



Artigo
Article

El cumplimiento de las metas y la motivación del personal como detonantes de la competitividad en la educación superior

*The goal attainment and the staff motivation as triggers for competitiveness in
Higher Education*

Blanca Lidia Márquez Miramontes¹
Angélica Villegas Chávez²

RESUMEN: Al analizar la relación entre las metas de la institución y la motivación de los docentes, se encuentra una clara tendencia a pensar que los docentes realizan su trabajo apegados a sus propios intereses, buscando su beneficio personal, esto podría ser positivo en el caso de que las metas de la institución converjan con sus metas. También se puede observar que cuando la institución logra motivar a los trabajadores de la enseñanza, se consigue un avance, desarrollo y crecimiento en la institución de manera generalizada, hablando en términos de calidad en la enseñanza y en el aprendizaje. Cuando el liderazgo de la institución es orientado a la tarea, los profesores no aceptan las metas planteadas o se resisten a apegarse a la planeación institucional. El liderazgo orientado a la tarea disminuye la motivación de los docentes. Cuando el liderazgo es orientado a la persona, la institución crece y se vuelve más fuerte. Es importante hacer la distinción entre el liderazgo orientado a las personas genera buenas prácticas, formas de convivencia y en general, desarrolla excelentes ambientes de trabajo. Pareciera poco creíble pero ambos tipos de liderazgo pueden llegar a un mismo fin, sin embargo las consecuencias que genera esta última, se diferencian por completo de los beneficios que logra el liderazgo orientado a las personas.
Palabras clave: Competitividad, Motivación, Educación Superior.

¹Doctora en Ciencias de la Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, México, bmarquez@uacj.mx

²Maestra en Administración, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México, avalles@uacj.mx

ABSTRACT: When analyzing the relationship between the goals of the institution and the motivation of teachers, there is a clear tendency to think that teachers carry out their work according to their own interests, seeking their personal benefit, this could be positive in the case that the institution's goals converge with its goals. It has also observed when the company motivates its employees; development and growth are achieved in the institution in a generalized way, speaking in terms of quality in teaching and learning. When the leadership of the institution is task-oriented, teachers do not accept the proposed goals or are reluctant to adhere to institutional planning. Task-oriented leadership lowers teacher motivation. When leadership is person-oriented, the institution grows and becomes stronger. It is important to make the distinction between people-oriented leadership generates good practices, forms of coexistence and, in general, develops excellent work environments. It seems not very credible but both types of leadership can reach the same end, however the consequences generated by the latter are completely different from the benefits that people-oriented leadership achieves. **Keywords:** Competitiveness, Motivation, Higher Education.

INTRODUCCIÓN

Sanz (2003), comenta que el conocimiento de lo que el ser humano pretende lograr en todas la circunstancias de su vida, es decir, la comprensión de sus metas, resulta sumamente interesante. Por lo tanto seria primordial conocer cuáles son las metas que más podrían aplicarse en la intuición para lograr que el propósito, el trabajo en equipo, las interrelaciones, retos y responsabilidades de los docentes se realicen bajo un esquema de motivación constante. Para ello se debe conocer si las metas de la institución están coincidiendo con sus metas personales, aunque esto no sería lo ideal porque las instituciones no funcionan en relación a las metas de los empleados, sino todo lo contrario.

Es interesante identificar la percepción que los colaboradores tienen respecto a las metas, también se debe revisar la forma en que la información fluye de los niveles de liderazgo hacia los cuerpos docentes, los problemas de comunicación o alcances de la información afectan el cumplimiento de las metas. Lo mejor es explicar a todos los niveles de la institución y así lograr que perciban de una manera positiva la intención de sus metas, por consiguiente se logrará la motivación haciendo responsables a todos los colaboradores de la institución. Chaparro (2006), comenta que hay una relación importante entre la motivación y la percepción, ya que la motivación se ve influenciada por la percepción que se tenga de un contexto de cierta situación en específico.

Si los empleados están motivados con las metas que la institución se podría incrementar la productividad y los docente se sentirán más cómodos con su desempeño, esforzándose más para permanecer en ella, Chaparro (2006), hace mención de que la motivación se convierte en un empuje que nos mueve hacia la acción, la satisfacción es lo que resulta de complacer las necesidades, y el clima que los rodea es una manera colectiva al conocer su propia realidad.

Incrementar la responsabilidad puede no funcionar bien como motivador si los equipos no disponen de información frecuente y suficiente con la que estimular su mente y su actividad. Conocer información de datos e indicadores, y también conocer estrategias superiores y detalles del proyecto de empresa, son requisitos imprescindibles para que la responsabilidad se asuma y funcione como se espera.

Los estudios han mostrado que los trabajadores de algunas organizaciones necesitan ser motivados para poder incrementar y mantener la producción que se les pide, ya que la motivación es contextualizada. La dependencia de la orientación de la meta, cambian por la influencia de componentes que son significativos de la situación o contexto. Esto es que si el ambiente que se crea con las metas implementadas es el correcto se creará el empuje que se necesita hacia la motivación, por lo mismo, es muy importante conocer si se logra el ambiente propicio.

García (2009), comenta que para que se logre un cambio efectivo dentro de las instituciones, es necesario que cada empleado conozca las responsabilidades, metas y cuente con el entrenamiento que se requiere para producir los cambios de la empresa de tal forma que la motivación, la cultura organizacional puedan tener el efecto tan profundo en la capacidad individual y así producir cualquier cambio que se requiera dentro de la organización.

Las instituciones de educación no son la excepción a la regla, el colaborador o docente debe sentirse motivado en la realización de la tarea. Es de verdadera importancia el conocer cuáles son las metas que realmente incentivan a los docentes, ya que la mayoría de las veces solo se siguen las metas de las instituciones sin pensar si estas ayudan a la motivación de los profesores y por lo tanto al mejoramiento de su labor.

Definiendo la motivación según Robbins (1999), como cuando la voluntad de querer hacer algo en altos niveles de esfuerzo lo lleva a favor de sus metas y las de la

organización, las cuales se ven condicionadas por la habilidad del esfuerzo que se tiene para poder suplir alguna necesidad individual y las metas definidas por la Real Academia Española, (2009) como “Fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien” así que si tenemos una meta definida la motivación estará guiada hacia un fin concreto. Según Ryan et al. (2000), las metas de la mano con la motivación en las tareas actuales.

REVISIÓN DE LITERATURA

El término motivación tiene su origen en el verbo latino *moveré* que significa mover. Es esa chispa que permite encenderlo e incentiva el desarrollo del proceso. Según Woolfolk (1996), “la motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta”. Robbins (1999), define la motivación como cuando la voluntad de querer hacer algo en altos niveles de esfuerzo lo lleva a favor de sus metas y las de la organización, las cuales se ven condicionadas por la habilidad del esfuerzo que se tiene para poder suplir alguna necesidad individual.

Macagno (2005), menciona que “la psicología moderna considera a la motivación como la integración de dos dimensiones, por una parte la dimensión intensiva que hace referencia a los aspectos de energía, activación que emplean los sujetos, para realizar una actividad, por otra la dimensión direccional, referente a la orientación que adoptan los sujetos hacia un objetivo o meta, y que indica la finalidad del comportamiento”.

García (2009) hace mención de algunas definiciones como la de define la motivación como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo a favor de las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”.

Richards (1990) cataloga la motivación como el nivel en que los trabajadores hacen una evaluación de ellos mismos en su trabajo, cuál es su capacidad de tomar decisiones, la creatividad que tienen, y el entusiasmo que le ponen para realizar alguna actividad que les asignan, con lo cual pueden ver que tanto se esfuerzan por realizarlas y por ultimo ven que tan auto realizados se sienten con el desempeño de algunos cargos dentro de la organización. Hellriegel et all. (1999), dicen que la motivación hace que se cree la energía que los mueve, inspira y tiene gran influencia en la acción de las personas, esto se le conoce como un proceso psicológico que mueve y sostiene un

comportamiento. Las necesidades primarias salen de las necesidades fisiológicas como el poder suplir el hambre, el sueño, quitar el dolor y tener motivación secundaria la cual se aprende y estas también están incluidas en las necesidades de alto nivel que se pueden suplir por medio de la profesión.

González (1996), dice que de hecho la mayor parte de las teorías más recientes que hablan de la motivación, es el auto concepto el que más se contempla como el elemento de más importancia para estudiar dicho fenómeno, es por eso que se menciona que la integración del auto concepto en estas corrientes históricas que han sido más importantes en la actualidad que hablen sobre la motivación es uno de los puntos clave que se ven dentro de la evolución de este estudio dentro de la historia, de hecho pueden distribuirse tres categorías de los constructos motivacionales que resultan relevantes dentro de la motivación dentro de la educación.

Esto no solo se produce a nivel de conceptos, que solo se ve como el papel que desempeña la motivación durante la conducta, además de esto se tiene que precisar la integración de las categorías que se mencionan dentro de esta investigación que sea empírica en este campo, lo cual quiere decir que se necesita comprobar cómo es que funciona en conjunto con los contextos de la educación, los diferentes ambientes en cada una de las tres categorías.

METAS

El estudio de las metas es realmente muy interesante como lo menciona Sanz (2003), que el poder conocer que es lo que el ser humano quiere, busca o desea realizar en sus vidas, cuáles son sus metas, y cómo piensan alcanzarlas, resulta realmente interesante.

La Real Academia Española, (2009) define las metas como “Fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien” así que si tenemos una meta definida la motivación estará guiada hacia un fin concreto.

Blas (2012), hace una descripción de las metas como una representación cognitivas de lo que no nos gustaría que sucediera en un futuro o lo que si nos gustaría y lo cual se lograra con la información de previas enseñanzas que se han tenido en la vida, lo cual ira marcando la pauta del camino que se deba tomar, influyen a la vez las

variables cognitivas y motivacionales lo cual tiene influencia durante el desarrollo de las metas establecidas, las creencias de lo que se puede o no realizar, con respecto a nuestras destrezas y la sensibilidad del entorno.

En la tabla 1 se muestran los conceptos de metas, con los años y los autores correspondientes, acomodados de manera cronológica.

Tabla 1. Conceptos y percepción de las metas

Año	Principal exponente	Percepción de la meta
1997	Elliot y Church	Todas las metas están focalizadas en cualquier posibilidad positiva o negativa y tienen una función direccional en la motivación, guiando al individuo hacia resultados o estados positivos potenciales o alejándolo de resultados o estados negativos potenciales
1999	Eliot	Se puede afirmar que se desarrollan metas de aprendizaje para incrementar su capacidad y metas de ejecución para demostrar su capacidad
2008	Papaioannou, Ampatzoglou, Kalogiannis y Sagovits	Mencionan que las metas de dominio o maestría tienen un efecto positivo sobre el rendimiento académico
2009	Tapola y Niemivirta,	Las personas establecen metas para sí mismas, de tal forma que estas representaciones cognitivas de los eventos futuros se convierten en potenciales motivadores de la conducta en cualquier contexto
2009	Antonio Valle	Las personas establecen metas para sí mismas, de tal forma que estas representaciones cognitivas de los eventos futuros se convierten en potenciales motivadores de la conducta en cualquier contexto
2009	(RAE)	Fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien

Fuente: Elaboración propia

CUMPLIMIENTO DE METAS

Benjamín et al. (1997), mencionan como el establecimiento de metas conlleva a proceso de motivación mediante el cual el sujeto debe de tomar la decisión de seguir o no una determinada meta y saber del porque es que desea o no seguirla para esta parte se ven involucrados los proceso en la representación interna del estado deseado, el momento de elegir alguna meta sobre de otras y tener el compromiso necesario para lograrlas.

Para seguir una meta se incluyen procesos deliberados y automáticos que se relacionan con el trabajo y el esfuerzo que se requieren para alcanzarlas. Una vez que se toma una decisión de seguir una o varias metas, se empieza a efectuar la implementación, lo cual nos lleva a pensar que se tienen que poner en marcha las posibles formas de llegar a ellas como seria iniciar y mantener la conducta que nos acercara a la meta, se tienen que ver cuáles son los avances que se están logrando y si es

necesario hacer algunos ajustes se hacen, si es que existen algunos obstáculos se superan, y por último se evalúa si es que se está llegando al logro de la meta. Se supone que las metas están organizadas como unas redes donde las metas y los medios para alcanzarlas están representados con uniones entre ellas.

En esta estructura de metas se hace una distinción vertical y otra horizontal, primero la vertical se refiere a la relación de jerarquía que existe entre las metas, ya que se puede ver cuáles son de mayor importancia que las otras, ya que están organizadas en diferentes niveles desde el nivel más alto hasta el más bajo dependiendo de la importancia que se le adjudique. Y la dimensión horizontal representa el nivel de afinidad entre lo que contienen las metas, ya que las que son más similares suelen estar más cerca entre si ya que comparten los objetivos para su realización.

Benjamín et al. (1997), también mencionan que existen diferentes niveles de metas, las primeras son las de nivel supra ordenado que serían las de nivel superior, representan los motivos que llevan a que se escojan las metas y a su vez le dan lugar a la elección de las metas del nivel subordinado que son las de nivel inferior. En el ejemplo de las metas focales las subordinadas ocupan las posición intermedia de la jerarquía y esto ayuda a responder la pregunta de ¿para qué me esfuerzo? y ¿Cómo logro aquello por lo que me estoy esforzando? estas representan el medio para llegar a la meta focal, y en el nivel superior de la jerarquía están las supra ordenadas estas responden a la pregunta ¿Por qué deseo alcanzar aquello por lo cual me esfuerzo? aquí se representan los motivos que te llevan a involucrarnos en el seguimiento de metas focales.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio describe relaciones, debido a que se busca identificar los componentes motivacionales, las características y los perfiles de los docentes de acuerdo a la recepción de la tarea a través de la información y conocimiento de las metas de la institución. Es decir, se miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos indicadores relacionados con la motivación y las metas planteadas por el líder. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describirlo (Hernández et al, 1997 p. 96).

Estos indicadores fueron recogidos a través de la elaboración de un instrumento que busca evaluar los datos recolectados. El instrumento se aplicó a docentes de tiempo completo y medio tiempo en instituciones de educación superior, con el fin de saber la relación que existe entre las metas de la institución y la motivación de los profesores con el fin de describir el fenómeno y relacionarlo con la calidad y competitividad con que cuenta la institución. Los datos fueron analizados cuantitativamente a través del software SPSS.

La muestra fue conveniencia o no probabilística, este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos, utilizando este procedimiento para levantar datos a los individuos a los que se tienen fácil acceso.

El instrumento contiene indicadores sobre la motivación, para lo que se apega al concepto de Motivación (Robbins, 1999), definida como la voluntad de querer hacer algo en altos niveles de esfuerzo que da como resultado el cumplimiento de metas y las de la organización, las cuales se ven condicionadas por la habilidad del esfuerzo que se tiene para poder suplir alguna necesidad individual.

También contiene indicadores sobre el cumplimiento de las metas, Ryan et al. (2000), plantean que la motivación surge de las metas a futuro y van de la mano con las tareas actuales, es una motivación instrumental y, por tanto, es extrínseca. En ello radica la importancia de tener metas e informarlas, lo cual supone los motivará y al mismo tiempo logrará que las acciones tengan una dirección de movimiento.

Los datos recolectados se sometieron en la primera etapa durante el piloteo del instrumento, fueron sometidos a la prueba *alpha de cronbach* para determinar la confiabilidad en la información recabada. Una vez que se determinó la confiabilidad se procedió a la aplicación del levantamiento formal del instrumento y a su análisis con correlación de variables.

RESULTADOS

A continuación se muestran los análisis de las características psicométricas del cuestionario para comprobar su validez y fiabilidad con 30 sujetos, para esto se tomaron

los datos de manera conjunta tanto las metas como la motivación, para ello se utilizó el *Alfa de Cronbach* a través del programa estadístico SPSS 17.0.

En la tabla 2 se muestra el porcentaje de elementos válidos y de los elementos excluidos que se tomaron de la prueba piloto, lo cual nos muestra que de los 30 se tomaron en cuenta el 100% y fueron excluidos en 0% por lo tanto todos fueron tomados en cuenta.

Tabla 2. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	30	100.0

En la tabla 3 se muestra un .887 en el *Alfa de Cronbach*, esto indica un índice de confiabilidad considerado bueno para proceder al levantamiento.

Tabla 3 Estadísticos de fiabilidad (piloteo)

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.887	.894	30

En la tabla 4 se muestran los resultados de fiabilidad del levantamiento final de datos con una muestra de 110 docentes de distintas instituciones de educación superior, dando un resultado de .907, es decir mejorando la confiabilidad con los datos levantados de manera formal.

Tabla 4 Estadísticos de fiabilidad (levantamiento)

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.907	.907	110

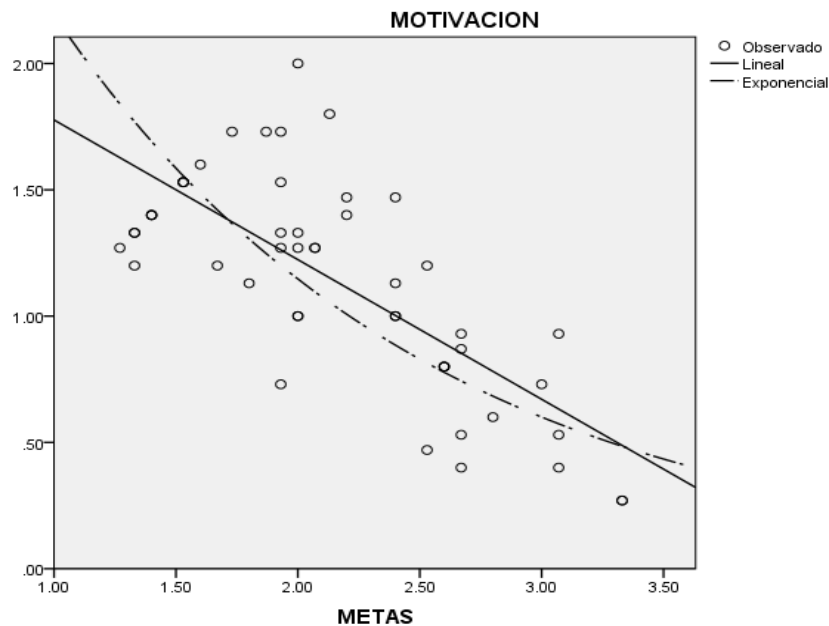
En la tabla 5 se presentan la prueba t la cual muestra el coeficiente de regresión B el cual indica el número de unidades que aumentará la variable dependiente por cada unidad que aumente la independiente en este caso tenemos -.648, el coeficiente Beta nos dice la pendiente de la recta de regresión en el caso de que todas las variables estén formadas en puntuaciones Z, la constante coincide con el punto en el que la recta de

regresión corta el eje de ordenadas. Cuanto mayor sea la t más independiente es la variable en cuestión, y la significancia al ser menor a .05 es significativo con .000

Tabla 5. Estadísticos

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Error típico	Beta		
METAS	-.648	.079	-.764	-8.199	.000
(Constante)	4.189	.737		5.682	.000

En el diagrama de dispersión se encuentra que la línea que más se ajusta a este modelo es una relación con pendiente negativa, lo cual indica que para este estudio entre más metas tiene la institución, provoca una disminución en la motivación como lo muestra la gráfica 1.



Grafica 1 Estadístico de la curva.

DISCUSIONES

En los indicadores relacionados con el liderazgo que implementa la meta se identificó que los docentes no acepten las metas, cuando el liderazgo es identificado como “orientado a la tarea”, esto disminuye la motivación de los docentes, y también si sienten que las metas no son lo suficientemente desafiantes no serán motivantes, así se determina que un liderazgo “orientado a la persona” con metas informadas, motiva en

parte a los colaboradores y a medida que la meta es desconocida o que incrementa el liderazgo “orientado a la tarea” la motivación disminuye.

Si los docentes están motivados al realizar la tarea y conocer las metas la institución se podría su nivel de competitividad basada en la productividad de los colaboradores, se sentirán más cómodos con su realidad y se esforzaran más para permanecer en la institución. Chaparro (2006), hace mención de que la motivación se convierte en un empuje que mueve hacia la acción, la satisfacción es lo que resulta de complacer las necesidades, y el clima que rodea es una manera colectiva de conocer la realidad.

Existen dos perspectivas de meta independientes denominadas orientación al ego y orientación a la tarea, que reflejan el criterio por el que los sujetos juzgan su competencia y por el que subjetivamente definen el éxito y el fracaso en los contextos de logro (Castillo et al, 2002).

Los estudios han mostrado que los trabajadores de algunas empresas necesitan ser motivados para poder incrementar y mantener la producción que se les pide, ya que la motivación es contextualizada y la dependencia de la orientación de la meta cambian por la influencia de componentes que son significativos de la situación o contexto.

En cuanto a la representación, se asume que las metas están representadas en estructuras cognitivas, semejantes a las redes semánticas, donde las metas y los medios para conseguirlas constituyen los nodos, y las conexiones entre ellos los enlaces (Sierra-Díez et al, 1997).

Bajo el supuesto de una relación positiva entre las metas de la institución y la motivación de los empleados, se desprende el objetivo de analizar la relación que guardan entre si dentro del sector de la educación superior.

En los resultados obtenidos, la regresión al tomar en cuenta los 110 casos en regresión para saber si existe una relación entre las variables metas y motivación. Encontramos con la correlación de *pearson* del -0.737 .

Con la r se puede observar que tanto el modelo está explicando la variable dependiente con respecto a la independiente el cual da -0.737 el cual es un valor aceptable, y un r cuadrado de $.543$.

Después de analizar los resultados de los datos que dicen que si existe una relación importante entre las variables ya que con la correlación de Pearson se obtiene

una significancia de -0.737 lo cual es una relación negativa significativa que indica que al incrementar las metas disminuye la variable motivación lo cual indica que aunque si están de acuerdo que existe una relación de metas con la institución, estas fueron comunicadas por un liderazgo “orientado a la tarea” y por ende recibidas sin motivación para realizar la tarea que lleve al cumplimiento de las mismas.

Se considera que existe una necesidad de estudiar a más profundidad la motivación de los docentes dentro de las instituciones ya que aunque existe un amplio estudio acerca de la motivación dentro del área de las organizaciones no se identifican suficientes estudios que describan o expliquen la forma en que las instituciones de educación logran motivar al personal docente.

El perfil de objetivos o metas “Coherente” ha sido caracterizado por una alta percepción de logro o realización de sus metas, moderado logro esperado en el futuro, bajo nivel de dificultades y un alto apoyo y control (Díaz y Sánchez, 2001).

CONCLUSIÓN

Las organizaciones aplican los modelos educativos tomando en cuenta los perfiles de los profesores para el desempeño o aplicación de estrategias y técnicas didácticas, sin embargo poco se habla de la motivación que los profesores reciben para el desempeño de su trabajo.

Los docentes realizan sus tareas de acuerdo a la normatividad establecida por cada institución, pero no basan su esfuerzo en la motivación que la institución o el líder inmediato les provee si no en su “amor por la docencia” como varios lo comentaron.

Las instituciones de educación superior tienen su deber ser en la relación de la enseñanza aprendizaje, sin embargo, según los profesores, algunos líderes dejan de lado la motivación a través del reconocimiento directo.

Con esto se pretende dar relevancia a la influencia de la motivación como herramienta pedagógica y didáctica en la práctica docente, un camino poco explorado en términos de la investigación en educación. De ahí la importancia de seguir adelantando trabajos desde el enfoque interpretativo de las subjetividades de los docentes, en especial en educación superior y programas de contaduría pública.

REFERENCIAS

- Blas, R. (2012). Diferencias Individuales en Metas Académicas: Un Estudio Desde la Perspectiva de las Múltiples Metas. Tesis doctoral, Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidade da Coruña, A Coruña, España
- Díaz, J.; Sánchez, M. (2001). Relevancia de los estilos de personalidad y las metas personales en la predicción de la satisfacción vital. *Anales de Psicología*, 151-158.
- Castillo, I.; Balaguer, I.; Duda, J., (2002), Las perspectivas de meta de los adolescentes en el contexto deportivo. *Psicothema*, 280-287.
- Chaparro E., (2006), Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, julio-diciembre, 7-32.
- García R., (2009), Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). Colombia
- Hellriegel, S. & Woodman,. (2001). *Organisational Behavior*. (Ninth Edition). pp 523, Southwestern.
- Hernández R., Fernández, F. y Baptista P. (1997), *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. México.
- Richards, Jack C. (1990). The teacher as self-observer. In Jack C. Richards, *the Language Teaching Matrix*. New York: Cambridge University Press (pp. 118-143)
- Ryan, M. y Deci, L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. Psychological Association. USA-
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. 752. Pearson Educación, México.
- Sanz, M.; Ugarte, D.; Lumbreras, M., (2003), Desarrollo y validación de un Cuestionario de Metas para Adolescentes. *Psicothema*, 493-499.
- Sierra-Díez, B.; Froufe-Torres M., Falces-Delgado C., (1997), El papel de las metas conscientes e inconscientes en la motivación del consumidor, revista electrónica de motivación y motivación.
- Macagno L., (2005), La teoría de las metas de logro en la formación del maestro de educación física: análisis de un programa de intervención docente.
- Woolfolk, Anita E. (1996). *Psicología de la educación*. 6" ed. México: Ediciones Programas Educativo.