

## **Metas de los estudiantes del Programa Ingeniería, Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia**

**Mariana Fernández, Egilde Zambrano,  
Sonia Ferrer y Ana Moncada**

*Departamento de Ciencias Humanas Núcleo LUZ-COL.  
mfernandezreina@gmail.com, egilde@yahoo.es,  
soniaferrerp4053@gmail.com*

### **Resumen**

El objetivo de este trabajo es identificar las metas de los estudiantes del último bienio del Programa de Ingeniería en el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, durante los periodos académicos 1° y 2° 2008, considerando que las metas representan, como señala Coon (1998), el fin último de toda acción motivada y dirigida de comportamientos. Este objetivo pertenece al proyecto de investigación Motivación al Logro de los estudiantes del Programa de Ingeniería del Núcleo LUZ-COL, desarrollado por el Centro de Orientación del Núcleo a partir de la ejecución del Programa de Orientación: Habilidades y Talentos para enfrentar con éxito las oportunidades y exigencias del mercado laboral, dirigido a los estudiantes próximos a egresar. Para desarrollarlo se sustentó en la Teoría de las motivaciones sociales de McClelland (1961) y Romero García (1991), así como en la teoría de establecimiento de metas de Locke (1968). En cuanto a la metodología, esta investigación es de tipo no experimental, ex post facto, transeccional descriptiva y de campo. En el tratamiento de los datos se emplearon técnicas cualitativas para establecer las categorías emergentes de las respuestas a los diferentes cuestionarios, y luego se determinaron los porcentajes correspondientes a cada una. Los resultados obtenidos permiten concluir que en el grupo estudiado, la motivación de logro ocupa el primer lugar, seguida de la motivación de afiliación, mientras que no se observaron datos significativos para la motivación de poder.

**Palabras clave:** metas, estudiantes universitarios, programa de ingeniería, motivaciones sociales, motivación al logro.

## *Engineering Program Students' Goals at the University of Zulia, East Lake Coast Campus*

### **Abstract**

The purpose of this research was to identify the goals of students in the last two years of the Engineering Program at the University of Zulia, East Lake Coast Campus, during the first and second academic periods, 2008, considering that goals represent, as Coon (1998) points out, the ultimate aim of any motivated and directed behavioral action. This objective belongs to the research project Engineering Program Students' Motivation for Success at the LUZ-COL campus, developed by its Counseling Center as part of the counseling program, Abilities and Talents for Successfully Facing Labor Market Opportunities and Demands, directed to senior students. The research project was based on Social Motivation Theory by McClelland (1961) and Romero García (1991), as well as Goals Establishment Theory by Locke (1968). Regarding methodology, it was non-experimental, ex-post-facto, transsectional, descriptive, field research. Data was studied using qualitative techniques to establish categories emerging from responses to several questionnaires; then, percentages were determined for each one. Results permit concluding that, in the group studied, motivation for success occupies first place, followed by motivation for affiliation, while there were no significant data related to motivation for power.

**Keywords:** goals, university students, engineering program, social motivations, motivation for success.

### **Introducción**

Como parte del desarrollo integral de los estudiantes universitarios, establecido y regulado por los distintos instrumentos legales a los cuales se adscribe la educación superior venezolana, la Universidad del Zulia ofrece a sus estudiantes el área curricular Orientación, incluida en todos los diseños curriculares de la misma.

En el Núcleo Costa Oriental del Lago, se administra esta área curricular en tres niveles: el primero en el cual se busca que los estudiantes logren su adaptación al medio universitario; el segundo que se dedica al desarrollo de competencias personales y sociales para la integración afectiva y social del estudiante en todos sus contextos de desempeño; y el tercero que se propone desarrollar en el estudiante las competencias necesarias para su egreso exitoso de la universidad y su posterior inserción al mercado laboral.

En el ámbito de esta investigación se está trabajando específicamente con la Unidad Curricular Orientación III, desarrollada en el Programa de Ingeniería del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, a través del programa "Formación de Habilidades y Talentos para enfrentar con éxito las oportunidades y exigencias del mercado laboral" (Ferrer, 2007), dirigido a los estudiantes próximos a egresar cursantes del 8vo al 10mo semestre de Ingeniería Civil, Mecánica o de Petró-

leo, el cual busca preparar al futuro ingeniero con estrategias personales y sociales en este nuevo paso de su desarrollo personal y profesional.

Uno de los temas que se abordan en este Programa, es el de la motivación al logro, por ser una característica individual que marca diferencias dependiendo de los niveles de aspiración que se establezca la persona. Se ha considerado que la motivación al logro es uno de los factores más importantes en el desarrollo personal, social, académico, profesional, laboral, es decir en el desarrollo integral de las personas, ya que de ésta depende la dirección y sentido que cada uno le da a su propia vida, y afecta las decisiones así como las acciones concretas que le llevarán hacia su meta u objetivo. Es así como algunas personas encuentran su motivación en fuentes externas, como el deseo de reconocimiento, las recompensas monetarias, el reconocimiento social, etc., mientras que otras se sienten motivadas por la propia satisfacción del trabajo bien hecho, o del logro alcanzado (Ferrer, 2007). Este centro de motivación influye en las metas que las personas se trazan y alcanzan.

Sin embargo, hablar sobre la motivación no resulta una tarea fácil, ya que ésta ha sido objeto de investigación desde hace mucho tiempo, y como resultado han surgido múltiples teorías que intentan explicar este proceso complejo influido por diversos factores. Como muestra de este planteamiento, se presentan a continuación algunos conceptos sobre motivación al logro.

## **Conceptos sobre la motivación al logro**

La motivación al logro puede ser definida como la necesidad de lograr excelencia y superar obstáculos; por lo cual se trata de un motivo social (Morris, 1997). Debido a que es una necesidad social, por lo tanto humana, la motivación al logro es una variable que interviene en todos los aspectos de la vida de las personas, y particularmente en su desempeño en cualquier contexto.

La revisión teórica ha permitido encontrar diversas perspectivas en cuanto a la definición o la concepción sobre la motivación al logro. Una de ellas es la definición que presenta Newstrom (2008, citado por Padrón y Sánchez, 2011), quien manifiesta que la motivación al logro es un impulso que estimula a las personas para alcanzar sus metas. Una persona con esta orientación al logro, tratará de obtenerlo no sólo por la recompensa que éste implica sino por el logro en sí mismo.

Estas autoras también se refieren a la definición de motivación al logro propuesta por Feldman (2006), quien la concibe como una característica aprendida y estable en la que la persona obtiene satisfacción al esforzarse por alcanzar un nivel de excelencia y conseguirlo. Rice (1997), asegura que parte de la motivación al logro es infundida en los niños por sus padres, maestros o adultos significativos, es decir por los grupos sociales donde se desenvuelve el niño. Se supone entonces que la motivación al logro está asociada con las normas sociales establecidas por una comuni-

dad, por lo cual los autores que investigan sobre el tema coinciden en que se trata de una motivación social.

Al respecto, Vargas (2007), señala que a pesar de que la motivación al logro se adquiere durante la infancia y resulta relativamente estable a lo largo de la vida, no es un aspecto inamovible y que puede modificarse en función de diversas variables tanto internas como externas de la persona. Puede decirse entonces que la motivación al logro es una condición aprendida desde la infancia, pero que puede profundizarse o no con base en las experiencias que van moldeando la personalidad a lo largo del desarrollo personal.

Por otra parte, existen diversas teorías que explican la motivación, entre las teorías contemporáneas, Amorós (2007), cita la Teoría ERG de Alderfer, la Teoría de las Motivaciones sociales de McClelland, la Teoría de la evaluación cognoscitiva, la Teoría del establecimiento de metas de Locke, la Teoría del Reforzamiento, y la Teoría de las expectativas de Vroom.

A los fines de este trabajo, se centrará la atención en dos de ellas: la de Motivaciones sociales de McClelland, y la de Establecimiento de metas por Locke, ya que ambas se circunscriben al área objeto de esta investigación, como lo son la motivación al logro y las metas.

## **Teoría de las motivaciones sociales**

McClelland (1958, en Morris, 1997), es uno de los autores que ha trabajado con esta variable. En su teoría explica que existen tres necesidades o motivos básicos que influyen en la motivación de las personas: logro, poder y afiliación. La motivación al logro por ser una motivación social, junto con la de afiliación y la de poder, es aprendida. Este tipo de motivación se ve estimulada por la competencia y el logro, que son muy valorados en la sociedad actual. El dinero, el prestigio, la estabilidad, llevan a las personas a plantearse metas, objetivos de vida y hasta grandes propósitos, elaborados proyectos de vida y hasta desarrollan una percepción personal sobre el éxito.

El mismo autor explica que la motivación al logro es un "... proceso de planeamiento y de esfuerzo hacia el progreso y la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente" (McClelland, 1976: 24).

La motivación de afiliación se refiere a la necesidad de estar con otros, mientras que la motivación de poder se relaciona con la necesidad de lograr reconocimiento, de influir o controlar a otra persona o grupos (Morris, 1997).

Para evaluar las motivaciones sociales, McClelland (1976) realizó distintos estudios a nivel mundial, empleando técnicas proyectivas como el análisis de contenidos en varios instrumentos. Resulta de especial interés los estudios realizados en Venezuela, durante la década de los 70, elaborando perfiles motivacionales del ve-

nezolano en varias décadas con muestras culturalmente diferentes según dichos momentos históricos. Con base en los resultados obtenidos, McClelland (1976) concluyó que el venezolano se ve motivado en gran medida por la motivación de poder, seguida de lejos por la motivación de afiliación y en último lugar, muy por debajo de la primera, se encuentra la motivación de logro

En el contexto venezolano, Romero García (1991) y su equipo de trabajo en el Centro de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de los Andes, continuó los estudios en esta línea, apoyándose en la teoría de McClelland y profundizando sobre la misma, agregando además otras variables que han dado lugar a conceptos como Potencial de Crecimiento Personal, Disposición de cambio y Desarrollo social, entre otros.

Con respecto a la motivación al logro, Romero García (1991), señala que “la motivación al logro es una red de conexiones cognitivo afectivas relacionadas con un uso exigente de capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo”. Un aporte importante de este investigador es la diferenciación que hace de la motivación general y la motivación social, explicando que la primera se refiere a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas, y que la motivación social es una red de asociaciones de pensamientos matizados afectivamente alrededor de metas socialmente relevantes (Hernández y Piña, 2006).

Más recientemente, Gámez y Marrero (2000), con base en la teoría de McClelland, señalan que existen tres tipos de metas, las metas de logro, que incluyen aquellas donde se puede apreciar el resultado del esfuerzo, la superación de retos, la obtención de un fin; las metas afiliativas que se relacionan con la ayuda a los demás, la participación en grupos, y el desarrollo de valores sociales; y las metas de poder, relacionadas con la influencia sobre los demás, el desarrollo del liderazgo, la obtención de una posición dominante o influyente.

Beltrán (2006) plantea que las teorías de motivación al logro explican cómo un individuo que se desenvuelve en diferentes escenarios, se dirige hacia la búsqueda del éxito, así como al alcance de normas interiorizadas de excelencia, lo que le posibilita tener una historia propia de ejecución ante la expectativa de ir mejorando continuamente y alcanzar cosas cada vez de la mejor manera. Continúa el autor señalando algunas de las características que describen a las personas que poseen una alta motivación hacia el logro, como por ejemplo: se esfuerzan por alcanzar metas claras y reales, aprovechan de una mejor manera sus potencialidades y se orientan solo a involucrarse en tareas donde prueben sus habilidades.

Frier y Elliot (2008, citados por González y col., 2010), señalan que “las metas de logro reflejan el deseo de desarrollar, conseguir y demostrar competencia, evaluada de acuerdo con criterios absolutos (la tarea en sí misma), intrapersonales (el máximo potencial individual para esa tarea) o normativos (la actuación de otros)”.

## **Teoría de las metas**

Por otra parte Amorós (2007), explica la teoría de Edwin Locke sobre el establecimiento de metas. Locke señala que una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr y afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. También plantea que las metas pueden tener varias funciones tales como: Centrar la atención y la acción estando más atentos a la tarea, (enfocar la atención en lo que es realmente importante), movilizar la energía y el esfuerzo (disponerse a concretar la lucha por el resultado deseado, en la práctica y no solo en el pensamiento), aumentar la persistencia (no declinar ante la primera debilidad, mantener el esfuerzo en el tiempo, vencer obstáculos), y ayudar a la elaboración de estrategias (operacionalizar las acciones). Además de destacar el papel automotivador de las metas, este autor señala que las mismas deben tener cierto grado de dificultad, ser específicas, realistas y alcanzables.

Hellriegel y Slocum (2009) afirman que el proceso para establecer metas no es tarea sencilla, pero el esfuerzo no solo vale la pena, sino que se ha vuelto primordial en el competitivo contexto global de hoy día; de allí la importancia que los individuos se motiven para luchar y lograr metas. Adicionalmente, expresan que tener metas puede mejorar el desempeño, ya que la meta aclara el tipo y nivel de desempeño esperado. Por ejemplo, si la meta del estudiante es graduarse en un lapso determinado y con buen promedio, está claro que deberá aprovechar el tiempo de estudio y obtener las mejores calificaciones. A su vez, el obtener las mejores calificaciones implicará que deberá dedicarse a los estudios, buscar soporte académico en caso de dudas, investigar, entre otros aspectos.

En este orden de ideas, el tener metas definidas es importante, tal como lo señala Molina (2000: 24), resaltando que:

Las metas incitan a la gente a hacer un mayor esfuerzo, centrar la atención, desarrollar estrategias y persistir frente al fracaso. Aceptar una meta asignada o establecer una meta para uno mismo ayuda a centrar la atención y evitar distracciones. La meta ayuda a elegir comportamientos. Adicionalmente, el nivel de la meta y el compromiso que se tenga con ésta, aumentan el esfuerzo empleado en alcanzarla y la persistencia para enfrentar los obstáculos y el fracaso. Por lo tanto las metas tienen un efecto directo sobre la atención, la elección del comportamiento, el esfuerzo y la persistencia, cuatro resultados conductuales claves en la motivación.

## **Perspectiva de las teorías del desarrollo humano en la juventud**

Para continuar con la fundamentación teórica de este estudio, cabe mencionar la perspectiva de las teorías sobre el desarrollo humano acerca de la motivación al

logro y el establecimiento de una carrera. Con base en esto, es necesario recalcar que la mayoría de los participantes en el estudio se encuentra en un rango de edades entre los 21 y 30 años. Rice (1997) ubica a este grupo etario en la etapa vital de la adultez, específicamente en la juventud, y señala como una tarea básica del desarrollo de esta etapa la de establecer y consolidar una carrera. Al respecto señala que: "Los jóvenes adultos también se ven involucrados en la tarea de realizar un compromiso ocupacional: terminar su educación, ingresar al mundo laboral, obtener destreza en el trabajo y alcanzar la independencia económica" (Rice, 1997: 472).

Según Levinson (1978, citado por Rice, 1997), en esta etapa del desarrollo humano se ingresa al mundo adulto, a través de las elecciones, de la definición de metas y de establecerse en una ocupación. Para Vaillant (1977), en la juventud las necesidades apremiantes son lograr la intimidad y la consolidación de la carrera (Rice, 1997).

Con respecto al trabajo y la vida profesional en la juventud, la psicología del desarrollo humano expresa que la meta de esta etapa es tener éxito de acuerdo con los criterios individuales que le den comodidad a la persona, en el contexto de su propia comunidad. Los jóvenes piensan que "Todos tienen que ser alguien, de alguna manera en algún lugar y en algún momento. Lo importante es esforzarse por conseguir metas personales y experimentar cierto grado de éxito" (Rice, 1997: 627).

Como se ha visto, el establecimiento de metas resulta un evento crucial en la vida de los estudiantes universitarios, por cuanto involucra una serie de factores determinantes en su motivación al logro, por tal razón y en función de estos planteamientos, el objetivo de esta investigación fue identificar las metas de los estudiantes del Ingeniería del Núcleo LUZ-COL.

## **Metodología**

Esta investigación se planteó como de tipo descriptivo, con diseño no experimental, ex post facto, transeccional y de campo. La población de la misma estuvo conformada por 97 estudiantes universitarios del Programa de Ingeniería del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, cursantes de la Unidad Curricular Orientación III durante los periodos académicos 1° y 2° 2008.

Para obtener la información se emplearon cuatro (04) cuestionarios contenidos en el Programa de Orientación "Habilidades y talentos para enfrentar con éxito las oportunidades y exigencias del mercado laboral", tales son: visión personal, inventario personal-social, cuestionario base de filosofía profesional y lista de preguntas típicas que los empleadores formulan a los aspirantes durante una entrevista. Estos cuestionarios autoadministrados están conformados por preguntas abiertas, sumando entre todos 96 ítems, de los cuales 4 corresponden a la dimensión Metas de los estudiantes.



Es importante señalar que la investigación que se presenta, constituye un proyecto que forma parte del Programa “Habilidades y talentos en la formación de competencias actitudinales para la búsqueda de empleo”. En esta oportunidad se presenta un avance, conformado por el primer objetivo específico del proyecto.

Las respuestas dadas por los estudiantes fueron tratadas a través de técnicas cualitativas y cuantitativas. En primer lugar, fueron organizadas en tablas, para luego establecer categorías a partir de las respuestas a cada ítem, luego la revisión permitió establecer las categorías emergentes en las respuestas, las cuales posteriormente fueron organizadas y se integraron en categorías mayores (Martínez, 1998). Finalmente, se establecieron las frecuencias con que aparecieron las categorías finales, y se establecieron los porcentajes correspondientes para cada una. Es necesario acotar que, debido a la naturaleza de las preguntas y respuestas, no se consideraron las frecuencias acumuladas sino las absolutas de cada una, ya que en cada pregunta los participantes ofrecieron varias respuestas que se ubicaron en diversas categorías.

## **Resultados y discusión**

A partir del procesamiento de los resultados se originó la Tabla 1, en la cual se muestran las categorías más significativas que emergieron para cada uno de los indicadores analizados, en la dimensión Metas de los estudiantes.

Como se observa en la tabla, con relación al indicador capacidad para identificar sus metas, el 100% de los participantes manifestó la presencia de dicha capacidad, señalando además algunas de sus metas. Es importante resaltar la importancia que los estudiantes sean capaces de identificar sus metas, avalando lo expresado por Amorós (2007), en el sentido que las metas son automotivadoras. Un estudiante que conoce sus metas, que las establece, que lucha por alcanzarlas, tiene altas probabilidades de mejorar su desempeño y lograrlo.

Debido a que los estudiantes manifiestan tener claridad en sus metas, se puede pronosticar un desempeño adecuado a las exigencias del mercado laboral. Molina (2000: 24), afirma que se ha demostrado a través de la investigación en las organizaciones que las personas con metas definidas trabajan mejor y se desempeñan mejor que las personas que no se han planteado metas.

Con respecto al segundo indicador, meta principal, el 76% de los participantes manifestó que esta meta es graduarse, mientras que el 51% quiere ejercer su carrera y trabajar, y un 16% desea especializarse a través de un postgrado, todas estas metas son de logro, ya que incluyen el resultado del esfuerzo, la superación de retos, la obtención de un fin (Gámez y Marrero, 2000). Estos resultados son congruentes con el “deber ser”, si se es estudiante de una carrera, lo lógico es que desee graduarse, como meta fundamental de vida. El segundo grupo de metas expresadas por los estudiantes, pertenece al tipo de afiliación, el 21% desea formar una familia y el 12% quiere ayudar a su familia. Las metas de poder no se observaron en este grupo.



**Tabla 1.** Dimensión: Metas de los estudiantes

Indicador		Categorías	%	
Variable: Motivación al logro	Capacidad para identificar sus metas	Sí	100	
	Meta principal	Graduarme	76	
		Ejercer mi carrera / trabajar	51	
		Formar una familia	21	
		Especializarme con un post grado	16	
		Ayudar a mi familia	12	
	Objetivos profesionales a corto y largo plazo	Corto plazo	Trabajar y obtener experiencia	59
			Graduarme	24
		Largo plazo	Desarrollarme como profesional	16
			Culminar tesis/pasantías	10
			Hacer post grado	34
		Largo plazo	Establecerme profesionalmente	21
			Trabajar	8
			Lograr el éxito	8
	Otros objetivos para los próximos años	Formar una familia		48
Invertir dinero / crear mi negocio o empresa		19		
Tener una casa		18		
Continuar estudios superiores en otras áreas		17		
Estudiar inglés		12		
		Obtener un automóvil	10	

Las autoras (2011).

Este es un resultado contrastante con los encontrados por McClelland (1976), en los estudios realizados en Venezuela durante los años '70, cuyas conclusiones dan cuenta de que la principal motivación del venezolano estaba orientada hacia el poder, seguida de la afiliación, y en último lugar, con muy bajas puntuaciones, la motivación al logro. Cabe resaltar que el momento histórico, con todos sus componentes sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros, pudieran estar determinando en cierta medida la percepción que las personas tienen de sí mismas, de sus habilidades, de su autoeficacia, y en consecuencia en su proyecto de vida y su motivación al logro. La mayoría de estos estudiantes nacieron a partir de la década del 80, por tanto sus experiencias y aprendizajes han estado matizados con unas características particulares de la sociedad venezolana, muy distintas a las de la Venezuela que McClelland analizó en sus estudios.

Por otra parte, el indicador objetivos profesionales a corto y largo plazo, obtuvo los siguientes resultados: en cuanto a los objetivos a corto plazo, los estudiantes participantes manifestaron que sus objetivos son trabajar y obtener experiencia en un 59%, un 24% desea graduarse, desarrollarse como profesional obtuvo un 16% de respuestas y el 10% expresó que su objetivo a corto plazo es culminar la tesis o la pasantía.

Con relación a los objetivos profesionales a largo plazo, se encontró que 34% de los estudiantes desea hacer un postgrado, 21% buscaría establecerse profesionalmente, mientras que en las categorías trabajar y lograr el éxito se ubican un 8% de los estudiantes en cada caso. Sin embargo, aun cuando un porcentaje de la población haya especificado "lograr el éxito" como algo muy puntual, es importante señalar que hacer un postgrado igualmente podría significar sentirse exitoso. Se observas en estos resultados que la competitividad del mundo moderno, en el cual las personas deben formarse en multiplicidad de competencias para poder abordar con eficiencia y éxito las tareas del empleo, ha inclinado los intereses de formación de estos jóvenes hacia el desarrollo académico adicionalmente al desarrollo de la experiencia laboral.

El último indicador establecido para la dimensión en estudio, está representado por los objetivos para los próximos años. Las respuestas ofrecidas por los estudiantes a este indicador, permitieron conocer que el 19% tiene como meta invertir dinero y/o formar una empresa; el 18% aspira tener una casa; un 17% se plantea continuar estudios superiores en otras áreas, mientras que el 12% se ha trazado la meta de estudiar inglés, y finalmente el 10% hará lo necesario para adquirir un automóvil.

## **A manera de conclusión**

Los resultados obtenidos a partir de los ítems que componen la dimensión metas de los estudiantes, permiten concluir que la principal meta del grupo estudiado es su grado académico, seguida por el ejercicio de su carrera, mientras que el establecimiento profesional y la formación de una familia comparten el tercer lugar para la mayoría de los estudiantes.

Con base en la teoría de las motivaciones sociales, explicada por McClelland (1961), y adaptadas por Romero García (1991) al contexto venezolano, podría decirse que para este grupo de estudiantes próximos a egresar de las carreras del Programa de Ingeniería del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, la motivación al logro está en el primer lugar, seguida de la motivación de afiliación, mientras que la motivación de poder no se encontró con resultados significativos.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Espinoza (2002), quien encontró un predominio de las motivaciones de logro y afiliación sobre las de poder, en un grupo de empleados y directivos de en organizaciones de Santa Bárbara del Zulia. Entre los resultados de su estudio se encuentra que los profesionales manifiestan

una mayor intensidad en la motivación de logro que los bachilleres y técnicos medios, señalando que:

Es justificable el resultado, ya que para ser profesional, la persona requiere de una formación más científica e integral, lo cual le puede proporcionar las bases para desarrollar mejor la motivación de logro. Además, en el profesional es mayor la probabilidad de desarrollar la experticia, aspecto básico en la motivación de logro, que significa dominio, maestría en el hacer y uso instrumental de ese hacer (Espinoza, 2002: 19).

Por otra parte, los hallazgos de este estudio, permiten afirmar que los jóvenes estudiantes del Programa de Ingeniería próximos a egresar, están psicológicamente integrados y ajustados a las tareas vitales de su desarrollo, ya que la mayoría de ellos poseen metas claramente definidas, bien en el aspecto personal o en el vocacional-profesional, lo cual contribuye a su inserción exitosa en el mercado laboral (Rice, 1997; Levinson, 1978; Vaillant, 1977).

Asimismo, es necesario recalcar que el desarrollo del Programa de Orientación “Formación de Habilidades y Talentos para enfrentar con éxito las oportunidades y exigencias del mercado laboral” (Ferrer, 2007), constituye una estrategia fundamental para la identificación de las metas, planes y proyectos de vida de los estudiantes del Programa de Ingeniería del Núcleo Costa Oriental del Lago, que redundará en la ejecución específica de las acciones necesarias para lograrlas.

## Referencias bibliográficas

- Amorós, E. (2007). **Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas.** Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo. Escuela de Economía. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2007a/231/0.htm> Fecha de consulta: 14-06-2011.
- Beltrán, S. (2006). Motivación al logro, evitación al fracaso. Una comparación en dos comunidades: Sonora México y Paraíba Brasil. Tesis para obtener el grado de Maestría en Psicología. Universidad de Sonora, México. Disponible en: <http://www.ciad.mx/ desarrollo/publicaciones/Tesis%20asesoradas/Tesis%20Maestria/25.pdf> Fecha de consulta: 21-07-2011.
- Coon, D. (1998). **Fundamentos de Psicología.** (8va edición). México: International Thomson Editores.
- Espinoza, R. (2002). Perfil motivacional del personal directivo y empleado en organizaciones de Santa Bárbara del Zulia. En: **Visión Gerencial.** Año 2, N° 2, Vol 1, julio-diciembre 2003. Disponible en: [http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25037/2/articulo\\_2.pdf](http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25037/2/articulo_2.pdf) Fecha de consulta: 15-06-2011.
- Ferrer, S. (2007). Programa de Orientación “Habilidades y talentos para enfrentar con éxito las oportunidades y exigencias del mercado laboral”. Módulo de Crecimiento Personal. Material de trabajo teórico-práctico. Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago, Departamento de Ciencias Humanas.

- Gámez, E. y Marrero, H. (2000). Metas y motivos en la elección de la carrera de psicología. En: **Revista Electrónica de Motivación y Emoción, R.E.M.E.** Volumen III, Nº 5-6. Disponible en: <http://reme.uji.es/articulos/agomee1071912100/texto.html> Fecha de consulta: 17-06-2011.
- González, A., Danolo, D., Rinaudo, C. y Paolini, V. (2010). Metas de logro y autodeterminación en universitarios: diferencias individuales y perfiles motivacionales. En: **Revista Electrónica de Motivación y Emoción, R.E.M.E.** Volumen XIII, Nº 34. Disponible en: <http://reme.uji.es/articulos/numero34/article4/texto.html> Fecha de consulta: 22-06-1011.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). **Comportamiento organizacional.** 12ª Edición. México: Cengage Learning Editores.
- Hernández, R., y Piña, P. (2006). Trabajo de Grado: Perfil Motivacional de alumnos de la Escuela de Ciencias Sociales, Cohorte 2005-2006, según McClelland. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7174.pdf> Fecha de consulta: 14-06-2011.
- Martínez, M. (1998). **La Investigación Cualitativa etnográfica en educación. Manual Teórico-Práctico.** (3ra edición). México: Trillas.
- McClelland, D. (1976). **Informe sobre el perfil motivacional observado en Venezuela.** Caracas: FUNDASE.
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. Estudios Gerenciales. **Revista de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.** Universidad ICESI Colombia. Abril-julio Nº 075. Cali, Colombia.
- Morris, C. (1997). **Introducción a la Psicología.** (9na edición). México: Prentice-Hall.
- Padrón, G. y Sánchez, M. (2010). Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el Crecimiento Psicológico. **Revista Venezolana de Gerencia.** [online]. mar. 2010, vol.15, no.49 [citado 12 Octubre 2011], p.141-158. Disponible en la World Wide Web: <<[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842010000100009&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000100009&lng=es&nrm=iso)>>. ISSN 1315-9984. Fecha de consulta: 18-07-2011.
- Rice, P. (1997). **Desarrollo Humano. Estudio del ciclo vital.** Segunda edición. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Romero García, O. (1991). **Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales.** Mérida-Venezuela: Ediciones Rogya, C.A.
- Romero García, O. (1999). **Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales.** (Tercera Edición). Mérida, Venezuela: Ediciones Rogya, C.A.
- Vargas, G. (2007). Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Tesis Presentada para optar al Grado Académico de Doctora en Psicología. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: [http://biblioteca.universia.net/html\\_bura/ficha/params/title/influencia-motivacion-logro-ctitud-emprededora-autoeficacia-emprededora-intencion-emprededorastudiantes/id/51070187.html](http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/influencia-motivacion-logro-ctitud-emprededora-autoeficacia-emprededora-intencion-emprededorastudiantes/id/51070187.html) Fecha de consulta 23-06-2011.