



Orientación al Logro

La motivación de logro es una orientación hacia alcanzar cierto estándar de excelencia; organización, manipulación y dominio del medio físico y social. Para ello es importante la superación de obstáculos, un elevado nivel de trabajo, y establecer la competitividad por superar la propia labor, así como la rivalidad y la superación de los demás. La motivación al logro tiene tres componentes:

1. La maestría, que es una preferencia por tareas difíciles y por intentar hacer las cosas buscando estándares de excelencia internamente prescritos
2. El trabajo, que representa una dimensión de esfuerzo, el deseo de trabajar duro y tener un buen desempeño, una actitud positiva ante el trabajo en sí
3. La satisfacción derivada de la competencia interpersonal y el deseo de ganar y ser mejor que los demás.

La motivación al logro se genera principalmente por intereses personales, la confianza en las capacidades propias, sin esperar nada a cambio, más que la satisfacción de haber conseguido algo por sí mismo. Se refiere a la búsqueda de una meta orientada a obtener éxito, superar los esquemas anteriores y realizar una mejor ejecución. Es así que en el ámbito escolar, la motivación al logro influye en la manera de pensar del alumno, las metas que pretende lograr en relación con su aprendizaje y su desempeño escolar. Si bien el contar con una motivación al logro tiene un efecto positivo en el desempeño escolar, esta asociación es más fuerte en estudiantes considerados resilientes.

En la investigación sobre la motivación de logro dentro del ámbito educativo, existen investigaciones en México que han tenido como objetivo identificar la relación entre esta variable y el rendimiento.

Se puede evaluar la orientación al logro de acuerdo a la siguiente estructura:

1. Establece metas realistas pero desafiantes. Persistir en la tarea a pesar de las dificultades.
2. Intenta realizar el trabajo bien o correctamente sin alcanzar el nivel exigido
3. Puede emplear nuevos métodos o formas de conseguir los objetivos impuestos por la institución
4. Hace o propone cambios específicos en el sistema o en sus propios métodos de trabajo, para conseguir mejoras en el rendimiento, sin establecer una meta específica.
5. Se fija objetivos ambiciosos y se esfuerza por alcanzarlos, efectuando un análisis costo-beneficios para la toma de decisiones.
6. Asume riesgos institucionales calculados. Compromete recursos importantes y tiempo para mejorar los resultados,

Fuente: Torres y Ruiz (2012). Motivación al logro y el locus de control en estudiantes resilientes de Bachillerato. *Psicología Iberoamericana*, 2, 49-57