

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS DOCENTES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS ALBERTO SÁNCHEZ SÁNCHEZ,
EN EL DISTRITO DE CALLERÍA, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Bach. Yumpe Herrera, Rossimer Amparo

ORCID: 0000-0001-8917-3829

ASESORA:

Dra. Luján Reyes, Liz Maribel

ORCID: 0000-0002-8191-3260

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Motivación de Logro

TRUJILLO- PERÚ

2021

Autoridades universitarias

Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, OFM
Gran Canciller y Fundador

Dr. P. Juan José Lydon McHugh
Rector

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora Académica

Dra. Carmen Consuelo Díaz Vásquez
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, Ph.D.
Director del Instituto de Investigación

R.P. Mg. Hipólito Purizaca Sernaqué
Sub Gerente General

Ing. Marco Dávila Cabrejos
Gerente de Administración y Finanzas

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

Equipo de trabajo

AUTOR:

Yumpe Herrera, Rossimer Amparo

ORCID: 0000-0001-8917-3829

Universidad Católica de Trujillo, Estudiante de la Escuela Profesional de Psicología,

Facultad de Ciencias de la Salud, Trujillo, Perú

ASESORA:

Luján Reyes, Liz Maribel

ORCID: 0000-0002-8191-3260

Universidad Católica de Trujillo, Facultad de Ciencias de La Salud, Escuela Profesional de

Psicología, Trujillo, Perú

JURADO Presidente

Apellidos y nombres:

ORCID: Miembro

Apellidos y nombres:

ORCID: Miembro

Apellidos y nombres:

ORCID:

Hoja de firma del jurado y asesor

Mgtr. Apellidos, nombres Presidenta

Dra. Apellidos, nombres
Miembro

Lic. Apellidos, nombres
Miembro

Dra. Luján Reyes, Liz Maribel
Asesor

Dedicatoria

A Dios y a mi amada madre que siempre estuvo impulsándome a seguir adelante y a esforzarme para lograr todo en cuanto me proponía. Asimismo a mi familia por el apoyo que me han brindado siempre, y los ánimos brindados para poder lograr este sueño anhelado. A mi esposo por brindarme su apoyo incondicional, lo cual fue de gran ayuda, y a sí culminar mis estudios universitarios.

Yumpe Herrera, Rossimer Amparo

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD

Yo, Bach. Yumpe Herrera, Rossimer Amparo con DNI 73148284, egresado del Programa de estudios de Psicología de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencia de la salud, para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado “motivación de logro de los docentes en la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería, 2018”, el consta un total de 71 Páginas, en las que se incluye 4 tablas, más un total de 8 Páginas en anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 18%

Es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.



Yumpe Herrera, Rossimer Amparo

DNI: 10345737

ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS

Yo, **Dra. Luján Reyes Liz Maribel**, en mi calidad de asesora de la Tesis, que lleva como Título: **“MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS ALBERTO SÁNCHEZ SÁNCHEZ, EN EL DISTRITO DE CALLERÍA, 2018”** desarrollado por la **Br. Yumpe Herrera, Rossimer Amparo** con DNI N° 10345737, egresada de la carrera profesional de Psicología; cuyo trabajo de investigación después de haber sido revisado, se llegó a determinar que reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, y en lo normativo para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Por lo tanto, autorizo la presentación de las misma ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por la comisión de clasificación designado por la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Trujillo, octubre del 2021



Dra. Luján Reyes Liz Maribel
ASESORA

ÍNDICE

Autoridades universitarias	ii
Equipo de trabajo.....	iii
Hoja de firma del jurado y asesor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Acta de aprobación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Resumen	xii
ABSTRACT	xiii
Capitulo I. Problema de investigacion.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Formulación de los objetivos	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación.	16
Capitulo II. Marco teorico	18
2.1. Antecedentes	18
2.2. Bases teóricas científicas	20
2.2.1. La motivación	20
2.2.2. Teorías de la Motivación	22
2.2.3. Técnica de la motivación	27
2.2.4. Clasificación de la motivación.....	28
2.2.5. La motivación de logro	28
2.2.5.3. Tipos de motivación de logro	29
2.2.5.4. Perspectivas sobre motivación de logro.....	30
2.2.5.6. Motivación por afiliación.....	31
2.2.5.7. Motivación por poder.....	31
2.2.6. Relación entre motivación y aprendizaje.....	31

2.2.7. Climas motivacionales.....	32
2.2.8. Motivación auto-determinada.....	32
2.2.8.2. Los elementos de la fuerza de la motivación.....	33
2.2.9. Factores Determinantes en la motivación.....	33
2.2.10. Causas de la motivación.....	34
2.2.11. Relación entre motivación y emoción.....	34
2.2.12. Motivación y expectativas.....	34
2.2.13. Circunstancias motivacionales.....	35
2.2.14. Beneficios de la motivación.....	35
2.2.15. Formas de mejorar la motivación.....	35
2.2.16. Medición de la necesidad de logro.....	35
2.2.17. Ciclo motivacional.....	36
2.2.18. Importancia de la motivación.....	36
2.3. Operacionalización de variables.....	36
Capitulo III. Metodología.....	39
3.1. El tipo de investigación.....	39
3.2. Nivel de investigación.....	39
3.3. Diseño de la Investigación.....	39
3.4. Población y muestra.....	39
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.5.1. Técnicas.....	40
3.5.2. Instrumento.....	40
3.6. Técnica de procesamiento y análisis de análisis.....	42
3.7. Ética de la investigación.....	42
Capitulo IV. Resultados.....	44
4.1. Resultados.....	44
4.2. Discusión de resultados.....	48
Capitulo V. Conclusiones y recomendaciones.....	51
5.1. Conclusiones.....	51
5.2. Recomendaciones.....	52
Referencias bibliográficas.....	53
Anexos.....	57
Anexo 1: Instrumentos de medición.....	58
Anexo 2. Consentimiento Informado.....	60

Anexo 3. Autorización.....	61
Anexo 4. Matriz de consistencia.....	62

Índice de tablas

Tabla 1. Motivación de logro de los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez de calleria,2018	44
Tabla 2. Sexo de los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, del distrito de Calleria, 2018	45
Tabla 3. Edades de los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sanchez del distrito de Calleria, 2018	46
Tabla 4. Motivación de logro según condición Laboral de los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sanchez del distrito de Calleria, 2018	47

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo Identificar los niveles de motivación de logro en los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería, 2018. Fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional, descriptivo. El nivel de investigación fue descriptivo, se encarga en describir el nivel de motivación en que se encuentran los docentes de la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez. El universo fueron los docentes de la Institución Educativa. La población estuvo constituida por los docentes Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez N= 45. El muestreo fue no probabilístico, de tipo por conveniencia, pues sólo la motivación de logro de los docentes. Llegando a obtener una muestra de n= 33. El instrumento usado fue la Escala de motivación de logro. El resultado del estudio fue que la Escala de Motivación de logro de los docentes ha sido de nivel bajo en su mayoría las mujeres de entre las edades de 30 a 40 años.

Palabras clave

Docentes, Motivación de logro y Niveles

ABSTRACT

The present study aimed to identify the levels of achievement motivation in the teachers of the Luis Alberto Sánchez Sánchez educational institution, in the Callería District, 2018. It was quantitative, non-experimental, transactional, descriptive design. The level of research was descriptive, it is responsible for describing the level of motivation in which the teachers of the Luis Alberto Sánchez Sánchez Educational Institution are found. The universe was the teachers of the Educational Institution. The population was made up of teachers at the Luis Alberto Sánchez Sánchez Educational Institution $N = 45$. The sampling was non-probabilistic, of a convenience type, since only the achievement motivation of the teachers. Getting to obtain a sample of $n = 33$. The instrument used was the Achievement Motivation Scale. The result of the study was that the Teacher Achievement Motivation Scale has been of a low level, mostly women between the ages of 30 to 40 years.

Keyword

Teachers, Motivation of achievement and Levels

CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema

La Motivación de Logro, es uno de los temas de gran importancia, es considerada como el conjunto de actos y capacidades con el propósito de lograr un fin, permitiendo al individuo lograr el éxito a través de las metas que este se trace. Por lo cual es importante conocer la motivación de logro en los docentes, que tienen en sus manos impartir enseñanzas y se de ejemplo para sus alumnos. En consecuencia, un docente motivado estaría en mejores condiciones de brindar enseñanzas significativas, es así que, los estudios demuestran, que la motivación de logro conlleva al desarrollo de acciones encaminadas al éxito y a perdurar por ello.

La ejecución de la investigación se basó en el estudio de la “motivación de logro en los docentes de la I.E Luis Alberto Sánchez Sánchez”. Cabe destacar que referirse a la motivación de logro no es más que el esfuerzo o ímpetu que se pone para sobresalir; Gan & Triginé (2012) refieren que “la motivación de las personas en el trabajo es resultado de múltiples influencias y factores, tanto colectivos, individuales, intrínsecos y extrínsecos”

Madsen (1977) refiere que para poder comprender las conductas de motivación de logro de los individuos es reconocer que la superación o la decepción son cambios psicológicos de la persona lo cual es un significado intrínseco a la interpretación de la seguridad del esfuerzo lo cual es necesario para la debida ejecución. De esta manera, las metas de logro de un individuo será el elemento principal para calificar su capacidad y establecer una percepción sobre la obtención del éxito, caso contrario, del fracaso. Por lo tanto, el éxito y el fracaso, dependerán del reconocimiento aprobado por la persona en relación a su meta de logro, pues lo que representa el éxito para algunos, puede interpretarse el fracaso para otros.

Para Arévalo (2017) refiere que la motivación es la clave para que el maestro elija esta profesión y se mantenga en dicho puesto (...), una de las claves para el existo de cualquier organización recae sobre la motivación de las personas que lo integran. Así en el medio educativo la peculiar labor que destaca el docente, es de gran impacto en la

sociedad y en el desarrollo de la misma, la motivación es lo que impulsa a las personas a elegir.

Llave (2018) refiere que la motivación no es otra cosa que el conjunto de actos y aptitudes que dan fuerza para alcanzar una meta, que proporciona energía interna en el docente; la misma que lo impulsa alcanzar el éxito y perseverar en ello. En esa intencionalidad, el docente con motivación de logro lucha por alcanzar sus sueños convirtiendo en práctica de vida valores como el esfuerzo, constancia, persistencia, dedicación, disciplina, perseverancia en la búsqueda por cumplir sus objetivos; disfrutando del proceso, es decir de su esfuerzo físico y mental. De manera que, todo el conjunto de acciones explicadas en el párrafo anterior, estimulan la realización de la tarea y demás metas intrínsecas y extrínsecas que se trace el docente, dentro de un contexto donde la ansiedad facilita el rendimiento (p.1).

En la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, se pudo vislumbrar en los docentes una baja motivación, observando el dictado de sus deberes en el aula, lo cual llega al alumnado de una manera desmotivada, esto se repetía en cada aula que entramos y a su vez confirmando por medio de la entrevista a los docentes de dicha institución, dándonos a conocer las diferentes necesidades que no podían cubrir las necesidades básicas en sus hogares con el sueldo que perciben mes a mes, y por lo tanto tienen que obtener y realizar trabajos extras, como dar clases particulares por las tardes y la obtención de otro tipo de trabajos fuera de su profesión, siendo ello el factor más resaltante que afectan al docente en el desempeño de sus labores y dan como resultado la falta de motivación en dicha institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de motivación de logro que presentan los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez del Distrito de Callería, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de motivación de logro según el sexo de los docentes de la Institución Educativa Alberto Sánchez Sánchez del Distrito de Callería, 2018?

¿Cuál es el nivel de motivación de logro según la edad de los docentes de la institución educativa Alberto Sánchez Sánchez del Distrito de Callería, 2018

¿Cuál es el nivel de motivación de logro según la condición laboral de los docentes de la institución educativa Alberto Sánchez Sánchez del Distrito de Callería, 2018?

1.3. Formulación de los objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer el nivel de motivación de logro en los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Describir el nivel de motivación de logro según el sexo de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería.

Describir el nivel de motivación de logro según la edad de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería.

Describir el nivel de motivación de logro según condición laboral de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería.

1.4 Justificación de la investigación.

La presente investigación se justifica por las razones siguientes:

Es considerada de suma importancia la ejecución de la presente investigación, pues ayuda a determinar como la motivación de logro influye en el cambio de los docentes de la institución Luis Alberto Sánchez Sánchez, lo cual formará los niveles de motivación de logro. A su vez la motivación es el arranque para determinar el esfuerzo, de lograr las metas, lo cual es condicionado por cada individuo y su capacidad de voluntad para llegar a satisfacer algunas necesidades propias. Es por consiguiente que la motivación de logro es el estímulo que mueve al individuo a cumplir acciones específicas e insistir en ellas.

La motivación de logro es y ha sido un tema muy controversial tanto en el campo educativo, y laboral, ya que la mejora del individuo es consecuente. De allí podemos resaltar que un docente posee una motivación intrínseca y extrínseca, ya que puede estar sujeto a recompensas materiales o personales.

El estudio de esta investigación se centró en como los docentes se motivan para lograr sus objetivos, con los diferentes conocimientos acerca de la motivación, sus herramientas para sobresalir, enfrentar y superar el no estar motivado, lo cual influye en su vida diaria

CAPITULO II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Cuadro y Bustamante (2017) en su investigación titulada “Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS, en la universidad de Cartagena”, el propósito de dicho proyecto es identificar los factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de Agrojemur SAS; en cuanto a la metodología, el diseño de la investigación es de tipo cuantitativo, así mismo se obtuvo como resultado la mayor parte de las respuestas de los encuestados se concentraron en el factor poder se logró determinar que las respuestas de los trabajadores tendieron a concentrarse en consideraciones tales como poder persuadir a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo (20.6%), tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento (20.6%) y tener la oportunidad de influir en la gente para sacar adelante las cosas (32.4%), finalmente se concluyó que la motivación laboral suelen expresar comportamientos orientados a la obtención o conservación de relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, en lo cual la calidez de la relación desempeña un rol esencial.

Nacional

Balladares (2017) en su investigación titulada “Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción, en la Universidad Los Ángeles de Chimbote”, el objetivo para realizar dicha investigación fue identificar los niveles de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción; referente a la metodología, éste es de tipo descriptivo, lo cual su objetivo es especificar la participación y rasgos más significativos lo cual se analiza, obteniendo así un resultado de nivel muy bajo de 1.19%, bajo con un 3.57%, tendencia baja con 19,05%, tendencia alto de 42, 86%, así como el nivel alto de 33.33%, concluyendo en base a ello que, los docentes entre 51 a 66 años ubicándose en el nivel de tendencia alto de motivación de logro, así como los docentes de género femenino se encuentran en el nivel de tendencia alto al igual que el género masculino, además de los docentes nombrados que se ubican en el nivel de tendencia alto,

teniendo así mismo las dimensiones de la motivación que consta de las siguientes, tales como, dimensión pedagógica, dimensión administrativa, dimensión organizativa, dimensión comunitaria, dimensión con vivencial y dimensión sistémica.

De la Puente (2017) en su investigación titulada “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en la universidad Cesar Vallejo”, el objetivo de dicha investigación fue determinar el nivel de relación entre el comportamiento organizacional y la atención del personal administrativo de facultad de tecnología; en cuanto a la metodología el diseño de investigación fue un descriptivo, en cuanto a los resultados se predomina un nivel medio de compromiso organizacional y motivacional de los trabajadores en un 53%, en el nivel bajo se encuentra un 18%, y en el nivel alto un 30%. En conclusión, el personal administrativo se encuentra en un nivel medio, en cuanto a las sub dimensiones el compromiso organizacional también se encuentra en un nivel medio, Por ende, las sub escalas de motivación de logro se encuentra en una tendencia alta. Así mismo las sub dimensiones de la investigación son el compromiso de afectividad, la cual se encuentra correlacionada de manera pequeña y significativa con la sub escala de afiliación de la motivación del logro en la persona.

Valenzuela (2017) en su investigación titulada “Motivación de logro de los pobladores del asentamiento humano Loiber Rocha Pinedo del distrito de Curimana”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de motivación de logro de los pobladores del asentamiento humano Loiber Rocha Pinedo del distrito de Curimana. La metodología corresponde al estudio cuantitativo, diseño no experimental descriptivo, en una población de 1200 habitantes con una muestra de 30 entre varones y mujeres, utilizando como instrumento, la escala de motivación de logro, obtuvo como resultados que la mayoría de los pobladores se encuentran en los niveles bajos con un 70%, finalmente concluye que los pobladores del asentamiento humano Loiber Rocha Pinedo se ubica en el nivel bajo de motivación de logro según los resultados obtenidos, lo cual estaría indicando que estas personas se muestran desmotivadas ya que no tienen expectativas, ni ganas para alcanzar metas ni realizar planes.

Castillejo y Salazar (2018) en su investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de lima metropolitana”. El objetivo de la investigación fue identificar cómo se expresa la motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales de la zona centro norte de Lima Metropolitana. La metodología de la investigación corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental descriptivo. La muestra estuvo conformada por 21 docentes con contrato de nombrado y a plazo fijo, con edades comprendidas entre 31 a 64 años de edad. Se recolectó los datos para realizar las entrevistas a profundidad de tipo semiestructurado, en cuyos resultados realizaron un análisis tanto en satisfacción y motivación, donde existe un nivel de motivación de logro bajo, concluyendo que la motivación en docentes se encuentra relacionada con el logro de los estudiantes y satisfacción en base a la percepción que se tenga sobre su labor y si esto repercute en generar mejores personas a los estudiantes.

Matias (2018) en su investigación titulada “Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL1, 2015”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Ramón Castilla del distrito San Juan de Miraflores. La metodología del estudio es de tipo básica o fundamental de naturaleza cuantitativa carácter correlacional y transversal, el diseño fue no experimental. La población y muestra fue la misma y fue aplicada a 100 docentes. En cuyos resultados se aprecia que la mayoría de los docentes en la entidad pedagógica ramón castilla nivel secundaria distrito de surquillo 2015, en un 70,00%, consideran que la estimulación profesional presenta un nivel alto y otro grupo de docentes, 26,00%, considera que la motivación laboral se encuentra en una eminencia de contenido, que concluye que la motivación intrínseca tiene una correlación positiva y moderada con el desempeño docente.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. La motivación

Gómez (2013) refiere que la motivación es el estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinaos;

es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento.

Continuado con el mismo autor refiere que la motivación no es otra cosa que un proceso que pasa por varias fases.

Para Gallardo y Camacho (2016) refieren que la motivación es uno de los factores la cual determinan la satisfacción y el rendimiento académico en tanto para docentes y estudiantes.

Por los cuales es necesario plantearnos las interrogantes siguientes:

a) ¿Qué es la automotivación?

La automotivación es la motivación que uno consigue a partir del conocimiento de su funcionamiento y de sus causas. Es decir, hablamos de automotivación cuando uno mismo planea regular la fuerza que le empuja a actuar, a partir del conocimiento que tiene sobre sí mismo. En este sentido y llevando el término a la práctica, se trata de una actividad consciente, de un sujeto reflexivo, que procura ser el agente de su conducta. (Roca, citado por Valdés, s.f).

b) ¿Qué es motivar?

Para Urcola (s.f) citado por Valdés (s.f) refirió el hecho de motivar es provocar en otros una energía interna que les mueva hacia un destino u objetivo determinado y cuya fuerza o raíz está fuera en la parte interna (motivación extrínseca), o dentro de ellos.

La automotivación y motivar a otros, no es más que la fuerza interna que posee cada persona, que a su vez es movida por la fuerza externa que genera al individuo lograr y llegar a la meta que ha trazado.

2.2.2. Teorías de la Motivación

2.2.2.1. Teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow

En la pirámide de Maslow o también denominada las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra “Una teoría sobre la motivación humana”.

Dicho autor elaboró una pirámide donde refirió sobre la necesidad de los humanos y señala que conforme se va satisfaciendo las necesidades básicas los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. La pirámide se divide en los siguiente:

- a) La base: Fisiológica: Las necesidades básicas del ser humano
- b) Segundo escalón: Seguridad: Refiere a un lugar o espacio protegido donde se pueda estar seguro.
- c) Tercer escalón: Afiliación: Los seres humanos por regla general son sociables.
- Cuarto escalón: Reconocimiento: logro de objetivos
- d) La cúspide de la pirámide: Autorrealización: Creatividad, moralidad, resolución de problemas.

Solo se llega hasta la cúspide cuando haya satisfecho cada uno de sus motivaciones, es decir va paso a paso logrando cumplir la tarea trazada, esto le trae satisfacción y a su vez lo impulsa a seguir escalando.

2.2.2.2. Teoría de X y Y de Mc Gregos

Dicha teoría fue planteada por Douglas McGregor, refiere más al ámbito empresarial, al desempeño trabajador donde formula lo siguiente:

- a). La primera postura afirma que el hombre normal ve el trabajo como una obligación y siempre intentará huir del cumplimiento de sus objetivos. Por eso, las personas necesitan ser obligadas,

castigadas o amenazadas para que puedan realizar sus funciones y cumplir las metas establecidas. Para que un trabajo se haga bien, es preciso adoptar esta postura. Es necesario que el empleado tenga una figura, un líder a quien respetar, obedecer y temer, ya que este es incapaz de asumir responsabilidades y prefiere obedecer órdenes. McGregor denominó este tipo de postura como Teoría X.

b). La segunda postura se basa en la creatividad y el poder de la imaginación y del pensamiento de la gran mayoría de los empleados. El trabajo, para ellos, es algo motivador e inherente a su vida, como los simples actos de salir, jugar y disfrutar. El trabajo no es considerado un peso y tampoco es considerado una obligación. Se trata de un momento de producir y complementar la organización corporativa. El funcionario, en esta segunda postura, puede aportar ideas y expresar su comportamiento sin haber cohibición, ya que los administradores y funcionarios tienen objetivos en común que se basan en el crecimiento y rendimiento profesional. Este tipo de postura tiene características que corresponden a la Teoría Y.

La teoría de McGregor señaló que la relación de la motivación y el entusiasmo, así como de liderazgo, la responsabilidad recae en el líder ya que el posee una motivación innata que lo convierte en el encargado de estimular la motivación en las personas que tiene a su cargo.

2.2.2.3. Teoría de la motivación Higiene de Herzberg

Pérez (2015) refiere que dicha teoría fue planteada por Federik Irving Herzberg (1923 -2000) donde propuso la “teoría de los dos factores” denominado también “teoría de la motivación e higiene” y refiere que las personas o individuos están influenciadas por dos factores:

1.Satisfacción: Resultados de los factores motivacionales, el cual permiten o ayudan a incrementar la satisfacción del individuo.

2.La insatisfacción: principalmente es el resultado de los factores de Higiene, que consiste en que, si estos factores faltan o son inadecuados, el resultado es causar insatisfacción, pero tiene poco efecto en la satisfacción a largo.

Denominamos los factores de higiene a los siguientes:

- a) Económicos: Sueldo o salario
- b) Laborales: Iluminación, o entorno físico seguro
- c) Seguridad: Privilegio de antigüedad.
- d) Sociales: Interactuación con los demás
- e) Categorías: Asensos en el trabajo Denominados factores de motivación
 - 1. Trabajo estimulante
 - 2. Sentimiento de autorrealización
 - 3. Reconocimiento de una labor bien realizada
 - 4. Logro o cumplimiento
 - 5. Responsabilidad mayor

Esta teoría nos permite comprender sobre la motivación de los trabajadores y de cuanto influye el ambiente laboral, de manera favorable o desfavorable en el rendimiento de los empleados dentro de su centro de labores.

2.2.2.4. Teoría de E.R.G

Amorós (s.f) refiere en su block que dicha teoría fue fundada por Clay Alderfer que planteo que los individuos poseen una jerarquía de necesidades, dividida en tres necesidades fundamentales de la persona, los cuales son:

- a) Necesidades básicas: Refiere a las necesidades materiales que son satisfechas con el alimento, agua, aire, las remuneraciones y las condiciones adecuadas que se tiene en el centro laboral.
- b) Necesidades de relación: Son las relaciones interpersonales, compañeros del trabajo, jefe, subordinados, familia y amigos.
- c) Necesidades de crecimiento: Aquellas oportunidades de desarrollarse.

Esta teoría se enfocada básicamente en el aspecto cultural porque se ha evidenciado que la motivación de logro que puede tener una persona proviene del tipo de educación, el antecedente familiar y el entorno, todo esto puede alterar la necesidad de un individuo y de otro.

2.2.2.5. Teoría de las necesidades de Mc Clelland

Rodríguez (2020) refiere que la teoría de las necesidades de McClelland lo que intento explicar es como las necesidades de logro, poder y afiliación son importante en el desarrollo y las acciones que afectan en las personas.

Dicha teoría también fue conocida como la teoría de las tres necesidades, teoría de las necesidades adquiridas, no más que un modelo motivacional que trata de explicar de como las necesidades de logro, poder y afiliación pueden afectar al desarrollo personal de la persona.

Las tres necesidades dominantes identificada por McClelland son:

- a) Necesidades de logro: La necesidad de logras desafíos, metas y lograr sus objetivos, suelen trabajar en forma individual.
- b) Necesidades de afiliación: Necesidad de pertenecer a un grupo social.
- c) Necesidades de poder: Querer influenciar en los demás.

Esta teoría se basa en cómo mejorar el desempeño laboral al premiar a un trabajador por su esfuerzo, lo cual hace que se sienta motivado y continúe su buen desempeño.

2.2.2.6. Teoría de las Expectativas de Vroom

La teoría que fue planteada por Víctor Vroom donde refiere que las personas tienden a actuar conforme a sus creencias, teniendo como pensamiento que al realizar una acción llegará a una recompensa.

2.2.2.7. Teoría de la Equidad de Adams

La denominada “teoría de la equidad de John Stacey Adams” que tiene el fin de explicar por qué el pago (salario) y las condiciones de forma individual no determinan la motivación. Está basado en el aspecto laboral de la persona que explica por qué el dar a una persona un ascenso y aumento salarial, puede tener efecto desmotivador.

La creencia de la teoría de la equidad laboral es que las personas valoran el trato justo, lo que permite que puedan sentirse motivados en mantener una equidad en la relación social entre compañeros de trabajo y su organización.

2.2.2.8. Teoría de la modificación de la conducta

Dicha teoría ha sido planteada por Skinner, que forma parte de la corriente conductista, que se interesó en la modificación de la conducta, dicho autor plantea que las conductas que se repitan serán aquellas que posean consecuencias positivas.

El proceso básico de esta teoría es:

- a) Esfuerzo
- b) Reforzador
- c) Refuerzo positivo

- d) Reforzador positivo
- e) Refuerzo negativo
- f) Extinción
- g) Reforzadores primario
- h) Reforzadores secundarios
- i) Castigo

Esta teoría es muy usada en el ámbito laboral ya que se utilizan los reforzadores para modificar la conducta no deseada en ciertos trabajadores, dando resultados positivos dentro de una organización o centro laboral.

2.2.3. Técnica de la motivación

Según Gallardo & Camacho (2016) las técnicas de la motivación que se consideran son:

- a) Respecto a la teoría
- b) Respecto al contexto
- c) Respecto al profesor
- d) Respecto a los contenidos
- e) Respecto al alumno
- f) Respecto a los procedimientos

Las buenas técnicas de motivación ayudan a crear un vínculo entre el desempeño de la persona y el lugar donde labora, lo cual permitirá que el trabajo en equipo de como resultado el crecimiento de cada uno. Son las siguiente:

1. Delegar responsabilidades
2. Reconocer el trabajo bien hecho y estimula la mejora continua
3. Estimular la comunicación
4. Establecer metas
5. Utilizar incentivos o premios.
6. Estimula la superación personal y profesional

2.2.4. Clasificación de la motivación

Londoño & Arcila (1996) refieren que por medio de su teoría de que la motivación se clasifica por logro, competencia, y como último paso la autorrealización y dominio (p. 12).

2.2.5. La motivación de logro

2.2.5.1. Definición

La motivación de logro se refiere al accionar del ser humano de una manera eficiente y eficaz tomando en cuenta factores positivos que no sean perjudiciales, ya que las personas que se encuentran en nuestro entorno social serán los encargados de juzgar nuestros actos como actos positivos o negativos (Garrió, 1986, p. 138).

Camacho y Gallardo (2016) refieren que la motivación de logro es considerada como una teoría global que sobre la motivación fue formulada por R. Atkinson allá por el año 1957 (p. 53).

Robbins (1987) refiere que la iniciativa de ejecutar escalas de esfuerzos a beneficios de los objetivos laborales, restringido por las capacidades del ahínco de complacer la carencia personal, siendo indispensable para las organizaciones por ganancias que representa para la productividad laboral (p. 145).

Esforzarse para poder aumentar y satisfacer una moderada eminencia, comprometerse con respecto a los objetivos, tener presente que no importa los obstáculos y desventuras.

2.2.5.2. Consideraciones sobre la motivación de logro.

Las personas con una motivación de logro elevada poseen los siguientes aspectos:

- a) Excelencia operacional.
- b) Una buena conducta ética.
- c) Su entorno sociocultural está rodeado de personas que tengan una iniciativa de superación, que tengan bien definidas sus metas profesionales.
- d) Perder el miedo y a atreverse a buscar nuevas alternativas.
- e) Asume riesgos moderados.
- f) Mantiene su tiempo ocupado en temas de superación, temas que le ayudaran a ser mejor persona.
- g) Tiene definida y clara su proyecto de vida.
- h) Es una persona dinámica, con un buen espíritu humanitario y sobre todo es una persona realista.
- i) Deja al lado cosas que no lo son útil y se dedica a realizar proyecciones que a corto o largo plazo serán satisfactorios.

2.2.5.3. Tipos de motivación de logro

La situación motivacional de cada persona depende de cómo uno se encuentra en el momento emocionalmente y psicológicamente, implica el factor emocional como un individuo resuelve un problema o como esto afecta en la situación motivacional en este punto ya depende de cada ser humano, es sumamente importante que toda persona se encuentre con un grado de motivación elevado para que las cosas marchen bien.

2.2.5.4. Motivación Intrínseca

Ajello (2003) refirió que la motivación intrínseca es aquella que nos impulsa a hacer cosas por más simple que sea solo por el gusto de hacerlas. Las personas suelen practicar sus aficiones no con el propósito de conseguir algo, sino porque les gusta y les complace realizarlo (p. 15).

Alberca (2012) refiere que como un empuje que nos llevan a hacer o a realizar algo solo porque nos gusta o nos complace realizarla.

Para entender mejor este concepto podríamos definir a la motivación intrínseca como un hobby (p. 16).

2.2.5.5. Extrínseca

Santrock (2002) refiere que son los factores externos los causantes del beneficio motivacional que cada individuo carece, como lo que son el progreso, el salario, y entre otros aspectos exteriores (p. 17).

2.2.5.6. Internalizada

Marina (2011) refiere que el accionar del individuo no es por el simple hecho de que nos agrada, sino que en el transcurso del tiempo la motivación lo adaptamos de tal manera que guía nuestra conducta (p. 17).

2.2.5.4. Perspectivas sobre motivación de logro

Santrock (2002) refiere que existen tres perspectivas: Conductista, Humanista y Cognoscitiva. En caso del conductista tiene que ver con los premios en la motivación, en la humanista las habilidades del individuo para desempeñar un rol, lo cognitivo destaca la capacidad del pensar (p.15).

El campo del conductismo se estudia el comportamiento observable la cual se puede evaluar; son reflejos de los deseos de un individuo y esfuerzo por lograr una meta, prioriza lo objetivo por encima de lo subjetivo el comportamiento depende del entorno que lo rodea.

La humanista determina dichas habilidades del individuo, la aptitud para desempeñarse y su independencia de selección, esto es el caso de que el individuo se refunda con sus orígenes, ya que reside en

que el hombre realce su parte humanista con valores, principios que se puedan cultivar e incrementar propuesta por Abraham H. Maslow.

Cognitiva se enfatiza en el estudio de conocimientos y estructuras mentales internas, se dedica a la conceptualización de los procesos e la persona humana y preocupa de como dicha información es recibida, organizada e interpretada.

2.2.5.5. Motivación por competencia

Es el camino para realizar establecidas tareas en el área empresarial, de gran efectividad, por la que los empleados que se fijan en este tipo de motivación batallan por obtener una gran realización en el aspecto personal y profesional.

2.2.5.6. Motivación por afiliación

Es la satisfacción del disfrute por aprobación y apreciación de las personas, esto está relacionado a las falencias emocionales que Maslow explica en su teoría.

2.2.5.7. Motivación por poder

Cuando los seres humanos se encuentran motivados por el poder, se presentan más disposiciones que aquellas, que proceden por el peligro. En algunos casos cuando el dominio se empodera, tiene como consecuencia la destrucción del sujeto, pero en algunos aspectos es favorecedor para algunas organizaciones porque es de manera constructiva.

2.2.6. Relación entre motivación y aprendizaje.

Arias (1979) refiere que durante la etapa escolar es trabajo fundamental del docente que este impulse, incentive al alumno al desarrollo de la motivación y que tengan una perspectiva mucho más diferente (p. 169).

Por su parte, Gonzáles (1989) refiere que la motivación debe ser desarrollada de acuerdo al ejercicio profesional que desempeña cada persona garantizando una mejor personalidad (p. 169).

Gonzáles (1993) nos indicó en cuanto a motivación que está enfocada al desempeño de una carrera la cual es un aspecto definitivo en la disposición del esfuerzo, por lo tanto, es primordial saber la clase de motivación para garantizar dicha calidad en cuanto al trabajo docente (p. 171).

Para Vygotsky (1987) planteó que la noción de zona de desarrollo próximo, depende de la personalidad individual y en todo caso de una persona que conozca el tema a tratar y que te oriente a lograr un buen desempeño (p. 170).

La correlación en cuanto a estimulación y enseñanza es mutua, la instrucción es estimulada la cual los motivos son adquiridos. El individuo posee carencias biológicas, emocionales, manera de madurar, de apreciar, los cuales son adquiridos. El individuo se procrea incierto la cual requiere de ayuda, al educar se orienta hacia objetivo.

2.2.7. Climas motivacionales.

Arnes (1984 - 1992b) refiere que la motivación de logro, son metas individuales que toda persona realiza en el transcurso de su vida, la denominación de clima motivacional fue introducida en diferentes ambientes educativos con el fin de lograr mejores resultados en los estudiantes (p.10).

2.2.8. Motivación auto-determinada

Deci & Ryan (1985a) refiere que en un esquema descriptivo en cuanto a motivación personal la cual debe ser aplicada en distintas áreas sociales, motivación auto determinada está altamente relacionada con la motivación intrínseca. Es un estudio frecuente relacionado a motivación y el temperamento de cada persona que

desarrolla en los últimos años mediante la reflexión y el desarrollo plena de todas sus metas propuestas (p. 61).

2.2.8.1. Disciplina

Como lo manifiestan Anderson, et al (1997) refieren que una de las principales funciones académicos sumamente primordiales y dificultosos de trabajar en el espacio pedagógico relacionados a comportamientos disciplinarios e indisciplinaria en clase de educación comprendiendo mecanismos cognitivos (p. 97).

2.2.8.2. Los elementos de la fuerza de la motivación

Marina (2011) manifestó que debemos buscar nuevas estrategias para lograr una mejor motivación ya sea mediante incentivos. Debemos intensificar y trabajar de una manera más óptima siempre buscando la superación de esta manera la meta a lograr se hace más interesante (p. 24).

2.2.9. Factores Determinantes en la motivación

Tapia (1997) para él aducía que se puede resaltar cuatro factores que nos ayudan a desarrollar nuestros procesos motivacionales y a desarrollarlos de la mejor manera en cualesquiera circunstancias de nuestras vidas (p. 47).

- i) La motivación se basa en patrones establecidos y permanentes, como la inteligencia y el esfuerzo personal que nos llevara al éxito.
- ii) La motivación se propiciará en atreverse a modificar nuevos prototipos con la finalidad de obtener mejores resultados.
- iii) La motivación dependerá de cómo ver los problemas y buscar alternativas para solucionarlos.
- iv) Todo apoyo que una persona recibe de otra en cualquier momento

influye.
en la motivación de una manera notable y buena.

2.2.10. Causas de la motivación.

Velásquez (2005) refiere que los principios por los cuales los subordinados disminuyen en la productividad en las empresas son por el simple hecho a que son engañados por lo que los empleadores ofrecen, causando un daño a la motivación personal (p. 7).

Considerando así que la motivación se origina de agentes internos y externos, que conllevan al individuo a sentirse más útiles, ya sea el caso de incentivos, vacaciones, periodo laboral, puesto a que esto procede desde lo interior.

2.2.11. Relación entre motivación y emoción

Hall (1952) refiere que las pulsiones fisiológicas como el hambre, el sueño, la sed y el sexo, vienen a ser motivadores primarios, ya que esto proyecta una conducta específica para la satisfacción de la misma (p. 8-9).

Plutchik (1985) analizó la controversia entre lo cognoscitivo y lo biológico, considerando a la emoción un proceso que desencadena una serie de situaciones en un sistema de retroalimentación, gracias a los elementos como la excitación, los sentimientos, los preparativos a la acción y lo cognoscitivo (p. 9).

2.2.12. Motivación y expectativas

Barberá (1999) refiere que el componente motivacional es la clave para conseguir un logro o una meta seguida de la intencionalidad o dicho nivel de responsabilidad propio referente a metas previsto (p. 21).

Kuhl (1986) refiere que, empleando el enfoque sistémico, explica que la conducta del individuo se relaciona en tres subsistemas vinculadas entre sí: el

cognoscitivo, el emocional y el motivacional que vienen a ser la representación, valoración y acción respectivamente (p. 23).

2.2.13. Circunstancias motivacionales

Reeve (1994) sustentó de que el entusiasmo activo no clasifica la dirección que se sujetará, sino gracias a la experiencia o costumbres, son las encargadas de canalizar las conductas hacia objetivos individuales, puesta que la rutina conlleva a la consecuencia de un buen aprendizaje (p. 69).

2.2.14. Beneficios de la motivación

Bejarano (2013) consideró que, si las organizaciones toman interés sobre el capital humano, mejora la integridad de dicha organización, y esto tiene como resultados positivos, gracias al empeño que pone cada empleado (p. 322).

Tomando en cuenta de que, si existe compromiso por parte de los empleados, tanto la organización como los trabajadores salen beneficiados equitativamente.

2.2.15. Formas de mejorar la motivación

Gómez, et al (2000) refieren que existen diversas maneras para aplicar una mejora en cuanto a la motivación laboral, como podría ser la socialización entre compañeros por la cual se sentirá como parte del equipo, el aumento salarial, los ascensos, ya que esto acarrea un elevado nivel motivacional (p. 323).

2.2.16. Medición de la necesidad de logro

McClelland (1989) refiere que la motivación de logro se basa en las percepciones que tiene el individuo por con respecto a algo que le satisface, gracias a la mejora constante por la que se traza para llegar a la excelencia (p. 45).

2.2.17. Ciclo motivacional

Chóliz (2004) refiere que, si el individuo se siente motivado, consigue el bienestar de vacíos emocionales, llegando así a una fase de homeostasis equilibrada (p. 96).

Esta fase motivacional está constituida de la siguiente manera: la homeostasis se considera a que el individuo mantiene un equilibrio en su organismo, esto surge cuando existe carencias, ya que esto provoca tensión por falta de satisfacción, esta tensión provoca un impulso conductual a la busca de soluciones, por la cual dicho comportamiento se rige a soluciones de carencias, posterior a esto el cuerpo retoma a una equivalencia cuando se abreva esa escasez, hasta que otro factor haga que vuelva a manifestarse.

2.2.18. Importancia de la motivación

La motivación viene a ser la fuente de energía para completar las tareas propuestas, asimismo es un factor que influye en diversos variables emocionales y psíquicas (estrés, autoestima, concentración, entre otros.) (Raffino, 2020).

Arroyo, et al (2014) refieren que la motivación es importante porque: La motivación es una fuerza real que hace que una persona o grupo de personas realicen esfuerzos extraordinarios para lograr un determinado objetivo en un momento dado.

2.3. Operacionalización de variables

Motivación de logro

Definición conceptual: La motivación de logro se refiere al accionar del ser humano de una manera eficaz tomando en cuenta factores positivos que no sean perjudiciales, ya que las personas que se encuentran en nuestro entorno social serán los encargados de juzgar nuestros actos como, positivos o negativos (Garrido 1986 p. 138).

Definición operacional: La motivación de logro en los pobladores fue evaluada a través de la escala de motivación de logro de Vicuña Peri; que consta de 16 ítems de situaciones estructuradas, acompañadas por cuatro alternativas de respuestas obligadas.

Definición y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Motivación de logro	La motivación de logro se refiere al accionar del ser humano de una manera eficaz tomando en cuenta factores positivos que no sean perjudiciales, ya que las personas que se encuentran en nuestro entorno social serán los encargados de juzgar nuestros actos como, positivos o negativos (Garrido 1986 p. 138).	La motivación de logro en los docentes fue evaluada a través de la escala de motivación de logro ML-1 Vicuña	Actividades Responsabilidades Toma de riesgo	Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo -	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10 11,12,13, 14,15,16	Escala de motivación de logro ML-1 (Vicuña1996)	Nominal Numérica Categorica

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. El tipo de investigación

El estudio fue de tipo cuantitativo, porque los resultados obtenidos serán procesados haciendo uso de la escala numérica. (Hernández et al, 2006).

3.2. Nivel de investigación

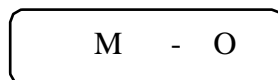
El estudio fue de nivel descriptivo, debido a que se describió los resultados en un solo momento dado tal y como se muestran los elementos de la investigación, en el lugar de los hechos (Hernández et al, 2006).

3.3. Diseño de la Investigación

Este estudio fue no experimental, transeccional. No experimental porque la investigación se realizó sin manipular las variables, transeccional porque la recolección de los datos fue en un solo momento y en un tiempo único (Hernández et al, 2006).

Esquema: Es investigador busco y recogió la información relacionada con el objetivo de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento. Se define el siguiente esquema.

Donde:



M: Muestra de pobladores

O: Observación

3.4. Población y muestra

El universo fueron los docentes de una institución educativa, La población estuvo constituida por los docentes de la Institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez del Distrito de Callería, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Docentes que aceptaron participar en la investigación
- Docentes que se encontraban laborando en la Institución Educativa
- Docentes de ambos sexos

Criterios de exclusión

- Docentes que no contestaron la totalidad de los ítems
- Docentes que presentaron desinterés a la evaluación.

Se contó con una población los cuales fueron 45.

Para la investigación se ha requerido un arquetipo no probabilístico para el compendio del muestreo que consta de 33 docentes de ambos sexos de la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, del distrito de Callería, 2018.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de la encuesta. Según Maya (2014), refiere que las técnicas de investigación comprenden un conjunto de procedimientos organizados sistemáticamente que orientan al investigador en la tarea de profundizar en el conocimiento y en el planteamiento de nuevas líneas de investigación. Pueden ser utilizadas en cualquier rama del conocimiento que busque la lógica y la comprensión del conocimiento científico de los hechos y acontecimientos que nos rodean.

Asimismo, para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que se basa en el recojo de información mediante un cuestionario dirigido a la población muestral.

3.5.2. Instrumento

Instrumentos: El instrumento a utilizado fue:

Escala de motivación de logro de ML-1 (Vicuña, 1996).

a) Ficha técnica

Autor: Dr. Luis Vicuña Peri. Año: 1996.

Procedencia: Lima - Perú. Administración: Colectiva e individual. Duración: 20 minutos (aproximadamente). Objetivos: Explora la motivación de logro Basado en la teoría de Mc McClellan D.C.

Ítems: Enunciados de situaciones estructuradas cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde definitivamente desacuerdo (grado 1) hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

b). **Administración:** Es necesario poner énfasis en las instrucciones de cómo deben responder el examinado; debe quedar claro que deberá contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada.

c) **Calificación:** Se corregirá sumando los puntajes directos de cada una de las subescalas; A de motivación de afiliación, B de motivación de poder y C de motivación para el logro y adjuntándole un valor diagnóstico de acuerdo con una escala establecida. Para los fines del estudio sólo se utilizan los resultados de la subescala de motivación de logro, se corregirá utilizando un software (Microsoft Excel), dándole un valor diagnóstico a cada puntaje obtenido. Los puntajes obtenidos en ambas escalas se utilizaron para determinar el promedio de ocurrencia de cada variable en el grupo estudiado y luego se procederá a la correlación de ambos grupos de datos.

d) **Validez:** La demostración si la escala cumple con un propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez del constructo. Para la validez del contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis 18. Situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del CHI cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces, a un nivel del 0.01 de significación.

e) **Confiabilidad:** La escala presentó una puntuación de 0,91 en el Alfa de Cronbach de Motivación de logro.

f) Interpretación: las puntuaciones directas obtenidas en cada una de las escalas pueden ser transformadas a categorías utilizando la siguiente tabla de conversión.

CATEGORÍAS	LOGRO
Muy alto	101 – 108
Alto	83 - 100
Tendencia alto	65 – 82
Tendencia bajo	47 - 64
Bajo	29 – 46
Muy bajo	18 – 28

3.6. Técnica de procesamiento y análisis de análisis

De acuerdo a la naturaleza de la investigación del nivel descriptivo se utilizó el análisis estadístico univariado, propio de la estadística descriptiva; presentando los resultados a través de tablas de frecuencias.

El procesamiento de los datos será realizado a través de los softwares Microsoft Excel 2010.

3.7. Ética de la investigación

La Dra. Halse (2011) considera que la ética del propio-interés racional se ha consolidado como una nueva “moral económica” entre estudiantes, supervisores doctorales y administradores de las universidades. La idea central es que “toda acción se basa en una preocupación racional que busca maximizar el propio interés”. La autora nombra cuatro principios.

1. Mérito e integridad en la investigación: la investigación debe basarse en un estudio riguroso de estudios previos y de la literatura actual; emplear un diseño riguroso y modos apropiados y contribuir al conocimiento y al entendimiento de una disciplina o de un campo.
2. Justicia: se refiere a que los beneficios y obligaciones de la investigación se distribuyan de manera equitativa.

3. Beneficencia: trata acerca de que los beneficios esperados de la investigación justifiquen cualquier riesgo de daño o incomodidad a los participantes, incluyendo los de tipo psicológico (tales como sentimientos de minusvalía, angustia, culpa, enojo o miedo). Por ejemplo, cuando se pone al descubierto información sensible o vergonzosa, y devaluación de la propia valía o daños sociales, que incluyen las redes sociales o las relaciones con otros.

4. Respeto: el investigador debe respetar la privacidad, confidencialidad y sensibilidad cultural de los participantes y cuando sea relevante también de las comunidades.

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1

Motivación de logro de los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez de calleria,2018

Nivel	f	%
Alta	6	18
Media	12	36
Baja	15	46
Total	33	100

Fuente: escala de motivación de logro

En la tabla 1, según la encuesta realizada a la población muestra se observó 15 docentes equivalentes al 46% se encuentran en un nivel bajo de motivación de logro.

Tabla 2.

Sexo de los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, del distrito de Calleria, 2018

<u>Sexo</u>	<u>f</u>	<u>%</u>
Femenino	28	85
Masculino	5	15
Total	33	100

Fuente: Escala de motivación según sexo en los docentes

De la tabla 2 se observó que según la encuesta realizada a los docentes el sexo con un nivel bajo de motivación de logro son las mujeres siendo 28 equivalente al 85% del total.

Tabla 3.

Edades de los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sanchez del distrito de Callería, 2018

Edades	f	%
51-60	1	3
41-50	10	30
30- 40	22	67
Total	33	100

Fuente: escala de motivación de logro según edades.

En la tabla 3, se evidencio que según la encuesta realizada a la población de 30 a 40 años de edad tieneun porcentaje de 67% encontrándose en el nivel bajo de motivación.

Tabla 4

Motivación de logro según condición Laboral de los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sanchez del distrito de Callería, 2018

Condición n laboral	F	%
Contratados	20	61
Nombrados	13	39
Total	33	100

Fuente: escala de motivación de logro según condición laboral.

En la tabla 4, se evidencio que de acuerdo a la encuesta realizada a los docentes, según condición laboral, se observó que los contratados se encontró a un 61% siendo la mayoría.

4.2. Discusión de resultados

En la presente se estudió el nivel de motivación de logro en los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería, 2018; donde se evidencio que conforme a la encuestas desarrollada a los docentes, se observó que existe un nivel de motivación de logro bajo en dicha institución, siendo las mujeres entre las edad de 30 a 40 años, que se encuentran insatisfechas con sus ingresos económicos que percibe, conforme a ellos señaló Maslow (s.f) que planteo su teoría de la Pirámide de las necesidades, donde se observa los diferentes nivel de motivación que debe cumplirse para lograr escalar una tras otras, en tanto en el caso no se logra satisfacer la necesidades de afiliación, reconocimiento y autorrealización habiendo un desequilibrio emocional. Este resultado obtenido garantiza de manera parcial enfocado solo en los docentes de dicha institución que tienen un nivel de motivación bajo los cuales cuentan solo con contrato, lo cual afecta a un desempeño como docente que imparte conocimiento a sus alumnos, asimismo se cuidó a los docentes que aceptaron participar en el desarrollo de la investigación, protegiendo su identidad, por otro lado, los datos obtenidos mediante el recojo fueron a través de uso de los instrumentos de motivación.

A partir de los mencionado anteriormente se indicó que en la presente investigación referente a la motivación de logro, en la presente investigación se tuvo como objetivo conocer el nivel de motivación de logro de los docentes de la institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería, 2018; habiendo aplicado los instrumentos, se obtuvo que los docentes poseen un nivel de motivación de logro bajo. Dichos resultados encontrados guardan relación con lo hallado por Balladares (2017) que estudio la escala de motivación de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, donde concluyo conforme a los resultados son un nivel bajo de motivación. Asimismo es importante recordar lo planteado por McClelland (1989) refiere que la motivación de logro está directamente relacionada con las percepciones del individuo con respecto a algo que le satisface, y permite su mejora continua; observado la importancia que tiene la motivación, lo que no se observó en el caso concreto existiendo baja motivación de logro; asimismo, conforme lo manifiesta

Ruffino (2020) la motivación viene a ser la fuente de energía para completar las tareas propuestas, siendo un factor para las diversas emociones psíquicas. (Tabla 1)

Por lo tanto, conforme al estudio realizado a 33 docentes de la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería, resulto que existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral, observando la falta de motivación de logro por diversos factores ligados a la edad, condición laboral y sexo.

Respecto a la tabla 2 y objetivo específico uno, hubo la necesidad de dividir a los docentes conforme al sexos (femenino y masculino) donde se evidencio que los docentes de la institución Educativa el nivel de motivación es baja, lo cual lo conforman las mujeres. Los hallazgos de la presente investigación es contrapuesta a los hallado por Matias (2018) su investigación fue sobre “Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Ramón Castilla UGEL1, 2015”, en cuyos resultados se aprecia que la mayoría de los docentes consideran que la estimulación profesional presenta un nivel alto y otro grupo de docentes, considera que la motivación laboral se encuentra en una eminencia de contenido, que concluye que la motivación intrínseca tiene una correlación positiva y moderada con el desempeño docente, mas no al sexo de estos. Asimismo es indispensable recordar lo referido por Garrido (1986) que la motivación de logro se refiere al accionar del ser humano de una manera eficiente y eficaz tomando en cuenta factores positivos que no sean perjudiciales, ya que las personas que se encuentran en nuestro entorno social serán los encargados de juzgar nuestros actos como actos positivos o negativos.

En cuanto a la tabla 3, y el objetivo dos, se dividió a los docentes de la Institución educativa por edades, en la cual se evidencio que el nivel más bajo de motivación de logro lo posee los docentes entre las edades de 30 a 40 años, con considerarse los más jóvenes, esto debido a diversos factos como son la inestabilidad laboral, la falta de capacitaciones, la carga familiar entre otros. Asimismo cabe señalar que los encontrado guarda relación con lo hallado por Castillejo y Salazar (2018) en su investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de lima metropolitana”. Donde tuvo como muestra 21 docentes con contrato de nombrado y a plazo fijo, con edades comprendidas entre 31 a 64 años de edad, concluyendo que la motivación en docentes se encuentra

relacionada con el logro de los estudiantes y satisfacción en base a la percepción que se tenga sobre su labor y si esto repercute en generar mejores personas a los estudiantes.

Respeto a la tabla 4 y objetivo específico 3, se describió el nivel de motivación de logro de acuerdo a la condición laboral que posee los docentes en la dicha Institución Educativa, se ha podido evidenciar que existe un nivel bajo de motivación de logro en los docentes que tienen la condición de contratados. Dichos hallazgos guardan relación con lo hallado por Gómez et al (2000), refirió que la motivación de logro son los diversos aspectos que se pueden emplear en las organizaciones para reformar la motivación organizacional; el ajuste del empleado en el lugar que corresponde, integrarle para que se considere parte del equipo, mejorar su posición tanto profesional como laboral.

En la cual puedo concluir que posee una estabilidad laboral permanente ayuda a trazarse metas futuras, los cuales permitirán a los docentes cumplir sus objetivos dentro y fuera de su centro de labores.

Finalmente de los analizado desde el punto de vista psicológico en lo que se refiere la motivación de logro en los docentes en dicha institución Educativa, ha sido de un nivel bajo, la misma que estuvo relacionada principalmente, a la edad y la condición laboral que posee. Como lo manifiesta Gómez (2013) refiere que la motivación es el estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinaos; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Conforme a los hallazgos, y de acuerdo con el objetivo general de la presente investigación que fue conocer el nivel de motivación de logro de los docentes de la I institución educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, en el Distrito de Callería, 2018; se concluyó que el nivel de motivación de logro que poseen los docentes de dicho centro educativo es de un nivel bajo, que se encuentra relacionada a los factores del sexo, edad y condición laboral que poseen. Asimismo se ha podido notar que son las docentes mujeres que poseen un rango de edad de 30 a 40 años de condición laboral contratado que poseen un nivel de motivación de logro bajo. Por otra parte, existe aún más factores que pueden llevar a una desmotivación constante, la inestabilidad emocional, la falta de preparación y la falta de metas que permitan crear condiciones para cumplirlos. Asimismo se concluyó conforme a los siguientes objetivos:

- Según el objetivo específico uno, en los resultados se evidencia que son las mujeres que poseen un nivel bajo de motivación de logro, por lo cual conforme a lo recabado concluyo que esto se debe a la carga familiar, a la inexperiencia y a la falta de motivación por parte del director de dicha institución que le proporcione los materiales para el desarrollo de sus sesiones de clases; asimismo en ciertas ocasiones poseen carga familiar lo que no les permite poder desenvolverse conforme a las expectativas de la institución, y solo cumple con los requisitos requeridos por la institución con el fin de no perder trabajo.
- Según el objetivo específico dos, de acuerdo a los resultados se evidenció que los docentes de 30 a 40 años son los que poseen un nivel bajo de motivación de logro. De acuerdo como señala la psicología la motivación de logro es netamente personal, y la importancia que tiene trazarse metas que nos permitirá impulsar o adquirir hábitos y destrezas con el solo objeto de cumplirlo de forma adecuada. Cuanto más joven, el ímpetu para lograr metas es más posible.

- Según el objetivo específico tres sobre la condición laboral, se evidencia que la mayoría de los docentes no poseen estabilidad laboral lo que es causa para una motivación de logro bajo dentro de la institución. Por lo tanto se concluye, que la condición laboral influye en poseer un nivel de motivación alto, debido a que la estabilidad refiere al equilibrio, por ende los docentes nombrados poseen un sueldo y beneficios estables y fijos, pudiendo lograr metas sin afectar estabilidad. Caso contrario de los docentes contratados el cual solo podrán trazarse objetivos en tiempos cortos, ya que no podrán arriesgar su inestabilidad tanto personal como social (Familia).

Finalmente, la motivación de logro está relacionada con diversos aspectos de la vida.

5.2. Recomendaciones

Conforme a los resultados y análisis realizado, y habiendo evidenciado índices de motivación de logro bajos en la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez, considero las siguientes recomendaciones:

- El director de la institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez debe programar y desarrollar talleres y/o cursos de capacitación dirigidos por psicólogos con el fin de motivar a los docentes a lograr sus propósitos y trazarse objetivos de corto y largo plazo. Asimismo realizar capacitaciones que ayuden a los docentes a conllevar su relación con sus alumnos y buscar los métodos adecuados para lograr las metas trazadas.
- Desarrollar charlas de motivación entre docente y estudiante, con el fin de crear una relación recíproca entre ambos. Para lograr los objetivos trazados de la institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajello, A. M. (2003). *La motivación para aprender*. España Popular : Manual de psicología de la Educación. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2081794>
- Alberca, F. (2012). *Todos los niños pueden ser Einstein*. Barcelona: Círculo de lectores. Amorós, E. (s.f). Teorías contemporáneas sobre la motivación. Décima edición de la Biblioteca Virtual de Derecho, economía y ciencias sociales. Recuperado de: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjR7Z6dlMTzAhXEQTABHVVOAU8QFnoECBwQAQ&url=http%3A%2F%2Fgrupoalmuzara.com%2Flibro%2F9788496947863_paginas.pdf&usg=AOvVaw0VH3Y4l-e-AO2dqvNyg_QM
- Anderson, C., Avery, P, Pederson, P. V., Smith , E. S., & Sullivan, J. L. (1997). *Perspectivas divergentes sobre la educación para la ciudadanía: un estudio de métodos Q y una encuesta de profesores de estudios sociales* . American Educational Research Journal 34, 333 -364.
- Apolo, M. (2017). *Motivación de logro en los estudiantes de segundo grado de secundaria de la institución educativa siete de enero* . Piura: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/1958>
- Arevalo, Z. (2017). *La motivación de ser docente*. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2017/03/03/la-motivacion-para-ser-docente-15/>
- Arias, G. (1979). *La formación y desarrollo para el estudio y su dirección pedagógica*. La Habana: Seminario Nacional a dirigentes y metodólogos.
- Armes, C. (1984 - 1992b). *Aulas: Objetivos, estructuras y motivación del alumno*. Revista psicológica de la educación, 84 (3), 261 -271.
- Arroyo, D. Hernández , A. Pozuelo, R, y Rivas , O. (2014). *La motivación* . Davidstreams. Recuperado de: <https://concepto.de/motivacion/>
- Balladares, T. (2017). *Motivación de logro en los docentes de la institución Educativa Inmaculada Concepción* . Tumbes: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2635>
- Chóliz. M (2004). *Psicología de la motivación: el proceso motivacional*. Chóliz, M. (2002). Motivos secundarios II (conducta de ayuda y agresión). En F. Palmero; Recuperado de <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-san-sebastian/neuropsicologia/psicologia-de-la-motivacion-el-proceso-motivacional-choliz-2004-extracto-alumnos/6445973>
- Fernández-Abascal; F. Martínez y M. Chóliz (Dir.). *Psicología de la Motivación y Emoción*. Madrid: McGraw-Hill.

- Cuadro, J, & Bustamante , C. (2017). *Factores que afectan la motivación laboral de los trabajadores de agrojemur SAS*. Colombia: Tesis de Licenciatura en la Universidad de Cartagena. Recuperado de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/5507>
- Deci, L, & Ryan, M. (1985a). *Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano*. New York: Plenum Press.
- De la Puente, L (2017) *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/298>
- Del Valle, M (2015). *Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes (estudio realizado en el 1er. y 4to. año de las carreras de profesorado licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar)*". Universidad Rafael Landívar: Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf>
- Gallardo, P y Camacho, J. (2016). *La motivación y el aprendizaje en educación*. Wanceulen. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/33740?page=1>
- Gan, F & Triginé, J. (2012). *Motivación. Ediciones Díaz de Santos*. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/62718?page=1>
- Garrio, I. (1986). *La motivación escolar: determinantes sociológicos y psicológicos de rendimiento*. Madrid: Anaya : En J. Mayor Ed: Sociología y psicología de la educación .
- Gómez, E (2013) *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*. ACV. Recuperado de: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/
- Gómez, R., Dubon, R., & Jiménez, S. (2000). *La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional del Niño*. Revista Ciencia Administrativa Financiera. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000100005
- Gonzáles, F. (1989). *Comunicación, personalidad y desarrollo*. La Habana : Pueblo y Educación.
- Gonzáles, V. (1993). *Teoría de la motivación y práctica profesional*. La Habana: Pueblo y Educación .
- Imán, G. (2018). *Motivación de logro en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Perú - Canadá . Piura: Universida Catolica los Ángeles de Chimbote*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3737>

- Isaguirre, O. (2017). *Relación entre la motivación de logro y rendimiento académico de los estudiantes de octavo del Instituto Tecnológico Sata Elizabeth*. Guatemala: Tesis de maestría. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2017/05/83/Isaguirre-Omaro.pdf>
- Llave, J. (2018). *Motivación de logro de los docentes de la escuela profesional de administración y negocios internacionales de la Universidad Alas Peruanas*. Universidad San Ignacio de Loyola: Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3197/1/2018_Llave-Za%C3%B1artu.pdf
- Londoño, S, & Arcila, R. M. (1996). *Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad*. Manizales : Universidad de Manizales .
- López, M. (2017). *Motivación de logro en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de Ingeniería eléctrica y electrónica del Universidad pública de Lima* . Lima : Universidad Cayetano Heredia. Recuperado de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1394>
- Madsen, B. (1977). *La motivación de logros y el autoconcepto en estudiantes de la universidad Mayor de San Marcos*. Revista de Investigación en Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos .
- Marina, J. (2011). *Los secretos de la motivación*. Barcelona : Ariel. McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- Morán , C & Menezes, E. (2016). *La motivación de logro como impulso creador de bienestar: Su relación con los cinco grandes factores de la personalidad*. Recuperado de <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/292>
- Pérez, A. (2015). *La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg*. Ceolevel. Recuperado de: La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg
- Raffino, M. (26 de 08 de 2020). *Motivación*. Recuperado de concepto.de: <https://concepto.de/motivacion/>
- Regalado, E. (2015). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del instituto departamental San José de la ciudad de el progreso, Yoro, honduras*. Guatemala : Tesis de maestria. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/Regalado-Elder.pdf>
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones* (3° ed. ed.). Mc. Graw Hill.

- Rodríguez, E. (07 de julio de 2020). *La teoría de las necesidades de McClelland*. Recuperado de La mente maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw - Hill. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/400517659/Santrock-John-2002-Psicologia-de-La-Educacion-Una-Herramienta-Para-La-Ensenanza-Efectiva-en-Psicologia-de-La-Educacion-Mexico-McGraw-Hill-pdf>
- Tapia, A. (1997). *Motivar para el aprendizaje*. Teoría y estrategias. Barcelona : Edebe. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjy6q2LnMTzAhVkJABHfIKCREQFnoECAMQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.terras.edu.ar%2Fbiblioteca%2F6%2FTA_Tapia_Unidad_4.pdf&usg=AOvVaw1rfUnU0Jlvzt7cnHqHL5YO
- Valdés Herrera, C. (s.f). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. gestiopolis: Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Velásquez, R. (2005). *Importancia de la motivación de los empleados en el sector de consultoría jurídica*. Bogotá: Granada.
- Vygotsky, L. S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana : Científico Técnica. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwigx5_Zm8TzAhUysTEKHS4MAXcQFnoECAIQAQ&url=https%3A%2F%2Fedisciplinas.usp.br%2Fpluginfile.php%2F289941%2Fmod_folder%2Fcontent%2F...%2FTomo%25203.pdf%3F&usg=AOvVaw1dVSXppzZVkJ8dKgt4nFSUE
- Zevallos, J. (2016). *Influencia de la motivación en el aprendizaje moto de los estudiantes del cuarto grado de Instituciones Educativa e variante técnica cono sur Juliaca*. Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/766>
- Zorozabal, C. (2017). *Niveles de la motivación en el logro de aprendizaje de los estudiantes del ciclo avanzado del CEBA Enrique Guzman y Valle*. Perú: Universidad Inca Garilaso de la Vega. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2173>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

I. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

DATOS DE CARACTERIZACIÓN

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Condición Laboral: Contratado () Nombrado ()

II. PROTOCOLO DE LA ESCALA DE MOTIVACION DE LOGRO

(ML-1) Instrucciones: a continuación, se presentan las dieciséis afirmaciones con las que usted puede estar totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Puede elegir una de las alternativas. Por favor, responda las siguientes interrogantes.

¿En qué medida cree Vd. que le describen estas afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío				
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante, pero nada difícil				
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil				
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo				
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho				
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo				
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia				
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría				
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual				

10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza				
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad				
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso				
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil				
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo				
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos				
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles				

Clave de corrección	TA	A	D	TD
Ítems: 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16	4	3	2	1
Ítems: 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15	1	2	3	4

Anexo 2. Consentimiento Informado

24 de Mayo de 2019

Estimado

.....

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la **ESCALA DE MOTIVACION DE LOGRO**. Nos interesa estudiar asociación entre el funcionamiento familiar y el laboral en los docentes de la **Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez de Calleria**. Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Bach. Yumpe Herrera, Rossimer Amparo

Estudiante de psicología de la ULADECH católica
rossimeryumpe@hotmail.com

Anexo 3. Autorización



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"



UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
REALIZAR INVESTIGACIÓN

Sr. Víctor Raúl García Gómez
Director de la institución educativa
N°64020 Luis Alberto Sánchez Sánchez – Callería

Yo, Yumpe Herrera Rossimer. A, identificado con DNI N° 10345737, alumno de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote de la Escuela Profesional de Psicología, me presento ante usted para saludarle y expresarle lo siguiente:

Que, por motivo de estar realizando una investigación en instituciones educativas, solicito autorización para realizar trabajo de investigación en dicho centro de estudio, dirigido a los docentes, que lleva como título: "Motivación de Logro de los docentes de la Institución Educativa N°64020, del distrito de Callería, 2018".

Por lo expuesto:

Suplico a usted acceder a mi petición

Pucallpa, 21 de septiembre del 2018

Yumpe Herrera Rossimer. A
DNI: 10345737

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título: Motivación de logro de los docentes de la institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez en el distrito de Callería, 2018

ENUNCIADO	OBJETIVOS	VARIABLE	Dimensiones/ Indicadores	MARCO METODOLÓGICO/TECNICAS
<p>¿Cuál es la motivación del logro de los Docentes de la Institución Educativa Luis Alberto Sanchez del distrito de Callería, 2018</p>	<p>Objetivo general Describir el Nivel de Motivación del logro de los docentes del área de la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez del distrito de Callería, 2018</p>	<p>Motivación de logro</p>	<p>Logro</p>	<p>Tipo de estudio: cuantitativo Nivel de estudio: descriptivo Diseño: no experimental Población: 45 docentes de ambos sexos Muestra: se obtendrá mediante el muestreo no probabilístico-muestral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escalas de Motivación de logro.</p>
	<p>Objetivos específicos Describir el nivel de Motivación del logro según sexo de los docentes de la Institución Educativa Luis Alberto Sanchez Sanchez, del distrito de Callería, 2018 Describir el nivel de Motivación del logro según edad de los docentes de la Institución Educativa Luis Alberto Sanchez Sanchez del distrito de Callería, 2018 Describir el nivel de la motivación del logro según condición laboral de los docentes de la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez del distrito de Callería, 2018</p>			

WhatsApp | Correo: rossimer yumpe - Outlo... | YUMPE HERRERA (4).pdf

Archivo | C:/Users/Lenovo/Downloads/YUMPE%20HERRERA%20(4).pdf

Aplicaciones | Turnitin | CAMPUS VIRTUAL... | Parafrasist | Resumi... | Lista de lectura

YUMPE HERRERA (4).pdf | 51 / 59 | 100%

ROSSIMER YUMPE HERRERA

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	14%	1%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	revistas.ucv.es	2%
Fuente de Internet		
2	repositorio.urp.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
3	Submitted to Universidad Anahuac México Sur	2%
Trabajo del estudiante		

Windows | Escribe aquí para buscar | 17°C | 11:21 a. m. 12/10/2021