relevante e interesante, de técnica de enseñanza más variada que estimularan la participación y el compromiso emocional con la tarea.

Sin embargo, la investigación ha demostrado que al aumentar el compromiso de los estudiantes no hay una certeza que su rendimiento aumente. Aunque se puede observar con gran probabilidad un aumento en los efectos positivos relacionados con el aprendizaje, así como un mayor compromiso con el estudio, esto no siempre desencadena un incremento en el logro del estudiante. El peligro se presenta cuando los estudiantes aumentan su compromiso con el estudio, pero no perciben resultados de ello (ya sea en términos de notas o aprobación del evaluador o los pares), puede traer consecuencias negativas en su actuar.

Los estudiantes que enfrentan situaciones de no contingencia como ésta corren riesgo de generar una visión inadecuada de la relación

entre conductas de aprendizaje, sus efectos y de asociar las actividades de aprendizaje con emociones negativas. De aquí se desprende que resulta imperativo que la perspectiva positiva derivada de las condiciones motivadoras, sea realista desde el punto de vista del aprendiz, es decir, que él o ella perciba una relación contingente entre sus acciones y resultados.

La contingencia entre la cantidad de esfuerzo y tiempo invertido en una tarea y el logro de ella, es un factor fundamental en determinar si el estudiante continuará esforzándose o caerá en un patrón de desesperanza y cesarán sus esfuerzos. Así, por fuerte que sea la motivación de logro de un estudiante, está no incrementará sus esfuerzos si él o ella percibe que sus esfuerzos no se relacionan con el logro. Sin embargo, esto podría tener una excepción según cuál es el objetivo que persigue el estudiante al enfrentar la situación de aprendizaje.<sup>13</sup>

### **3.8 IMPORTANCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOGRO DEL ESTUDIANTE**

- El Clima Institucional y la Motivación de Logro Profesional de los estudiantes son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en la

---

<sup>13</sup> ORELLANA MANRIQUE. Oswaldo. "Enseñanza aprendizaje y la medición constructiva" Pág. 151

institución. Se ha vinculado estos elementos con el tipo de clima y el tipo de motivación de logro profesional del estudiante; constituyendo estos elementos mediatizadores de la relación con cada uno de los miembros y por lo tanto viabilizan su expresión en la calidad educativa, que se aspira como ideal de funcionamiento.

- La motivación tiene relación directa con el desarrollo institucional, pues, una eficiente aplicación de los conocimientos del comportamiento humano, es el soporte de un programa integral de crecimiento y desarrollo institucional<sup>14</sup>.
- La motivación juega un papel muy importante porque impulsa al estudiante a realizar una actividad de estudio, a iniciarlo, mantenerlo y culminarlo hasta lograr el objetivo. Asimismo, es necesario puntualizar que el estado motivacional que siente el estudiante, esta en estrecha relación con las emociones, sentimientos, necesidades e interés de cómo se desarrolla el Clima Institucional.

---

<sup>14</sup> VIZARRAGA, ORLANDO y otros. "La reingeniería en las instituciones educativas"  
Pág. 127

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **4.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿De qué manera el Clima Institucional influye en la Motivación de Logro Profesional de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006?

#### **4.2 ENUNCIADO DE LAS HIPÓTESIS**

##### **4.2.1 Hipótesis general**

El Clima Institucional influye de manera significativa en la Motivación de Logro Profesional de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006.

#### **4.2.2 Hipótesis específica**

- a. El Clima Institucional del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” es negativo, para el desarrollo de las actividades laborales y académicas.
  
- b. Los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil”, presentan bajo nivel de Motivación de Logro Profesional.
  
- c. El bajo nivel de Motivación de Logro Profesional que muestran los alumnos se debe al Clima Institucional negativo que se presenta en la institución.

#### **4.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

##### **4.3.1 Variable independiente**

Clima Institucional.

##### **Indicadores**

- Compañerismo
- Compromiso organizacional

- Autorrealización
- Innovación
- Control
- Condiciones de trabajo
- Participación en el grupo de trabajo
- Actitud hacia los directivos

#### **4.3.2 Variable dependiente**

Motivación de Logro Profesional

##### **Indicadores**

- Interés
- Nivel de esfuerzo
- Predisposición para el aprendizaje

#### **4.4 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

##### **4.4.1 Tipo de investigación**

**Investigación básica:** Se pretende adquirir nuevos conocimientos sobre como se desarrolla el Clima Institucional y la Motivación de Logro

Profesional de los alumnos del I.S.T. “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006.

#### **4.4.2 Diseño de investigación**

**El diseño es descriptivo explicativo:** porque busca establecer la relación que existe entre la variable dependiente e independiente.

### **4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **4.5.1 Población**

Esta constituida por los 885 alumnos matriculados, 44 docentes y 18 administrativos. Todos integrantes de la comunidad educativa del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006.

#### **4.5.2 Muestra**

Siendo la población significativa de los alumnos se aplicó:

$$M = \frac{400}{1 + \frac{400}{U}}$$

- Margen de confianza del 95%

- Margen de error  $\pm 5\%$

$$M = 275$$

Entonces, la muestra esta conformada por 275 estudiantes, 44 docentes y 18 administrativos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna.

### DISTRIBUCIÓN MUESTRAL

CARREA PROFESIONAL	DIURNO			NOCTURNO			Población	Muestra
	II	IV	VI	II	IV	VI		
AGROPECUARIA	29	20	15	-	-	-	64	20
COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA	25	23	26	24	30	23	151	47
CONSTRUCCIÓN CIVIL	26	24	11	-	-	-	61	19
CONTABILIDAD	28	26	25	26	26	29	160	50
ELECTRICIDAD	20	13	-	16	-	20	69	21
ELECTRÓNICA	28	24	19	23	-	20	114	36
MECÁNICA AUTOMOTRIZ	29	31	25	25	20	18	148	46
MECÁNICA DE PRODUCCIÓN	23	13	10	-	-	-	46	14
SECRETARIADO EJECUTIVO	30	19	23	-	.	-	72	22
TOTAL							885	275

## 4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 4.6.1 Procedimiento

El trabajo será realizado por el propio investigador, por tanto es personal y de primera fuente.

#### **4.6.2 Técnicas e instrumentos**

- Encuesta y su instrumento el cuestionario, aplicado a los docentes y administrativos para evaluar el Clima Institucional.
- El examen y su instrumento el test que se aplicó a los alumnos para recoger la información sobre la Motivación de Logro Profesional.

#### **4.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para el procesamiento de datos se utilizaron los cuadros estadísticos, gráficos, técnicas estadísticas como la frecuencia absoluta y frecuencia relativa y la prueba de hipótesis.

## **CAPÍTULO V**

### **MARCO OPERATIVO**

#### **5.1 DESCRIPCIÓN DEL LUGAR DE INVESTIGACIÓN**

***Ubicación Geográfica:*** La sede central del instituto está ubicado en la avenida Pinto N° 1301, en el distrito Alto de la Alianza donde se brindan 08 carreras profesionales y tiene una propiedad en el Campus del “Fundo Calana”, ubicado a 7.5 Km. de Tacna, donde funciona la carrera profesional de Agropecuaria. Con una extensión de 34 hectáreas de terreno dedicado a las actividades agrícolas, pecuarias y recreacionales.

***Breve reseña histórica:*** El IST “Vigil” tiene sus cimientos, en la Ex Escuela de Peritos Agrícolas de Tacna; creado por Resolución N° 991 del 18 de Agosto de 1965; y en el Ex Colegio Regional de Tacna, creada por

Ley N° 14966 del 18 de Marzo de 1964; inicia sus labores académicas el 28 de Agosto de 1969.

Posteriormente, surge un cambio en el Sistema Educativo Peruano con Decreto Ley N° 19326, se crea la ESEP (Escuelas Superiores de Educación Profesional), desde entonces se le conoce a nuestra Institución con el nombre de Ilustre y Preclaro Tribuno Tacneño, Don Francisco de Paula Gonzáles Vigil”; en este sistema se otorgaban títulos a nombre de la Nación como Bachilleres Profesionales.

En el año de 1983, se promulga una Nueva Ley General de Educación N° 23384, que estructura el Sistema Educativo Peruano en cuatro niveles, dentro de los que considera a los Institutos Superiores Tecnológicos en el cuarto nivel, adecuándose a dicho sistema el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” en base a la Resolución Suprema N° 131-83-ED, del 09 de Marzo de 1983 y en este sistema se otorga el título a nombre de la Nación como Profesional Técnico hasta la actualidad.

## **5.2 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

Como se ha mencionado el presente trabajo de investigación ha sido realizado en el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula

Gonzáles Vigil” de Tacna, donde laboro como personal administrativo en la oficina de Sub Dirección Académica de dicho Instituto.

Ello ha facilitado la aplicación de mis instrumentos y ver muy de cerca el problema que se vive en esta Institución. Primero se procedió a aplicar el cuestionario sobre el CLIMA INSTITUCIONAL a los docentes y administrativos del instituto en forma personal, el cual tuvo una duración de tres días.

Seguidamente se procedió a aplicar el test de MOTIVACIÓN DE LOGRO PROFESIONAL a los estudiantes, el mismo que fue recolectado de manera personal de la muestra seleccionada. Este trabajo ha tenido una duración de una semana.

### 5.3 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 5.3.1 Resultados del Clima Institucional

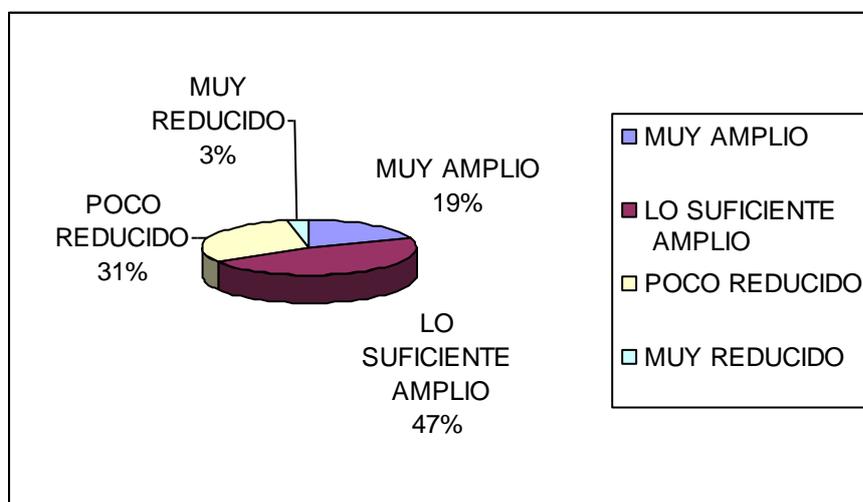
**CUADRO N° 01**

En el espacio físico del lugar donde trabaja es:

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY AMPLIO	10	23	02	11	12	19
AMPLIO	21	47	08	45	29	47
REDUCIDO	13	30	06	33	19	31
MUY REDUCIDO	0	0	02	11	02	03
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 01

**GRÁFICO N° 01**



**FUENTE:** Cuadro N° 01

## INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 01, referido a la pregunta ¿El espacio físico del lugar donde trabaja es?, donde:

Entre 12 docentes y administrativos que representa el 19% respondieron que el espacio es muy amplio, 29 docentes y administrativos que representa el 47% respondió que el espacio es amplio, 19 docentes y administrativos que representa el 31% respondió que el espacio es reducido y 02 administrativos que representa el 3% respondieron que es muy reducido el espacio.

Considerando el cuadro de porcentajes el espacio de trabajo no es preocupante por ser lo suficientemente amplio para que facilite la labor de los docentes y administrativos.

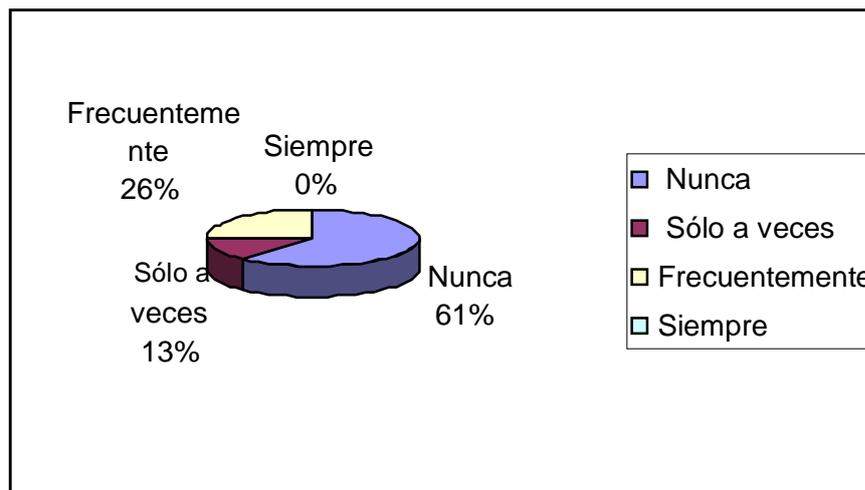
### CUADRO N° 02

El ambiente físico del lugar donde trabaja existe ruidos, olores, humo o similares que incomodan tu trabajo.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
NUNCA	31	71	07	39	38	61
SÓLO A VECES	05	11	03	17	08	13
FRECUENTEMENTE	08	18	08	44	16	26
SIEMPRE	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuestionario de Clima Institucional pregunta N° 02

### GRÁFICO N° 02



FUENTE: Cuadro N° 02

## INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 02, referido al ítem sobre el ambiente físico del lugar donde trabaja existe ruidos que incomode tu trabajo, se observa que entre 38 docentes y administrativos que representa el 61% respondió que nunca existe ruidos, 08 docentes y administrativos que representa el 13% respondió que sólo a veces existe ruidos y sólo 16 docentes y administrativos que representa el 26% respondieron que es frecuente los ruidos y siempre obtuvo el 0%.

Considerando el cuadro de porcentajes podemos concluir que es preocupante la existencia de ruidos que perturba el ambiente, interrumpiendo el normal desarrollo del dictado de clases como la labor de los administrativos.

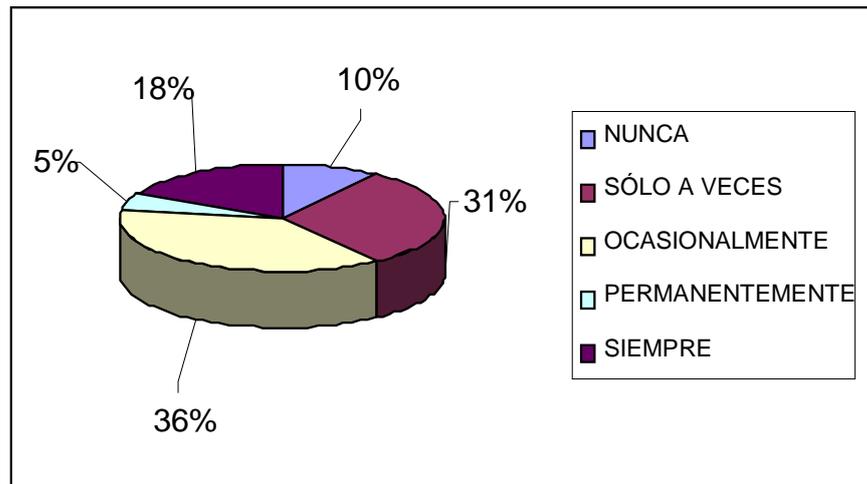
### CUADRO N° 03

Existe apoyo por parte de tus compañeros de trabajo cuando tienes un problema.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
NUNCA	03	07	03	17	06	10
SÓLO A VECES	12	27	07	38	19	31
OCASIONALMENTE	16	36	07	39	23	36
PERMANENTEMENTE	02	05	01	6	03	05
SIEMPRE	11	25	0	0	11	18
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuestionario de Clima Institucional pregunta N° 03

### GRÁFICO N° 03



FUENTE: Cuadro N° 03

## INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 03, referido al ítem sobre si existe apoyo por parte de tus compañeros de trabajo y tus jefes, se observa que 6 docentes y administrativos que representa el 10% respondieron nunca reciben apoyo, 19 docentes y administrativos que representa el 31% respondió que sólo a veces existe apoyo, entre 23 docentes y administrativos que representa el 36% respondió que ocasionalmente reciben apoyo, 3 docentes y administrativos que representa el 5% respondieron que si reciben permanentemente el apoyo y 11 docentes que representa el 18% respondieron que siempre cuentan con apoyo de sus compañeros y jefes.

Según el cuadro de porcentajes es preocupante que ocasionalmente se brinde el apoyo entre compañeros y jefes. Siendo este un factor importante entre los miembros de una institución.

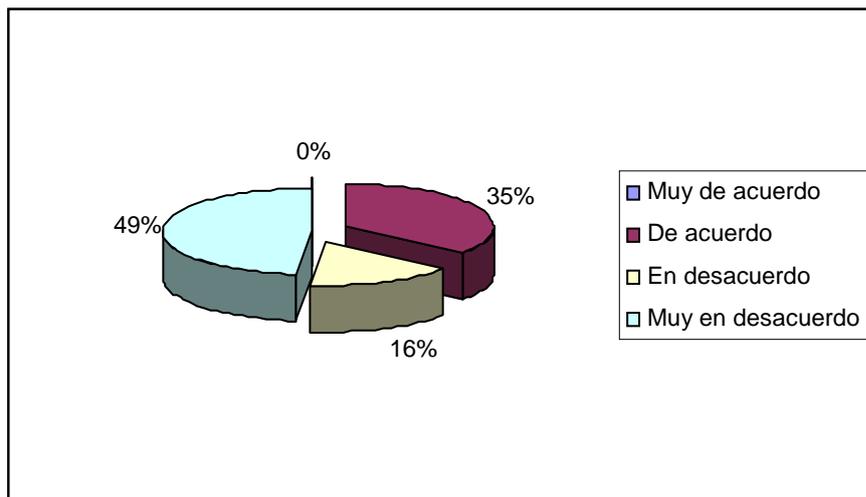
### CUADRO N° 04

Existe un buen nivel de convivencia y amistad entre tus compañeros.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY DE ACUERDO	0	0	0	0	0	0
DE ACUERDO	12	27	10	55	22	35
EN DESACUERDO	07	16	03	17	10	16
MUY EN DESACUERDO	25	57	05	28	30	49
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 04

### GRÁFICO N° 04



**FUENTE:** Cuadro N° 04

## INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 04, referido al ítem sobre si existe un buen nivel de convivencia y amistad entre tus compañeros durante la jornada laboral, se observa que muy de acuerdo obtuvo el 0%, 22 docentes y administrativos que representa el 35% de acuerdo, 10 docentes y administrativos que representa el 16% en desacuerdo y 30 docentes y administrativos que representa el 49% muy en desacuerdo.

Estos resultados permiten deducir que la mayoría de los docentes y administrativos tienen una actitud de rechazo frente a la convivencia y amistad con sus compañeros. Considerando que una buena convivencia y amistad entre compañeros facilita que el instituto se desarrolle en un ambiente tranquilo, pero según el cuadro nos indica que a veces existe un buen nivel de convivencia y amistad entre compañeros.

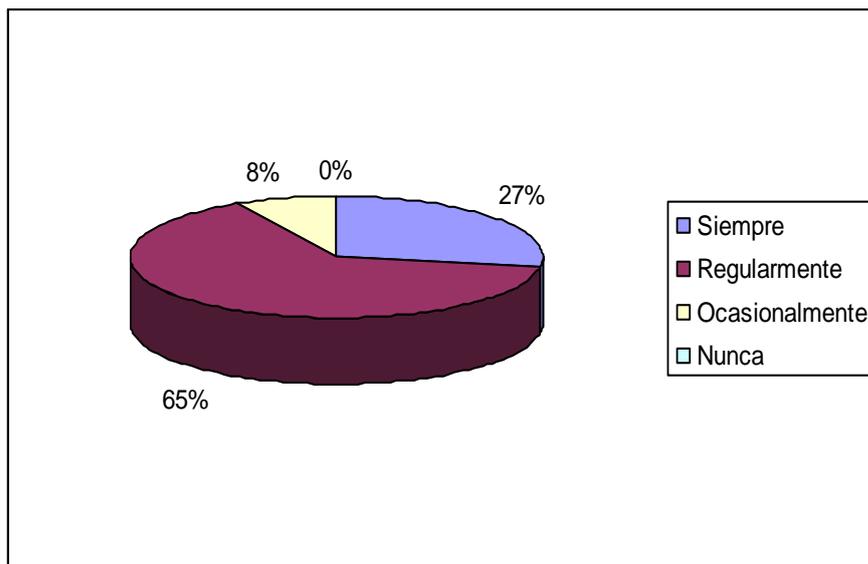
### CUADRO N° 05

Existen discusiones por desacuerdos internos entre tus compañeros.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
SIEMPRE	11	25	06	33	17	27
REGULARMENTE	28	64	12	67	40	65
OCASIONALMENTE	05	11	0	0	5	08
NUNCA	0	0	0	0	0	00
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 05

### GRÁFICO N° 05



**FUENTE:** Cuadro N° 05

## **INTERPRETACIÓN**

En el cuadro N° 05, referido al ítem sobre discusiones por desacuerdos internos entre compañeros, se observa que entre 17 docentes y administrativos que representa el 27% respondió siempre, 40 docentes y administrativos que representa el 65% respondió regularmente existen discusiones por desacuerdos, 5 docentes y administrativos que representa el 8% respondieron ocasionalmente y nunca el 0%.

Según el cuadro de porcentajes deducimos que frecuentemente existen discusiones y enfrentamientos entre los compañeros de trabajo, por desacuerdos internos, debido a que no comparten las mismas opiniones de como se trabaja en la institución.

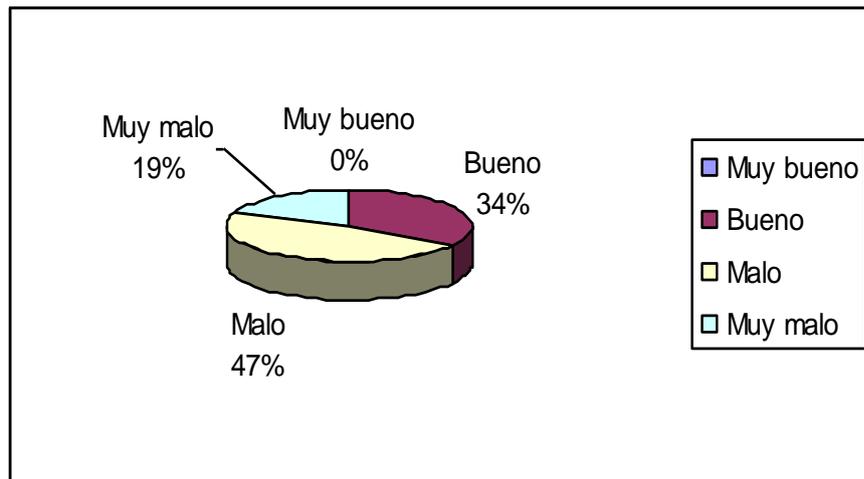
### CUADRO N° 06

El nivel de comunicación que mantienes con tus compañeros es:

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY BUENO	0	0	0	0	0	0
BUENO	15	34	06	33	21	34
MALO	21	48	08	45	29	47
MUY MALO	08	18	04	22	12	19
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 06

### GRÁFICO N° 06



**FUENTE:** Cuadro N° 06

## INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 06, referido al ítem sobre la comunicación que mantienes con tus compañeros, se observa que muy bueno en el nivel comunicación obtuvo el 0%, 21 docentes y administrativos que representa el 34% buena comunicación, 29 docentes y administrativos que representa el 47% respondió que existe mala comunicación, y 12 docentes y administrativos que representa el 19% respondieron que la comunicación es muy mala en el IST "Vigil" de Tacna.

Considerando el cuadro de porcentajes la comunicación entre compañeros del IST "Vigil" es mala, ya que impera el poco intercambio de ideas y la falta de entendimiento, lo cual contribuye a que el clima institucional sea inadecuado para el desenvolvimiento de las actividades institucionales.

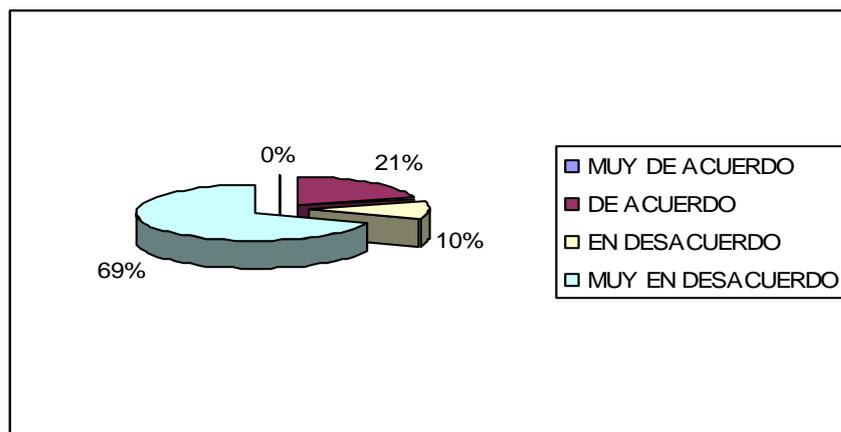
### CUADRO N° 07

Es muy agradable comunicarme con los directivos de la institución.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY DE ACUERDO	0	0	0	0	0	0
DE ACUERDO	07	16	6	33	13	21
EN DESACUERDO	04	09	02	11	06	10
MUY EN DESACUERDO	33	75	10	56	43	69
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 07

### GRÁFICO N° 07



**FUENTE:** Cuadro N° 07

## INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 07, referido al ítem si resulta fácil comunicarte con los directivos de la institución, se observa que muy de acuerdo obtuvo el 0%, 13 docentes y administrativos que representa el 21% respondió de acuerdo, 6 docentes y administrativos que representa el 10% respondieron en desacuerdo y 43 docentes y administrativos que representa el 69% respondió muy en desacuerdo.

Observando el cuadro de porcentajes, podemos deducir que existe una gran mayoría de docentes y administrativos que no les agrada comunicarse con los directivos de la institución. Esta situación es crítica porque dentro de una institución no debería existir este tipo de barreras para comunicarnos.

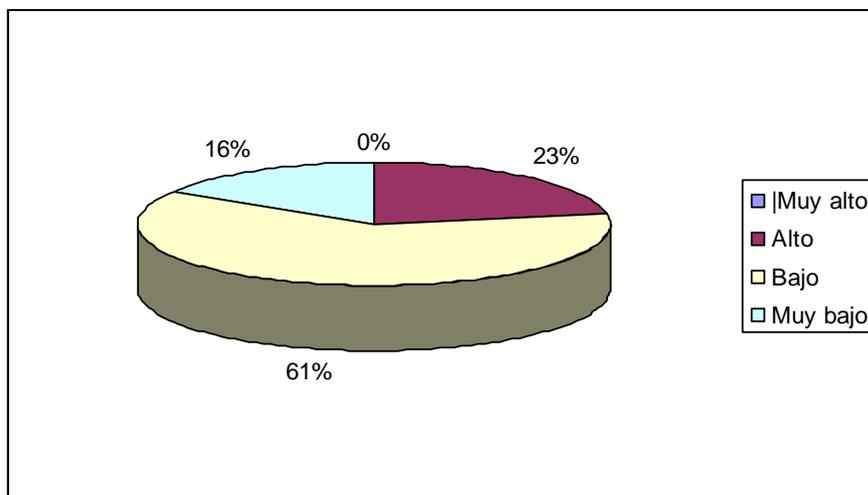
### CUADRO N° 08

¿Cuál cree Ud., que es el grado de compromiso con los objetivos institucionales que muestran los administrativos y docentes de la institución?

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY ALTO	0	0	0	0	0	0
ALTO	12	27	02	11	14	23
BAJO	24	55	14	78	38	61
MUY BAJO	08	18	02	11	10	16
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 08

### GRAFICO N° 08



**FUENTE:** Cuadro N° 08

## INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 08, referido al ítem sobre el compromiso con los objetivos institucionales que muestran los administrativos y docentes, se observa que muy alto obtuvo 0%, entre 14 docentes y administrativos que representa el 23% respondió que es alto el compromiso con la institución, 38 docentes y administrativos que representa el 61% respondió bajo compromiso y 10 docentes y administrativos que representa el 16% respondieron que es muy bajo el nivel de compromiso con la institución.

Podemos concluir que, tanto los docentes y administrativos sostienen que el compromiso con los objetivos del instituto es bajo. Esto implica la falta de identificación con la institución.

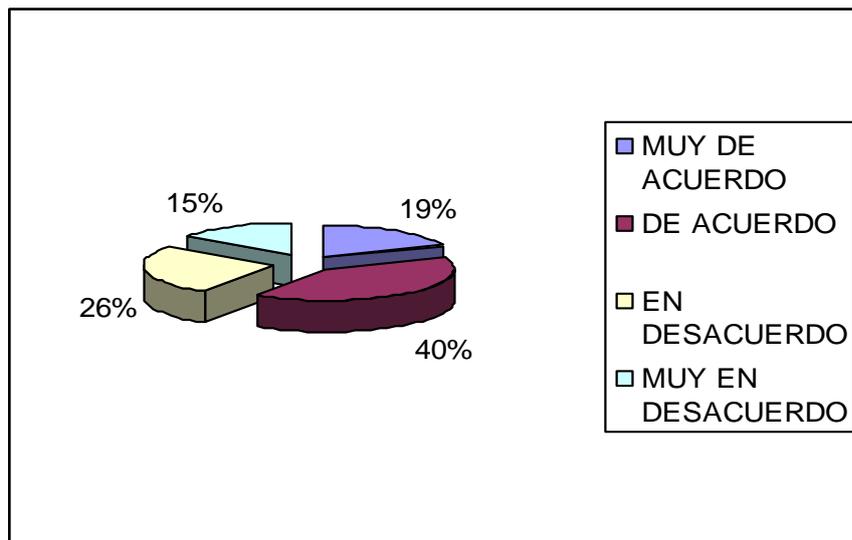
### CUADRO N° 09

Cuando la dirección organiza grupos de trabajo participo activamente.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY DE ACUERDO	13	24	01	06	14	19
DE ACUERDO	19	35	09	49	28	40
EN DESACUERDO	12	22	07	39	19	26
MUY EN DESACUERDO	10	19	01	06	11	15
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 09

### GRAFICACIÓN N° 09



**FUENTE:** Cuadro N° 09

## INTERPRETACIÓN

En el cuadro N° 09, referido al ítem sobre si docentes y administrativos participan activamente en grupos de trabajo, que organiza la dirección, se observa que entre 14 docentes y administrativos que representa el 19 % muy de acuerdo, 28 docentes y administrativos que representa el 40% respondió de acuerdo, 19 docentes y administrativos que representa el 26% en desacuerdo y 11 docentes y administrativos que representa el 15% respondieron muy en desacuerdo.

Según el cuadro de porcentajes la mayoría de los docentes y administrativos no participa activamente en los grupos de trabajo que organiza la dirección, es preocupante por que en el instituto el trabajo en equipo no se realiza de manera coordinada.

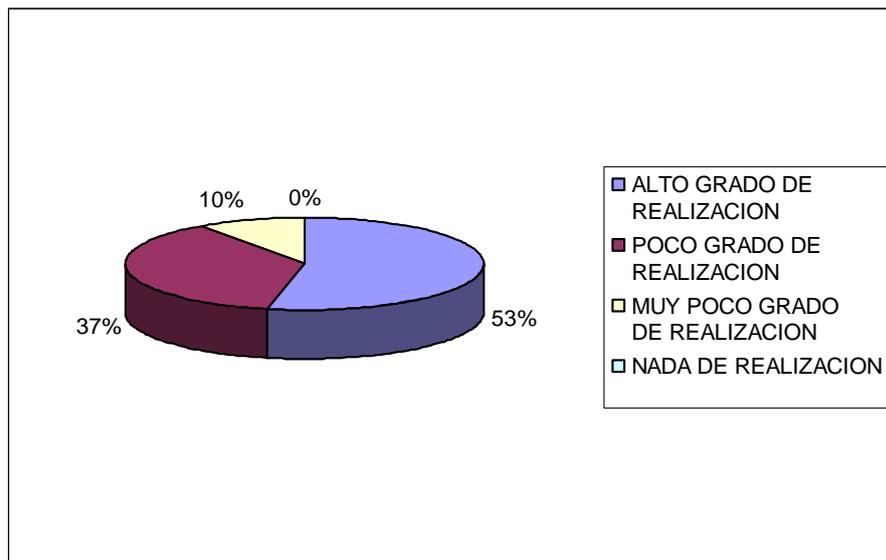
### CUADRO N° 10

En esta institución me siento realmente realizado como profesional.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
ALTO GRADO DE REALIZACIÓN	29	65	04	22	33	53
POCO GRADO DE REALIZACIÓN	13	30	10	56	23	37
MUY POCO GRADO DE REALIZACIÓN	02	05	04	22	06	10
NADA DE REALIZACIÓN	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 10

### GRÁFICO N° 10



**FUENTE:** Cuadro N° 10

## **INTERPRETACIÓN**

En el cuadro N° 10, referido al ítem sobre el grado de realización profesional que siente por la labor que realiza, se observa que entre 33 docentes y administrativos que representa el 53% tiene un alto grado de realización, 23 docentes y administrativos que representa el 37% poco grado de realización, 6 docentes y administrativos que representa el 10% muy poco grado de realización y nada de realización obtuvo el 0%.

Considerando los resultados del cuadro de porcentajes, podemos decir que la mayoría de docentes y administrativos se sienten realizados con la labor que realizan. Esto quiere decir, que la institución les ofrece las suficientes oportunidades, para que lleven a cabo sus proyectos profesionales.

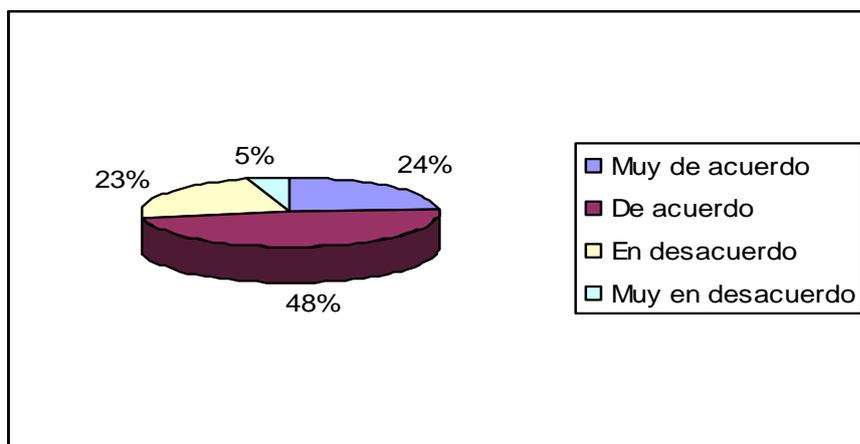
### CUADRO Nº 11

En esta institución el control se utiliza sólo como mecanismo de persecución para reprimir a los supuestos opositores.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY DE ACUERDO	12	27	03	17	15	24
DE ACUERDO	23	53	07	38	30	48
EN DESACUERDO	09	20	05	28	14	23
MUY EN DESACUERDO	0	0	03	17	03	05
<b>TOTAL</b>	44	100	18	100	62	100

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta Nº 11

### GRÁFICO Nº 11



**FUENTE:** Cuadro Nº 11

## INTERPRETACIÓN

El cuadro N° 11, presenta la información relacionada con la pregunta ¿En esta institución el control se utiliza sólo como mecanismo de persecución para reprimir a los supuestos opositores?, cuyas respuestas fueron: el 24% de docentes y administrativos muy de acuerdo, el 48% de acuerdo, el 23% en desacuerdo y el 5% muy en desacuerdo.

De esta información podemos deducir que la mayoría de los encuestados se muestran de acuerdo con la idea que, el control sólo es utilizado por los directivos como mecanismo de control. Esto quiere decir que los docentes y administrativos muestran su rechazo frente a los sistemas de control, por considerarlos mal intencionados, y como operadores de coacción y no como operador de retroalimentación.

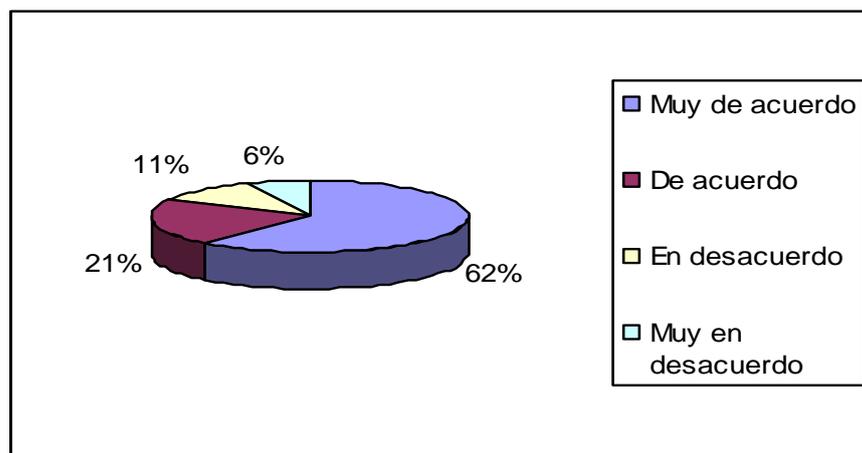
### CUADRO N° 12

Muchos parecen estar sólo pendiente del reloj para retirarse del trabajo.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY DE ACUERDO	32	73	06	34	38	62
DE ACUERDO	09	20	04	22	13	21
EN DESACUERDO	03	07	04	22	07	11
MUY EN DESACUERDO	0	0	04	22	04	06
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 12

### GRÁFICO N° 12



**FUENTE:** Cuadro N° 12

## **INTERPRETACIÓN**

El cuadro N° 12, presenta la información relacionada con la pregunta: ¿Muchos parecen estar sólo pendiente del reloj para retirarse del trabajo?, donde podemos observar que el 62% de docentes y administrativos respondieron estar muy de acuerdo, el 21% de acuerdo, el 11% en desacuerdo y el 6% muy en desacuerdo.

De estos resultados podemos concluir que, la mayor parte de docentes y administrativos, aseguran que muchos de ellos sólo están pendientes del reloj para retirarse de la institución. Ello quiere decir que, rechazan la falta de compromiso para con la institución por parte de docentes y administrativos.

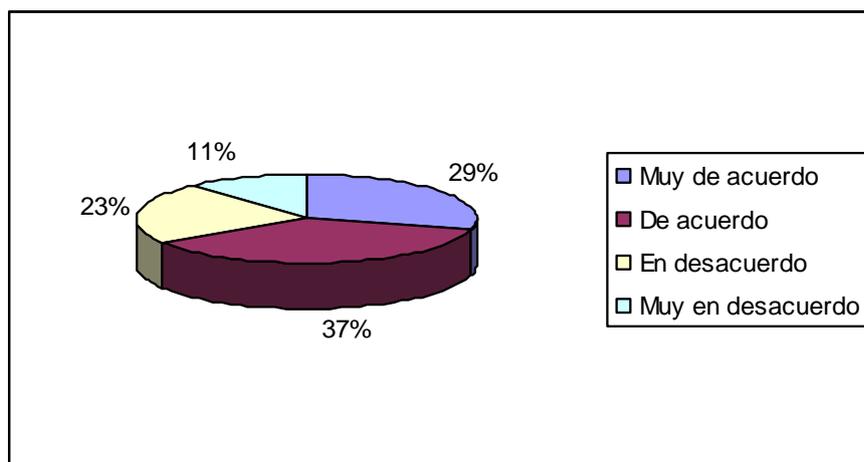
### CUADRO N° 13

En esta institución sólo vale el contubernio para ocupar los cargos directivos.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY DE ACUERDO	18	41	0	0	18	29
DE ACUERDO	13	30	10	55	23	37
EN DESACUERDO	09	20	05	28	14	23
MUY EN DESACUERDO	04	09	03	17	07	11
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 13

### GRÁFICO N° 13



**FUENTE:** Cuadro N° 13

## INTERPRETACIÓN

El cuadro N° 13, nos permite observar los resultados sobre la pregunta ¿En esta institución sólo vale el contubernio para ocupar los cargos directivos?, donde el 29% manifestó estar muy de acuerdo, el 37% de acuerdo, el 23% en desacuerdo y el 11% muy en desacuerdo.

De estos resultados podemos concluir que existe una mayoría de docentes y administrativos que aducen estar de acuerdo en que los cargos directivos sólo se ocupan por contubernios o compadrazgos. Esto quiere decir, que no se encuentran satisfechos con los procedimientos de selección de personal para asumir los cargos directivos, de este modo, expresan su frustración en relación a sus derechos de autorrealización.

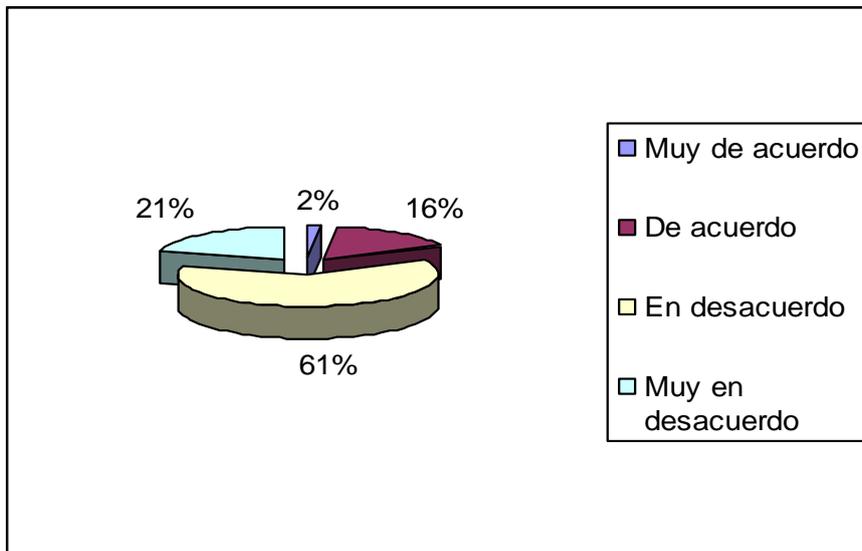
### CUADRO N° 14

En esta institución se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY DE ACUERDO	01	02	0	0	01	02
DE ACUERDO	06	14	04	22	10	16
EN DESACUERDO	27	61	11	61	38	61
MUY EN DESACUERDO	10	23	03	17	13	21
<b>TOTAL</b>	44	100	18	100	62	100

FUENTE: Cuestionario de Clima Institucional, pregunta N° 14

### GRÁFICO N° 14



FUENTE: Cuadro N° 14

## INTERPRETACIÓN

El cuadro N° 14, nos permite observar los resultados de la pregunta ¿En esta institución se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente?, donde los resultados fueron los siguientes: el 2% de docentes y administrativos respondieron estar muy de acuerdo, el 16 % de acuerdo, el 61 % en desacuerdo y el 21% muy en desacuerdo.

De esta información podemos deducir que existe una mayoría de docentes y administrativos que sostienen que en el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil”, no se valora positivamente el tratar de hacer las cosas diferentes. Es decir que, ahí no se aprecia las iniciativas ni la capacidad de innovación que pudieran tener los docentes y administrativos, lo cual determina el alto grado de rechazo que infieren los docentes y administrativos a la gestión.

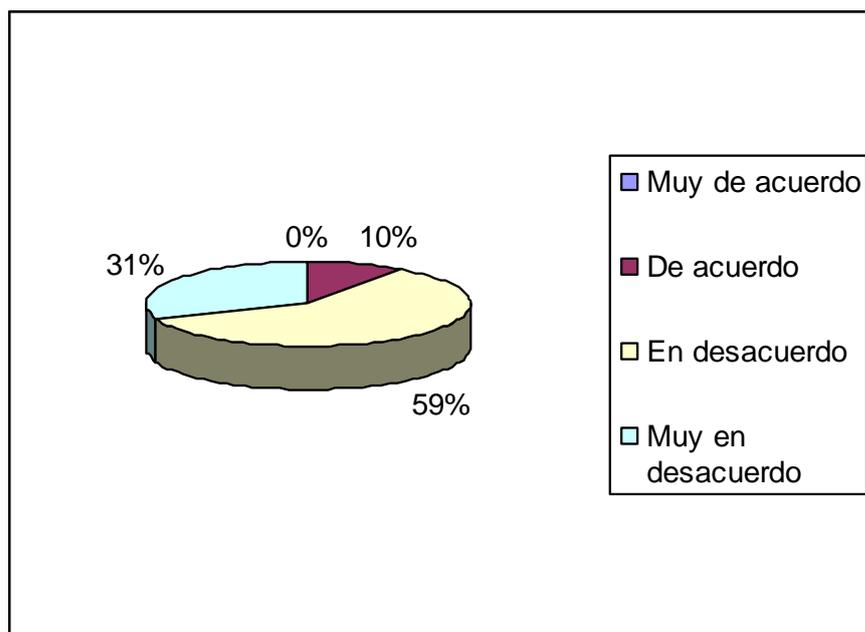
### CUADRO Nº 15

La dirección ayuda a propiciar un Clima Institucional agradable.

INTERVALO	DOC.		ADM.		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
MUY DE ACUERDO	0	0	0	0	0	0
DE ACUERDO	05	11	01	06	06	10
EN DESACUERDO	26	59	11	61	37	59
MUY EN DESACUERDO	13	30	06	33	19	31
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

FUENTE: Cuestionario de Clima Institucional, pregunta Nº 15

### GRÁFICO Nº 15



FUENTE: Cuadro Nº 15

## INTERPRETACIÓN

El cuadro N° 15, presenta la información relacionada a la pregunta ¿La dirección ayuda a propiciar un clima institucional agradable?, los resultados nos permiten observar los siguientes resultados: Muy de acuerdo obtuvo el 0%, el 10% de acuerdo, el 59% en desacuerdo y el 31% muy en desacuerdo.

Estos resultados permiten concluir que 90% de docentes y administrativos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil”, sostienen que la dirección no permite propiciar un Clima Institucional agradable. Esto quiere decir que, existe una gran mayoría de docentes y administrativos que rechazan la actuación de la dirección, por que consideran que es un elemento perjudicial para la institución.

## CUADRO N° 16

### Tipo de Clima Institucional

TIPO DE CLIMA	F	%
Clima Positivo	25	40.32
Clima Negativo	37	59.68
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

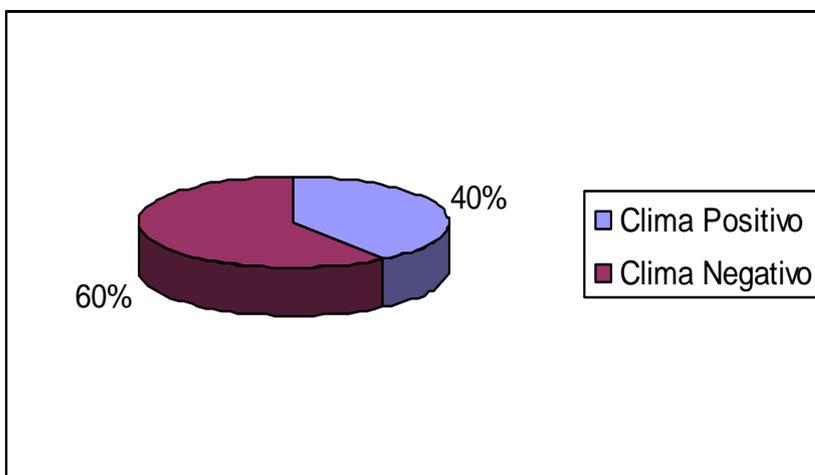
**FUENTE:** Promedio de los cuadros 01 al 15 del cuestionario de Clima Institucional

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Muy de acuerdo - De acuerdo = Clima Positivo

Muy en desacuerdo - En desacuerdo = Clima Negativo

## GRÁFICO N° 16



**FUENTE:** Cuadro N° 16

## INTERPRETACIÓN

El cuadro N° 16, presenta la información relacionada con el tipo de clima institucional que se presenta en el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna. Donde se puede observar que el 40.32% propicia un Clima Institucional positivo y el 59.68% se inclina por un clima negativo.

De esta información podemos deducir que existe un clima negativo en el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” , esto indica que la mayoría de docentes y administrativos manifiestan su rechazo o descontento con las posibilidades de autorrealización que le brinda la institución, falta de compañerismo, bajo compromiso organizacional, descontento con el sistema de control, ausencia de iniciativas para la innovación, rechazo a las condiciones de trabajo, falta de trabajo en equipo y una actitud de descontento con la plana de directivos.

### 5.3.2 Resultados de la variable Motivación de Logro Profesional

**CUADRO N° 17**

Motivación de Logro Profesional de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil”

MOTIVACIÓN	F	%
Bajo nivel de motivación	162	59
Alto nivel de motivación	113	41
<b>TOTAL</b>	<b>275</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Test de Motivación

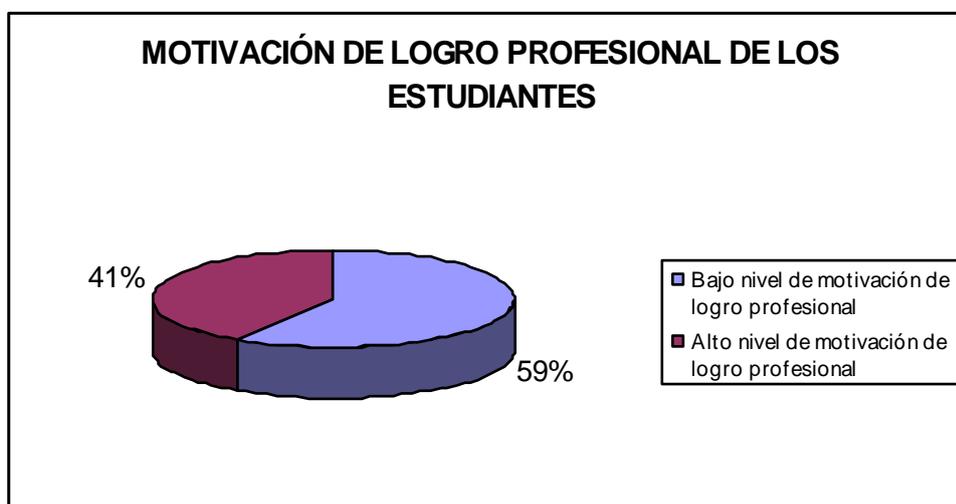
#### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Muy de acuerdo - De acuerdo = Bajo nivel de motivación  
Muy en desacuerdo - En desacuerdo = Alto nivel de motivación

#### **ESCALA DE EVALUACIÓN**

12 – 24 = Bajo nivel de motivación  
15 – 48 = Alto nivel de motivación

**GRÁFICO N° 17**



**FUENTE:** Cuadro N° 17

## **INTERPRETACIÓN:**

En el cuadro N° 17, referente a la Motivación de Logro Profesional de los estudiantes, se observa que un total de 275 estudiantes del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna del año 2006; 162 estudiantes que representa el 59% tiene un bajo nivel de Motivación de Logro Profesional, y sólo 113 estudiantes que representa el 41% presentan un alto nivel de Motivación de Logro Profesional.

Considerando que la motivación debe ser uno de los factores primordiales para la formación profesional de los estudiantes, es preocupante que los estudiantes no se sientan motivados por estudiar.

### 5.3.3 Relación entre Clima Institucional y la Motivación de Logro Profesional de los alumnos

Con la intención de probar que existe una relación entre ambas variables aplicaremos la prueba de hipótesis por diferencia de proporciones.

#### Datos

De 275 alumnos el 59% muestran un nivel de Motivación de Logro Profesional bajo.

De 62 docentes y administrativos el 59.7% Clima Institucional negativo

Clima Institucional =  $\pi_1$

Motivación de Logro Profesional =  $\pi_2$

#### Planteamiento de hipótesis

**H<sub>0</sub>** hipótesis nula =  $\pi_1 = \pi_2$

**H<sub>1</sub>** hipótesis Alternativa =  $\pi_1 \neq \pi_2$

**Z** = al 95% = 1.96 valor de tabla

#### Calculando Zp práctico

Motivación de Logro Profesional	Clima Institucional
N <sub>1</sub> =275	N <sub>2</sub> =62
P <sub>1</sub> =0.60	P <sub>2</sub> =0.59
q <sub>1</sub> =0.40	q <sub>2</sub> =0.41

$$Z_p = \frac{P_1 - P_2}{\sqrt{\frac{(P_1 q_1)}{N_1} + \frac{(P_2 q_2)}{N_2}}}$$

$$Z_p = \frac{275 - 62}{\sqrt{\frac{(0.60)(0.40)}{275} + \frac{(0.59)(0.41)}{62}}}$$

$$Z_p = 0.10$$

## **INTERPRETACIÓN**

El valor de  $Z_p$  cae en la zona de aceptación a un nivel de alfa 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula. Esto significa que proporcionalmente el comportamiento de ambas variables es similares, Por lo tanto, el Clima Institucional influye en la Motivación del Logro Profesional de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006.

## **5.4 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **5.4.1 Comprobación de las hipótesis específicas**

**La hipótesis “a” dice:**

*“El Clima Institucional del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” es negativo, para el desarrollo de las actividades laborales y académicas”.*

Los cuadros del N° 01 al N° 15 nos permiten comprobar que existe un Clima Institucional negativo en el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna. Existe poco compañerismo entre sus integrantes, lo cual dificulta un trabajo coordinado (cuadros del N° 3 al N° 6), también comprobamos que los docentes y administrativos se sienten poco comprometidos con los objetivos institucionales (cuadro N° 8 y N° 12), existe un rechazo a las oportunidades de autorrealización (cuadros N° 10 y N° 13).

Otro aspecto que comprobamos es la falta de iniciativa para la innovación, así como el rechazo a los sistemas de control institucional (cuadro N° 14 y N° 11 respectivamente), del mismo modo se observa el descontento con las condiciones de trabajo, la poca participación en los trabajos de grupo y los conflictos con los directivos de la institución (cuadro, N° 1, N° 2, N° 9, N° 7 y N° 15). Finalmente el consolidado del

cuadro N° 16 también nos permite comprobar que la mayoría de los docentes y administrativos (59.68%), generan un Clima Institucional negativo. Por tanto, la presente hipótesis queda plenamente comprobada.

**La hipótesis “b” dice:**

***“Los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil”, presentan bajo nivel de Motivación de Logro Profesional”.***

El cuadro N° 17 nos demuestra que, los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil”, presentan un nivel de Motivación de Logro Profesional bajo. Esto lo podemos comprobar cuando verificamos que el 59% de los alumnos evidencian falta de interés por sus estudios, poco esfuerzo en su formación profesional y la carente predisposición para cumplir con su responsabilidad de estudiante.

**La hipótesis “c” dice:**

***“El bajo nivel de Motivación de Logro Profesional que muestran los alumnos se debe al Clima Institucional negativo que se presenta en la institución”.***

La prueba de hipótesis por diferencia de proporciones presentada en el punto 5.3.3, nos permite comprobar que el bajo nivel de Motivación de Logro Profesional esta condicionado al Clima Institucional negativo que se

presenta en el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006.

Esto comprobamos cuando el valor de  $Z_p = 0.10$  cae en la zona de aceptación a un nivel de alfa 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, que dice:

$$H_0 \text{ hipótesis nula} = \pi_1 = \pi_2$$

Por tanto esta hipótesis queda plenamente comprobada.

#### **5.4.2 Comprobación de la hipótesis general**

***El Clima Institucional influye de manera significativa en la Motivación de Logro de Profesional de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” de Tacna, en el año 2006”.***

Verificadas las hipótesis específicas (a, b y c) la presente hipótesis queda automáticamente comprobada.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

#### **6.1. CONCLUSIONES**

##### **PRIMERA**

El Clima Institucional del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil”, se caracteriza por ser negativo, debido a los conflictos entre docentes y administrativos, así como los conflictos con los directivos de la institución. Estos conflictos se deben prioritariamente a los sistemas de control, la falta de oportunidades para la autorrealización y la falta de compromiso organizacional.

## **SEGUNDA**

La Motivación de Logro Profesional en los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” es bajo, es decir, que no se sienten motivados por la falta de esfuerzo, el bajo interés por sus estudios y la poca predisposición para estudiar.

## **TERCERA**

Existe una relación directa entre, el Clima Institucional negativo que presenta el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” y la baja Motivación de Logro Profesional de los estudiantes.

## **CUARTA**

Los estudiantes perciben que entre los docentes, administrativos y directivos existen conflictos que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas.

## **6.2. SUGERENCIAS**

### **PRIMERA**

Los directivos del Instituto Superior “Francisco de Paula Gonzáles Vigil” deben propiciar reuniones de trabajo con los docentes y administrativos, para identificar los problemas que ocasionan una atmósfera inadecuada de trabajo y darle solución de manera consensuada.

### **SEGUNDA**

Afianzar, fortalecer y potencializar la identidad y el compromiso personal de los estudiantes, a través de charlas y la intervención de los docentes incluyendo temas referentes a este problema en sus programaciones curriculares.

### **TERCERA**

Organizar charlas de liderazgo y trabajo en equipo, dirigida a docentes y administrativos.

### **CUARTA**

Organizar eventos para generar espacios de confraternidad, entre los directivos, docentes y administrativos. Con el fin de mejorar la comunicación entre sus miembros y las relaciones humanas.

## BIBLIOGRAFÍA

- ☞ CHIAVENATO, Adalberto. Administración de los recursos humanos. Colombia, Editorial LYL SOLANO ARÉVALO, Colombia 2000.
- ☞ VERAU, Walter Marcelo. Gestión Educativa. Editorial FACHSE. Perú 2004.
- ☞ CRISOLOGO ARCE, Aurelio. Diccionario pedagógico. Editorial ABEDUL E.I.R.L., Segunda edición, Perú 2003.
- ☞ DAVIS, Keith & Newstrom John. (1997). Comportamiento humano en las organizaciones, comportamiento organizacional. Editorial McGraw Hill.
- ☞ DENISON, Daniel. (1991). Cultura corporativa. Editorial Legis, (1° edición, pp.580) Santa fe de Bogotá.
- ☞ ESPINAR LA TORRE, Fernando. Enfoque significativo dimensión humana de la cultura organizacional de la calidad total. Perú 1998.
- ☞ GARCÍA RADA, Javier. El comportamiento humano en las organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico, 2005.
- ☞ GIBSON, JAMES, IVANCEVICH, John M., Donnelly & James H. (1992). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Editorial Addison-Wesley Iberoamericana, (7° edición pp. 790) S.A. Wilmington, Delaware. U.S.A.

- ☞ GONCALVES, Alexis P. (2000). Dimensiones del clima organizacional. (2° edición, pp 460).
- ☞ GOOD. Thomas y BROPHY Jere. Psicología educativa contemporánea. México 1996
- ☞ GRUPO OCÉANO. Aprendizaje biblioteca práctica de la comunicación. España.
- ☞ KREITNER Rober & Kinicki. (1997). Comportamiento de las organizaciones. (3ª edición, 585) España. Edit. Mc Graw Hill.
- ☞ MONTALVA OLIVARES, Doris e HIDALGO MATOS, Benigno. Habilidades personales y sociales del docente. INADEP. Perú
- ☞ ORELLANA MANRIQUE, Oswaldo. Enseñanza aprendizaje y la medición constructivista. Editorial San Marcos. Primera edición, Perú 2003.
- ☞ VIZARRAGA, Orlando Y OTROS. La reingeniería en las instituciones educativas. Perú 2004, Editorial San Marcos, Primera edición.
- ☞ STEPHENS, Rubens & Mary Couter. (2000) Administración. (6° edición, pp. 792). Edit. Pearson Educación.

**ANEXOS**

## CUESTIONARIO

**FINALIDAD:** Estimado docente o personal administrativo el presente cuestionario tiene por finalidad evaluar el Clima Institucional del I.S.T. "VIGIL". Se agradece su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente.

DOCENTE\_\_\_\_\_

ADMINISTRATIVO\_\_\_\_\_

- 1- En el espacio físico del lugar donde trabaja es:
  - Muy amplio ( )
  - Amplio ( )
  - Reducido ( )
  - Muy reducido ( )
  
- 2- El ambiente físico del lugar donde trabaja existe ruidos, olores, humo o similares que incomodan tu trabajo.
  - Nunca ( )
  - Sólo a veces ( )
  - Frecuentemente ( )
  - Siempre ( )
  
- 3- Existe apoyo por parte de tus compañeros de trabajo cuando tienes un problema.
  - Nunca ( )
  - Sólo a veces ( )
  - Ocasionalmente ( )
  - Permanentemente ( )
  - Siempre ( )
  
- 4- Existe un buen nivel de convivencia y amistad entre tus compañeros.
  - Muy de acuerdo ( )
  - De acuerdo ( )
  - En desacuerdo ( )
  - Muy en desacuerdo ( )
  
- 5- Existen discusiones por desacuerdos internos entre tus compañeros.
  - Siempre ( )
  - Regularmente ( )
  - Ocasionalmente ( )
  - Nunca ( )
  
- 6- El nivel de comunicación con tus compañeros es:
  - Muy bueno ( )
  - Bueno ( )
  - Malo ( )
  - Muy malo ( )
  
- 7- Es muy agradable comunicarme con los directivos de la institución.
  - Muy de acuerdo ( )
  - De acuerdo ( )
  - En desacuerdo ( )
  - Muy en desacuerdo ( )
  
- 8- ¿Cuál cree Ud., que es el grado de compromiso con los objetivos institucionales que muestran los administrativos y docentes de la institución?
  - Muy alto ( )
  - Alto ( )
  - Bajo ( )
  - Muy bajo ( )

- 9- Cuando la dirección organiza grupos de trabajo participo activamente.
- Muy de acuerdo ( )
  - De acuerdo ( )
  - En desacuerdo ( )
  - Muy en desacuerdo ( )
- 10- En esta institución me siento realmente realizado como profesional.
- Alto grado de realización ( )
  - Poco grado de realización ( )
  - Muy poco grado de realización ( )
  - Nada de realización ( )
- 11- En esta institución el control se utiliza sólo como mecanismo de persecución para reprimir a los supuestos opositores.
- Muy de acuerdo ( )
  - De acuerdo ( )
  - En desacuerdo ( )
  - Muy en desacuerdo ( )
- 12- Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para retirarse del trabajo.
- Muy de acuerdo ( )
  - De acuerdo ( )
  - En desacuerdo ( )
  - Muy en desacuerdo ( )
- 13- En esta institución sólo vale el contubernio para ocupar los cargos directivos.
- Muy de acuerdo ( )
  - De acuerdo ( )
  - En desacuerdo ( )
  - Muy en desacuerdo ( )
- 14- En esta institución se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.
- Muy de acuerdo ( )
  - De acuerdo ( )
  - En desacuerdo ( )
  - Muy en desacuerdo ( )
- 15- La dirección ayuda a propiciar un Clima Institucional agradable.
- Muy de acuerdo ( )
  - De acuerdo ( )
  - En desacuerdo ( )
  - Muy en desacuerdo ( )

Gracias

#### MATRIZ DE INDICADORES

Nº	INDICADOR	ITEMS
01	Compañerismo	3,4, 5,6
02	Compromiso organizacional	8,12
03	Autorrealización	10,13
04	Innovación	14
05	Control	11
06	Condiciones de trabajo	1,2
07	Participación en el grupo de trabajo	9
08	Actitud hacia los directivos	7,15

## TEST DE MOTIVACIÓN

Lea cada una de las siguientes proposiciones y marque con una (X) su respuesta marcando en el casillero, según la escala siguiente:

- 4 = Si se está **totalmente de acuerdo**
- 3 = Si se está **de acuerdo**
- 2 = Si se está **en desacuerdo**
- 1 = Si se está **totalmente en desacuerdo**

PROPOSICIÓN	VALORACIÓN			
1- Estudio porque ello satisface a otras personas.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2- Estudio para tener un buen rendimiento académico.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3- Estudiar me produce un sentimiento de satisfacción personal.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
4- No tengo interés por estudiar, ni siquiera pensando que puedo ser ventajoso para mi futuro como profesional.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
5- Mi objetivo es terminar mis estudios haciendo el menor esfuerzo posible.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
6- Me esfuerzo mucho por superar mi propio rendimiento en mis estudios.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
7- Me gusta establecer metas realistas y alcanzarlas.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
8- Me causa mucha satisfacción el terminar una actividad difícil.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
9- Me agrada saber cuales son mis progresos al terminar una actividad.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
10- Me satisface cuando mis habilidades y capacidades son puestas en práctica en la demostración de mis trabajos.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
11- Realmente cumplo con mi responsabilidad de estudiante esforzándome mucho	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
12- Siempre estoy dispuesto a invertir mi tiempo en mis estudios.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

### CLAVE DE INDICADORES

Indicador	Items
Interés	1, 2, 4, 9
Esfuerzo	5, 6, 8, 11
Predisposición	3, 7, 10, 12

## HOJA DE CALIFICACIÓN

**Luego de sustentado la Tesis titulada:**

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOGRO PROFESIONAL DE LOS ALUMNOS DEL "INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "FRANCISCO DE PAULA GONZÁLES VIGIL" DE TACNA, EN EL AÑO 2006.

**Por la Bachiller:** Maritza Marcela MAMANI ANDRADE

**Obtuvo la calificación de:**

---

**Los jurados fueron:**

Presidente:

---

Secretario:

---

Vocal:

---

Tacna,..... de ..... del 2007

---

Firma y sello de Secretaria Académica