

# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA**



**MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA INMACULADA EN EL DISTRITO  
DE CALLERÍA, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Br. Cárdenas Guzmán Luis Enrique**

**ORCID: 0000-0002-9956-1822**

**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 Días Vásquez  
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

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

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:**

Br. Cárdenas Guzmán, Luis Enrique

ORCID: 0000-0002-9956-1822

Universidad Católica De Trujillo, estudiante de Pregrado, Trujillo, Perú

**ASESORA**

Dra. 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

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo en nombre de mis abuelos, por darme una buena enseñanza de vida, durante el tiempo que estuvieron con nosotros.

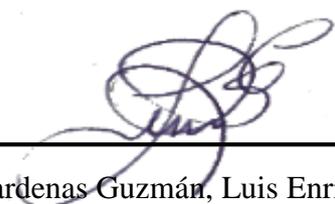
## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios y a mi familia por inculcarme por el buen camino, gracias a ellos he desarrollado este trabajo con mucha motivación, también por fortalecerme dándome los buenos consejos en cada etapa de mi desarrollo como persona y profesionalmente.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Luis Enrique Cárdenas Guzmán** con DNI **73148284**, egresado del programa de estudios de **Psicología** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fé que hemos 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 de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018”**, que consta un total de 57 páginas, en las que se incluye 4 tablas, más un total de 07 páginas en anexos. Dejo en 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 mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo 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 mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 5% es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.



---

Cardenas Guzmán, Luis Enrique

DNI: 73148284

## 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 DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA INMACULADA EN EL DISTRITO DE CALLERÍA, 2018**” desarrollado por el **Br. Cárdenas Guzmán Luis Enrique** con DNI N° 73148284, egresado 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
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	vi
Índice de tablas.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Formulación del problema .....	14
1.2.1 Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos .....	15
1.3 Formulación de objetivos.....	15
1.3.1 Objetivo general .....	15
1.3.2 Objetivos específicos .....	15
1.4 Justificación de la investigación.....	15
MARCO TEORICO.....	17
2.1 Antecedentes de la investigación .....	17
2.2 Bases teóricas científicas.....	20
2.3. La motivación de logro .....	20
2.3.1. Tipos de motivación.....	22
2.3.2. Perspectivas sobre motivación de logro.....	23
2.3.3 Clima motivacionales.....	25
2.3.4 Circunstancia motivacional.....	30

2.5 Operacionalizacion de variables .....	34
<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>35</b>
3.1. El tipo de investigación.....	35
3.2. Método de la investigación .....	35
3.3 Diseño de investigación .....	35
3.4 Población y muestra .....	35
3.5 Técnica e instrumento de recojo de datos .....	36
3.6. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	38
3.7 Ética investigativa .....	38
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
4.1 análisis de resultados.....	40
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS .....</b>	<b>43</b>
5.1 conclusiones .....	43
5.2 Sugerencias .....	44
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>45</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>50</b>
<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>55</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 general .....	39
Tabla 2 según sexo. ....	<u>39</u>
Tabla 3 según edades .....	39
Tabla 4 según condicion laboral .....	<u>40</u>

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018. Esta información pertenece al tipo cuantitativo, del nivel descriptivo, de estudio no experimental y transeccional. todo esto se describió mediante los elementos y los resultados, también se obtuvo el número de población que son 60 docentes, pero con la muestra trabajada se conforma por 30 maestros de ambos sexos todos mayores de edad, también se utilizó el programa informático excel, los instrumentos del programa hicieron un papel importante dentro de la recopilación de información, todos ellos arrojaron una serie de resultados que daban a un porcentaje, para poder ubicarlo en la escala de motivación de logro, se analizó los resultados y se llegó a una conclusión determinando que el nivel de motivación de la cual ubicamos y Expresamos que el 60% están en nivel medio de motivación de logro en los docentes de la institución educativa la Inmaculada, en el distrito de Calleria 2018.

Palabras claves:

Docentes, Motivación De Logro, Resultados.

## **ABSTRACT**

The present research aimed to determine the achievement motivation of the teachers of the La Inmaculada educational institution in the district of Calleria, 2018. This study establishes that it is quantitative, descriptive, non-experimental and cross-sectional. All this was described by means of the elements and the results, the number of the population was also obtained, which is 60 teachers, but with the sample worked it is made up of 30 teachers of both sexes, all of legal age, also the computer program, the instruments of the program played an important role in the development of the study, all of them yielded a series of results that gave a percentage, to be able to place it on the achievement motivation scale, the results were analyzed and a conclusion was reached determining that the level of motivation Of which we locate and express that 60% are at a low level of achievement motivation in the teachers of the la Inmaculada educational institution, in the district of Calleria 2018.

### **Keywords**

Teachers, Motivation Of Achievement, Result

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La motivación de logro se basa en el impulso que tiene como necesidad una persona para que pueda obtener un deseo de superación para poder sobresalir y conseguir un éxito, los retos en los trabajos difíciles son parte de la convivencia de las personas y es en ese momento donde tiene que mostrar las cualidades adquiridas por parte de la motivación, esta persona adquiere una estabilidad emocional, una conducta de líder para poder transmitir la motivación de logro, esta personalidad también es reflejada por parte del profesor, si el docente desarrolla esta habilidad tiene por hecho que muchos años la experiencia en docencia será muy reconfortante, también demostrara actividades de diferentes circunstancias, capacidad para la solución de conflictos y para esto tiene que fortalecer con triunfo su lado motivacional tanto en su ámbito personal, social, laboral y familiar.

Consuelo (2016) manifestó que la motivación de logro se puede interactuar con el accionar de nuevas tendencias como puede ser viajar a otros lugares, tener nuevas experiencias intelectuales, como poder estudiar otras cosas que no haya explorado, también se participa en nuevas ideas dando una apertura a los valores de la motivación y el logro, se relaciona o van de la mano por destacarse como cordialidad con una gran capacidad de establecimiento, las personas motivadas hacen que las cosas sea más activas, la excitación también repercute como estimulación en el aspecto de intervinientes. Las personas que están motivadas por el logro son sujetos más estables, literalmente tranquilos, sosegados, relajados, con la capacidad de poder afrontar circunstancia de mucho estrés, son personas que controlan el impulso por renegar, también tienen a tener un control cuando se sienten tristes, controlan la impulsividad, manejan el estrés, son personas con mucha capacidad para llevar una vida sin complicaciones.

García (2016) señaló que la misión de la motivación de logro es desarrollar un proyecto para el docente, donde hace que los alumnos participen de una manera colaborativa y creativa donde estos forman parte del proceso, donde el docente ayuda a orientar y dirigir durante el tiempo de enseñanza ayudando a progresar con conocimientos, finalmente el docente es reconocido como el líder para hacer participar a todos los alumnos de su clase llevando una satisfacción para el docente, adquiriendo un reconocimiento por parte de ellos

y de un público que tiene como recomendación que es un buen docente. También hay una manera para poder motivar al docente y es cuando hay competencias para llegar a una meta dentro del círculo académico. Los docentes tienen la obligación para poder enseñar y transmitir la motivación de logro a sus alumnos desarrollando y asegurando el éxito educativo (pág. 163).

Por lo tanto es muy importante conocer el nivel de motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018 para poder obtener respuestas acerca de sus desenvolvimiento pedagógico, ya que vienen de distintas clases sociales y por ello arrastra una serie de características personales haciendo que su forma de pensar sea el reflejo de su conducta tanto en su ámbito personal, social, familiar y laboral, cada persona crea una forma de desenvolvimiento de acuerdo a la circunstancia que presenta y en este caso los docentes son los que mayormente están con sobrecargas, bajo estrés, en presión y entre otras cosas. La motivación de logro hace que el docente pueda controlar toda situación de conflicto y de riesgo tomando medidas con mucha estrategia y organización de liderazgo para que sus alumnos puedan estar instruidos de una manera adecuada y puedan captar la educación de la motivación de logro para poder aplicarlo en sus vidas, teniendo los alumnos aspiraciones, metas, objetivos, plan de vida profesionales y ser personas de calidad, también genera una satisfacción en sus vidas porque presencian el éxito en sus actividades, los docentes al contraer una buena motivación son personas más estables emocionalmente disminuyendo las depresiones, control de impulsos, el mal humor entre otras serie de características, este proceso de la motivación de logro es una ayuda para la sociedad estudiantil en todo sus niveles ya que el docente es una base fundamental para el alumno aprenda o perciba una instrucción de buena calidad.

## **Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

Debido al problema nos planteamos la siguiente interrogante ¿Cuál es la motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de motivación de logro según el sexo de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018?
- ¿Cuál es el nivel de motivación de logro según edades de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018?
- ¿Cuál es el nivel de motivación de logro según condición laboral de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018?

## **1.2 Formulación de objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Conocer el nivel de motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Describir el nivel de motivación de logro según el sexo de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018.
- Describir el nivel de motivación de logro según edades de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018.
- Describir el nivel de motivación de logro según condición laboral de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018.

## **1.3 Justificación de la investigación**

Estos resultados que se obtendrá podrá contribuir y dar a conocer si existe una problemática dentro de la población trabajada siendo pertenecientes a los docentes de la institución educativa la Inmaculada, la motivación de logro es el impulso para realizar un esfuerzo para llegar a las metas propuestas, esto es ilimitada al empeño, para llegar a las metas propuestas, si no tiene un esfuerzo por la capacidad de esmero no tiene satisfacción personal, con este proceso se quiere pronunciar que la motivación de logro es el estímulo

que hace que el maestro realice determinadas acciones y dedicarse a ellas para sus culminación de sus metas basadas a objetivos.

La motivación de logro es un tema bastante comentado en la parte educativa a nivel mundial, y que el docente tiene que dictar clases a sus alumnos motivándolos a ser mejores estudiantes, personas y en un futuro construir metas para ser buenos profesionales.

De allí podemos identificar que un docente puede adquirir una motivación del logro, las cuales sus conocimientos motivaran su camino y el de sus alumnos para poder sobre salir, enfrentando las circunstancias y adversidades para mantener una motivación en su vida cotidiana y profesionalmente.

Se recurrirá al instrumento que nos ayudara a conocer el nivel de motivación de logro en que se encuentran los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018.

## MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Nacionales

Araujo (2019) añadió el siguiente estudio “Motivación de logro en los maestros de nivel primario de la provincia de Zarumilla”, mencionó su objetivo general cual es la motivación de logro de los maestros del nivel escolar, esta investigación tuvo como metodología en un tipo descriptivo, no experimental participando 110 maestros donde aportaron con el desarrollo de este proceso, la aplicación del instrumento utilizado fue la escala de motivación M-L del autor Luis Vicuña, encontró en los resultados por filiación de motivación ubicándose en nivel de tendencia alta, en lo que respecta el resultado de poder de motivación en nivel de tendencia alta y por dimensión de logro que por lo tanto se encuentra en tendencia alta, expreso la siguiente conclusión que los resultados obtenidos en los docentes es de promedio alto de motivación de logro. Aportamos con el siguiente descrito que los docentes se encuentran en un buen nivel de motivación de logro, haciendo que sus clases sea reconfortantes, no solo es dar una explicación sobre las materias si no es ayudar a desarrollar un potencial en el alumno, contribuir con buena calidad sobre el sistema educativo de su alrededor, un maestro que tiene motivación es preocupado por sus alumnos en que aprendan día a día.

Lisbeth (2018) infirió un estudio de “Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción”, con la meta general de identificar los niveles de motivación de logro de los pedagogos, su metodología en esta exploración fue en tipo descriptivo con nivel cuantitativo y diseño no experimental, transversal, presento una cantidad de 84 maestros entre contratados y nombrados, obtuvo como resultados en lo que respecta a edades de 51 a 66 años se ubican en tendencia alta de motivación de logro, en lo que respecta a masculino y femenino están en un nivel de tendencia alta en ambos sexos, y por ultimo obtuvo como resultado entre contratados y nombrados que pudimos obtener es en tendencia alta, llegando a la conclusión que todos los docentes evaluados se encuentran en un nivel estable de motivación de logro alcanzando un nivel de tendencia alta, este resultado hace que su desempeño en docencia este de acorde a la expectativa del alumno. El maestro genera un proceso de satisfacción cuando ve que sus alumnos responden con progreso, cuando llegan y cumplen sus metas, esto también genera que aprendan sobre ellos

mismo y del mundo que los rodea, haciendo que la imaginación y la creatividad fortalezcan un carácter para su desarrollo personal.

Chauca (2020) indicó una investigación denominada “Motivación de logro de los docentes de educación física del distrito de Chimbote”, esta aportación así que el objetivo general es mencionar el nivel de motivación de logro que extraemos de los docentes de educación física, este estudio pertenece al tipo observacional, prospectivo, transversal y descriptivo, la población general es de 146 docentes y trabajado con 100 maestros, obtuvo como resultado en general en nivel promedio en motivación de logro, en lo que respecta a sexo obtuvo un nivel promedio en motivación de logro, en años por trabajo obtuvo un nivel promedio, llegando a finalizar que los maestros que colaboraron en la obtención de la información lograron tener un nivel promedio en motivación de logro. Los docentes deben de complementar su estructura sobre la motivación para poder alcanzar esa satisfacción con ellos mismos y con los alumnos, estos dos individuos son fundamentales para que pueda haber un buen desarrollo intelectual de acuerdo a las motivaciones sea intrínseca o extrínseca, el aprendizaje es muy fructuoso, se logra desempeñar la motivación como educación de una persona para poder llegar a muchas metas que se trazan.

Franco (2018) refirió con la siguiente investigación “Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas”, para complementar esta recopilación de información hicieron el siguiente fundamento general determinar la relación entre la motivación de logro y satisfacción vital de los profesores de la institución educativa, presento la siguiente metodología de estudio en investigación es de tipo cuantitativo de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental y de corte transversal, por mención elaboró una recopilación de información a base de 70 maestros, rellenado un cuestionario de motivación de logro y satisfacción vital, el resultado general de los pedagogos de la institución educativa Aplicación es de nivel promedio y el satisfacción vital es de categoría promedio, llegando a la concluir que estos resultado ayudo a informar sobre el propósito de cada docente en cómo podría expresar la aplicación de enseñanza en el área educativa. Para poder mejorar la educación en un aula el docente debe motivador, los alumnos serán más participativos, serán mejores en resolver problemas, utilizarán mejor el dialogo, serán más sociables y como muestra será la calidad del docente y de los alumnos al momento de ingresar a sus aulas.

Valle (2015) manifestó la siguiente información de “Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes estudio realizado en el 1er. Y 4to. Año de la carrera de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar”, obtuvo la siguiente meta de establecer el nivel de motivación al logro en un conjunto de profesores que estudian en la universidad Rafael Landívar, este estudio es de tipo descriptivo ya que ejecuta la recopilación de información a base de encuestas que rellenaron en un tiempo determinado se elaboró una muestra de 31 individuos para extraer el nivel de motivación, teniendo por finalizar que de los maestros se encuentran en nivel medio y para concluir refiere que la motivación de logro se encuentra establecidos entre los involucrados haciendo que relaciona con el desempeño académico de una manera eficaz. Con el aprendizaje los estudiantes y el docente hacen que tengan un ambiente más activo, cuando hay motivación por parte del docente los alumnos vienen a responder de una manera positiva las clases, aprenden y colaboran con el progreso de los demás compañeros ya que lleva a ser serviciales, los maestros que incentivan a sus estudiantes con palabras de que pueden hacer lo bien, pueden mejorarlo, me gusta, me encanta eso genera en ellos un entusiasmo en que querer avanzar o lograr más, obteniendo una meta o un éxito a donde se dirigen.

Jimenez (2019) infirió un trabajo de “motivación de logro en los docentes de la institución educativa aplicación José Antonio Encimas”, con ello plantearon el siguiente objetivo que fue conocer la motivación de logro en los maestros de la institución educativa Aplicación, este estudio es de tipo descriptivo, con el nivel cuantitativo donde analizara y comprobara los resultados adquiridos su diseño fue no experimental, la cantidad fue observada en 90 docentes de ambos géneros, logro obtener los siguientes resultados en un nivel de tendencia baja, en dimensión de poder de los docentes se registró en tendencia baja y en dimensión por el logro también encontró un nivel media baja, llegando a concluir expresando lo siguiente, que los profesores de la institución educativa José Antonio Encimas se encuentran en nivel de tendencia baja en motivación de logro. Al observar este resultado podemos aportar que estos docentes no brindan una clase por placer si no por cumplir, ya que lo estudiantes no tomaran el interés respectivo para aprender, para poder mejorar esta circunstancia se intenta hacer un ambiente abierta y positiva, hacerles sentir que son alumnos valorados dentro de su institución, el profesor tiene que estar seguro de sus alumnos cuando

el da las herramientas y los materiales los estudiantes puedan construir aplicando lo aprendido por parte de sus maestros.

Alvarez (2020) añadió la “Motivación de logro en los docentes de la institución educativa emblemática el Triunfo”, también mostro su objetivo general que fue identificar la motivación de logro en los docentes de la institución educativa emblemática el triunfo, en su metodología podemos encontrar que fue de tipo descriptivo, en su nivel fue cuantitativo con diseño no experimental, transversal su población estuvo compuesta por 80 maestros de ambos sexos, mostrando que su muestra trabajada está en nivel de tendencia alta, concluyendo así que el desempeño del docente muestra una calidad de enseñanza, pudiendo empatizar con los alumnos para que pueden mejorar la calidad de enseñanza y la destreza por el aprender. Este resultado da un aporte favorable al área educativa donde sus entusiasmos es constante, también son organizados, sus alumnos son participativos, genera una conexión entre estudiantes y docentes, genera una preocupación por saber si la cosa está marchando bien si tienen dudas las expresan sin temor a que sean rechazados sus valores son reforzados las capacidades se van mejorando conforme van aprendiendo esto siempre hace que un alumno sea más activo.

## **2.2 Bases teóricas científicas**

### **2.3. La motivación de logro**

Naranjo (2009) Refirió que la motivación de logro es una visión de una enorme excelencia en diferentes espacios de nuestra la vida tanto sea en el trabajo, en la vida social y en el ámbito educativo. Esto precisa que los maestros no pierden el interés por hacer sus clases de una manera motivadora sin importar el año que cruzan (pág.167).

Se complementa las siguientes líneas, sobre la motivación de las personas es un habito que tiene que alcanzar para poder desarrollar una identidad estable, las situaciones que atraviesa una persona en un centro de labores y familia son bajo una estrategia de organización para llevar una buena relación con las personas que lo rodea que tal vez no tengan esa educación, así que el docente tiene que aprender sobre la motivación de logro para cuando tenga una presión sepa utilizar estrategia de control de situaciones y no causar más conflicto dentro de su entorno.

Por lo tanto, infiere que la motivación es obtener niveles de sacrificios a favor de metas organizacionales, relacionadas con normas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer la necesidad personal, siendo importante para las organizaciones, para generar ganancias económicas que representa para la productividad laboral (Stephen, 1999).

Para aportar este concepto, se expresa que la motivación es obtenida por parte de los sujetos cuando reciben una gratificación como trabajadores eso hace que generen una motivación para seguir desempeñando sus labores, alcanzando metas, superando metas, generando una satisfacción de vida y a los que le rodean.

El concepto de la motivación se divide en dos, es un proceso psicológico que estimula el comportamiento y el carácter de la persona. La motivación primaria, son necesidades fisiológicas, como el desvelo, hambre y dolor, la motivación secundaria se aprende en necesidades de alto nivel (Garcia et al. 2009).

Complementamos este proceso de motivación, es cuando un sujeto haya aprendido sobre las necesidades qué pasa una persona cuando se inclina por el lado de la superación desarrolla características de no volver a pasar necesidades proponiéndose aspiraciones de surgimiento creando talento laboral.

La motivación de logro se expresa en la actitud a demostrar proyecciones para realizar en circunstancias que conllevan a medir con normas y estandarización de calidad, siendo una realización de evaluación como exitoso o fracasado por la misma persona (Garrido, 1991).

La motivación de logro forma parte de cada persona que quiera superarse implementando un autoconocimiento a donde quiera llegar, sintiendo una satisfacción dentro de sus planes de vida.

La motivación al logro se ha convertido en una base fundamental de una persona gracias a ella el sujeto se hace independiente y adquiere un aprendizaje, también influencia mucho las personas de su alrededor porque se fija en el éxito de los demás y al percibir desea y cumple sus objetivos personales (Palomar & Cienjuegos, 2006).

Por otra parte, hay motivación extrínseca donde la persona percibe de su ambiente social aplicando una autoevaluación, para sobresalir y mejorar las circunstancias para desarrollar un nuevo estilo de vida aplicando en todo en los entornos.

### **2.3.1. Tipos de motivación**

#### **Intrínseca**

Este autor señaló el siguiente concepto, la motivación intrínseca se basa cuando el sujeto desarrolla sus tareas por el simple hecho que les hace hacerlas o porque le crece ese sentimiento, sin que le importe de que se obtenga un reconocimiento o no, existen elementos inferiores, como la auto reforma, de curiosidad, el desafío y el esfuerzo La motivación intrínseca se relaciona con una proyección de auto deficiencia de superación de cada situación de la manera de competencia hacia los desafíos personales donde aspiran solo a tener una buena personalidad donde evita una desaprobación de parte de su familia y ámbitos académicos.

Tener un planteamiento de cómo llegar a obtener sus logros, por segunda parte, donde desarrollan habilidades donde desafían actividades de superación.

La motivación es de forma interna y de interés personal donde las personas hacen positivo cada oportunidad que puedan tener sin desperdiciar oportunidades haciendo sus propias metas y logros, cuando un desafío se convierte en un aprendizaje de habilidades necesarios, para poder desarrollarse dentro de una comunidad (Ajello, 2003).

La motivación intrínseca es un elemento base de una persona donde ayuda a que una persona tenga su vida llena de metas, aspiraciones, las personas que tienen su motivación activada son personas muy positivas, no dependen de las malas observaciones siempre tienen una manera de ver las circunstancias de otra perspectiva, ayudando a las demás personas a que pongan en práctica esa motivación que está dentro de ellas.

#### **Extrínseca**

Santrock (2002) consideró que la persona interactúa mediante desarrollos de motivación como principal herramienta, teniendo el fin de poder tener la motivación por

parte externas de lo que esté realiza, como podría ser obtener una recompensa, Esta motivación incluye incentivos externos para que la persona labore mejor, tales como las recompensas y los castigos (pág. 17).

Cada persona es propensa a tener una motivación por la cual luchar, a veces experimenta ciertas consecuencias por no cumplir o alcanzar lo que le establecen, gracias a esta mala experiencia hace que no vuelva a cometer los mismos errores motivándose a seguir adelante y superando las adversidades.

### **2.3.2. Perspectivas sobre motivación de logro**

Santrock (2002) manifestó el siguiente concepto donde existen tres perspectivas: Conductista, Humanista y Cognitiva. La conductista se basa en las gratificaciones de la motivación, la humanista tiene capacidades para que el ser humano pueda desarrollarse de forma activa y cognitiva donde enfatiza en el poder de la mente (pág.15).

Para poder emplear la motivación de logro tienes que tener desarrollado la parte del pensamiento para crear en las buenas cosas ser positivo y puedas tener otra visión de las cosas, en la parte humanista te darás cuenta que es una persona que comete errores pueda ponerse en su lugar aprendiendo mediante experiencias de otras personas, en la parte conductista escuchar los consejos de mejorar, de las partes externas también es un complemento dentro de su desarrollo personal.

Perspectivas de conductas, esta afirma que las remuneraciones externas son esenciales para que la persona se pueda sentirse motivada. Las recompensas son positivas o negativas que hacen que la persona se motive y actúe de forma apropiada (Santrock, 2002).

Los maestros no solo estimulan una motivación a base de educación sino también por parte de su centro de labores donde incentivan al docente a que pueda ser felicitado por sus logros gracias a sus metas como desempeño de docente.

Se define que la perspectiva humanista es una teoría donde tiene la capacidad para obtener un crecimiento que, dentro de esta, consiste en motivar las más reconocidas de las Jerarquía de las necesidades (Garcia, 2016).

La motivación de logro es el emblema de aquella persona que surgió teniendo la capacidad de liderar un ambiente donde todo estaba en conflicto.

### **2.3.2.1 Relación entre motivación y aprendizaje**

Refiere que organiza una estructura que cuando la motivación de la persona está presente, la educación superior se ha convertido en una educación de primera en la vida, que hace que se pueda orientar a la persona y a su conducta, que influye directamente en el ámbito del maestro para que pueda estar motivado.

Los estudiantes controlan con medidas dentro de una observación cognitiva, motivación y conducta al aplicar dentro de una realización de su aprendizaje, no puede existir una sola manera de poder desarrollar un autorregulado para cada etapa de su vida intelectual.

Al unirse la motivación y meta cognición, desarrolla una serie de habilidades ante una situación donde mantiene un esfuerzo constante para poder obtener su motivación si ya experimento una situación de vinculo universitario (Gonzales, 2001).

González (2008) expresó el siguiente concepto, la motivación que sustenta en la ejecución de una carrera es la principal determinación para una buena calidad de realización, por entonces es prudente tener en cuenta el tipo de motivación para enfatizar la calidad del trabajo del docente Tiene una principal meta, que el estudiante aplica al momento de estudiar y como se desplaza al momento de aprender donde la motivación, la actitudes y afecto cumplen un roll muy importante dentro del espacio del aprendizaje (pág. 171).

Explica que también debe haber varios mecanismos, donde se podrá desarrollar mediante su procedimiento una serie de habilidades que conlleven una convicción que hacen un balance determinado para poder alcanzar sus metas mediante la cognición que hace que la persona pueda aplicar sus conocimientos, creando una nueva experiencia en el aprendizaje del carácter enérgico.

Plantearon que el impulso al centro de procesos cercanos, donde definiéndolo como el tiempo que acumula dentro de un nivel persuasivo de la evolución y el nivel de desarrollo

potente, disminuyendo la estructura del adulto o en colaboración con otro miembro de equipo preciso y contundente. Los conocimientos de estilo perceptivos y subjetivos se pueden modificar de acuerdo al círculo social en la que puede estar viviendo haciendo que tenga o crezca una motivación humana por un sentimiento emocional que representa un motivo por el cual la psicología es la base del comportamiento y superaciones de una persona cuando quiere surgir o pasar de una etapa a otra (Garcia & Pintrich, 1994).

Cuando el sujeto esta consiente de sus actos mantiene una cordura para poder dar un siguiente paso y autoevaluarse si con lo que ha decidido será suficiente o falta aumentar algunas cosas construyendo así su propia estrategia de superación personal.

Una etapa del ámbito del estudio es calificada como comportamientos decididos a motivarse en algún área de aprendizaje, es un proceso muy empleado a la fuerza mental y física como defensa de uno mismo (Vygotsky, 1931).

Si un alumno está activo, participativo quiere decir que se le ha inculcado la motivación, al percibir una clase para él será interesante y reconfortante, obtendrá buenas calificaciones procesos de aprendizajes más rápidos entre otros, y será compartida a sus demás compañeros.

### **2.3.3 Clima motivacionales**

Ames (1984) explicó que la motivación de logro, son las metas personales que pueden pertenecer en reconocimientos por parte de recompensas en esfuerzo de los profesores, está determinado el clima motivacional que introduce en diferentes estímulos creando logros personales. Este estudio hace que promulgue el clima motivacional sea de una menara extrínseca por parte de las personas, en esta línea se pudo establecer un clima motivacional en una clase de educación física donde demuestran el interés por querer aprender más de una percepción de un clima motivacional en una lección (pág. 10).

Los alumnos observan, perciben si tienen consideración como alumnos, así ellos aplican la estimulación por aprender y mejorar con cada clase, haciendo que sus docentes sea un ejemplo de disciplina y perseverancia.

Comparten el concepto de una forma de labor de entender y analizar si una persona está realmente motivada para que pueda desempeñar una buena labor aumentando su poder motivacional donde puede implicar sus estrategias y balances de competencias autónoma, esta aplicación puede disminuir o aumentar ya que se necesita una buena motivación para poder desarrollar una parte de lo externo e interno (Ntoumanis & Biddle, 1999).

Los estímulos hacen que el sujeto quiera más, así enriquece su modelo de motivación, haciendo que su entendimiento sobre crecimiento tanto laboral como profesional son un éxito para ellos, la motivación construye cada elemento de crecimiento personal.

Vallerand & Reid (1988) estos personajes hacen mención de cuatro perfiles motivacionales:

- a) Perfil tradicional auto determinado, es cuando las personas están en un alto nivel de motivación que hacen que la persona evolucione.
- b) Hay personas con alto puntaje de autorregulación en lo que es motivación tiene una meta y un porque motivarse de acuerdo a sus necesidades.
- c) Personas con determinadas.
- d) Sujetos con bajo nivel de persuasión con formas de motivación.

#### Motivación auto determinada

Deci & Ryan, (1985) presentan conocimientos sobre la motivación de la persona hace que tenga una actividad con el desarrollo y funcionamiento de las conductas personales de las circunstancias sociales, que tienen un nivel de reflexión y se comprometen en actividades de forma voluntaria (pág. 61).

La profesión del docente no solo es dictar una clase monótona sistemática si no también saber tener una buena comunicación con sus alumnos, también ser didáctico ayuda a que funcione una buena combinación de líder.

### **2.3.3.1 Los elementos de la fuerza de la motivación**

Por lo tanto, manifestó que tiene que encontrar una meta o un objetivo que alce los ánimos a las personas puesto que muchas veces se recompensa con obsequios. Esto resalta que el superarse tenga una motivación se mantenga. Como educadores, se puede realizar trabajos para intensificar el objetivo, haciendo que la meta sea más atractiva.

También expresa un concepto que manifiesta que hay que tener una fuerza de motivación, es donde se oculta el ánimo para hacerlo y estas son sus tres elementos: deseos son un componente subjetivo: la conciencia de una necesidad o la anticipación de un premio para poder realizar, la necesidad de comer, de tomar, sexuales, donde los deseos fisiológicos que dan ese impulso para poder realizar esa actividad, este procedimiento es la espera donde partirá para lograr cumplir el objetivo que se decidió.

Destreza de conveniencia en la parte neuronal, cuando esto sucede que aflora la motivación y lo repercute entre nosotros o a alguien.

En una enfermedad mental donde se sepa que haya depresión trabajamos mucho con lo que es motivación para que así la persona pueda mejorar su ámbito personal, familiar y social donde pueda desempeñar destrezas de aprendizaje donde pueda emprenderlo de una manera educada donde afrontan situaciones de conflictos (Marina, 2011).

La motivación ayuda amuchas personas a superar circunstancias que pasa una persona, es una inclinación de prosperidad en su persona que involucra a su familia compañeros de trabajos y amigos, cuando sienten una satisfacción ese estímulo es practicado para seguir mejorando dentro de lo que se proponga.

### **2.3.3.2 Factores determinantes en la motivación**

Colabora con el siguiente concepto que se puede obtener una diferencia por cuatro patrones en los procesos motivacional de una persona, todos ellos son diferentes, pero a la vez son muy importantes para motivar en el trabajo.

La motivación tiene que tener una dedicación a base de esfuerzo que también es la inteligencia y disposición del esfuerzo para obtener una mejor motivación.

La motivación depende de la dedicación a cada estudio para poder tener la potestad de rehacer una utilidad de habilidades y crear una inteligencia para desarrollar.

La motivación puede establecer estructuras eficaces para meditar y de dirigir las labores.

Los números y la clase de ayuda que recibe el sujeto también cooperan, y de modo responsable, en la motivación.

Los estudiantes de ambos géneros no se encuentran desmotivados dentro de sus vidas, los intereses de los profesores en ambos géneros realizan y trabajan una serie de instrumentos en diferentes variaciones del poder aprender son para los estudiantes algo novedoso donde los alumnos experimentan un ambiente distinto y nuevo.

La manera de como aportan a la educación por profesores ellos son los que interactúan con caracteres personales donde afectan mucho su motivación para poder desarrollar y avanzar en su educación, las palabras ayudan mucho a motivar, aunque el alumno insista (Tapia, 1997).

### **2.3.3.3 Causas de la motivación**

Herzberg et al. (1959) describieron que hay dos factores de motivación. Factor de limpieza caracterizan la motivación puede ser el que cobra un sueldo mensual donde ayuda a tener un motivo por el cual trabajar o tener sus cosas cada elemento situado en su necesidad.

En como la persona se interrelaciona dentro de un ámbito personal donde debe cumplir respetando las normas sociales y laborales dentro de un entorno.

Estos elementos de motivación están dirigidos hacia donde realizan sus labores donde pueden desempeñarse realizando proyectos grandes que deben estar a su cargo.

La motivación tiene como complemento factores internos y externos, donde el buen trato por parte de la empresa, remuneraciones con pagos, vacaciones, festividades de cumpleaños entre otros, los factores internos se basan a nuestro pensamiento que desarrollamos en el ámbito personal, siendo un buen profesional, dedicado a lo que entrega en el trabajo, el esfuerzo para tener una mejor vida (pág.7).

Los docentes cuando perciben un buen aprendizaje de sus alumnos sienten que lo están haciendo bien, las motivaciones de los maestros son el reflejo de cada alumno de cómo lo responde caracterizándose con ser unos de los mejores docentes, recibiendo un incentivo por aquello logrado, esta parte de estímulo externo ayuda mucho a las personas a que realicen un trabajo eficaz y satisfactorio.

#### **2.3.3.4. Relación entre emoción y motivación**

Cerezo et al. (2004) refirieron que destacan tres elementos para la motivación en el ámbito de educación, el primer elemento se basa en la destreza en cómo se desenvuelve en el ámbito laboral, el siguiente elemento se basa en ser consciente, se propone en alcanzar sus metas objetivos dentro de su trabajo, el último elemento que sería el ámbito emocional, donde para realizar una actividad se debe pensar si lo está haciendo bien o no para que pueda tener un buen resultado entre sus actividades laborales (pág.166).

Menciona que a inicio de la motivación es una parte que se propone la persona, en la actualidad donde la persona debe llegar a tener éxito para demostrar que si lo propone si lleva a obtener sus objetivos.

Toda persona que vive dentro de una sociedad tiene que esforzarse para poder alcanzar sus objetivos donde puede desenvolverse su labor como empleado (Vroom, 1964).

Si una persona no tiene la capacidad de mejorar ni aprender que la cosa se obtiene solo con esfuerzo pues no está teniendo una buena aplicación de la superación solo está dejando que las cosas hagan sus propios trabajos, es así que el sujeto desperdicia un talento escondido que no sabe utilizarlo, obteniendo fracasos sobre fracasos y no fracaso sobre aprendizajes y mejoramiento de vida.

### **2.3.3.5. Motivación y expectativas**

Taylor (1961) aportó con la siguiente idea, el hombre es un ser mecánico porque aprende una motivación con incentivos económicos, donde solo pueden seguir laborando si hay pagos de por medio, siendo explotados sin beneficios algunos.

Menciona que las personas civilizadas trabajan, siendo motivados por dentro y por parte de lo exterior ya sea mejorar su calidad de vida ya que es el elemento principal del porque saciamos nuestras planificaciones en objetivos y metas (pág.15).

Las personas de hoy en día son pagadas por su tiempo por una empresa, haciendo que un sueldo sea la motivación de ellos, llenándose solo de lo material mas no del concepto de logro de vida personal, afectando a muchos con las sobre cargas laborales, el estrés, el mal humor, conflictos entre los mismo compañeros de labores entre otros, la vida artificial ha causado que las personas no puedan dormir bien a causa de las cosas que tienen que hacer al día siguiente y generar dinero es una de las cosas que a la gente le preocupa más, pagar deudas acarrear problema personales, familiares, laborales y sociales.

### **2.3.4 Circunstancia motivacional**

Reeve (1994) realizó el siguiente razonamiento, la que la motivación ejerce una activación para realizar una conducta que tomara de forma descoordinada, el habito direcciona comportamientos a realizar metas y objetivos haciendo de esto un refuerzo para alcanzar lo propuesto.

Tras pasar los años de investigación se deslizaron grandes teorías donde la mayor parte abarca la motivación humana, incluyendo la genética, físicas, biológicas, cognitivos y emocionales, sociales y culturales.

Acoplado una dicha mejoría a tres maneras de como funcionarlas. La primera motivación se relacionó con algo pasivo dentro de una visión pasiva dentro de lo natural, la segunda motivación se pudo decidirse tan solo por ser de la mente que ha sido materia de estudio durante muchos años, la tercera abarca al desenvolvimiento de la investigación por parte de aplicación social (pág.322).

Muchas de las personas crean una motivación por lo que observan a personas tener un buen carro, buena ropa, buena profesión, pero son pocas personas que dicen que quieren ser un gran profesional para ayudar a las demás personas, o tienen estudios porque sus padres los piden y obligan.

#### **2.3.4.1 Forma de mejorar la motivación**

Hernandez et al. (2000) realizaron estudios de prueba, se pueden aplicar en las organizaciones empresariales para que tengan una buena motivación para sus trabajadores, su profesión también es parte de su mejora económica.

Esto es necesario poder identificar a la persona por sus capacidades que son los mayores en poder integrar dentro de un ámbito social (pág. 323).

Londoño (2013) compartió la idea que la motivación tiene 4 clasificaciones:

##### Motivación por logro

La persona se esfuerza por tener una mejor actividad demostrando así una calidad de profesionalismo, comprometiéndose con objetivo, organización para la persistencia si hay algún inconveniente o contratiempos.

##### Motivación por competencia

Es el impulso para poder competir para realizar una actividad en entorno laboral demostrando calidad de los trabajadores que son motivados y hacen un buen crecimiento en sus profesionalidades.

##### Motivación por afiliación

Este elemento disfruta la gratitud y aceptación de las personas, esto se alimenta con lo emocional y lo describe Maslow.

##### Motivación por poder

Destaca que las personas son motivadas cuando aceptan riesgos, o efectúan de forma ineficaz, pero también lo realizan encaminado para un buen éxito siendo organizadores de sus presiones y personalidad ciclo de la motivación (pág.12).

### **2.3.4.2. Dimensiones de la motivación**

Del Solar (2016) menciona la motivación tiene dimensiones en el ámbito educativo.

#### Dimensión pedagógica

Hace referencia a lo que se propone la persona para tener objetivo para fines específicos dentro de una sociedad, destaca en las practicas, demuestra también enseñanzas, lecciones, evalúa aspectos y entre otras cosas.

#### La dimensión administrativa

Se refiere a administración de su tiempo para poder establecer recursos que pueda utilizar dentro de las organizaciones, como financiar y entre otras cosas.

#### La dimensión organizativa

Hace referencia lo organizativo para mejorar en el ámbito educativo haciendo propuestas para capacitar docentes alumnos, de realizar actividades para mejorar o implementar dentro de una institución y hacer que los estudiantes mejoren su calidad de aprendizajes.

#### La dimensión comunitaria

Establece relaciones para poder determinar una cualidad adaptaciones sociales, donde puedan tener organización y calidad de emprendimiento.

#### La dimensión convivencia

Establece comunicación para comprender cualidades de una mejor relación de convivencia dentro de centro educacional donde están conformados por padre, docentes, directores, tutores, exiliares, apoderados de los alumnos entre otra medición de la necesidad de logro (pág.28).

McClelland (2012) describió una labor sobre la medición y definición de la motivación de las personas. Complementa con investigaciones de acciones exteriores, en como una persona puede pensar desde una perspectiva, se utilizó un test de temática para

poder obtener mediciones de pensamientos para tomar más interés en los que resolvieron los test (pág.44).

McClelland (2012) hizo mención, la motivación de logro es un esfuerzo que realiza la persona para obtener objetivos en planteamiento y realizar esfuerzos hacia su beneficio propio, haciendo mención a su relación de géneros satisfaciendo en desarrollar con éxito los trabajos tareas, actividades que desarrollan la fuerza para poder tener una motivación para realizar tareas, labores, actividades, realizando y demostrando con una buena cualidad en lo que realiza en sus tareas (p.45).

La motivación desarrolla habilidades de organización, para mejorar los componentes de sus actividades que ayudan que la labor sea más sencilla y eficaz.

Woolfolk (2006) determinó que la motivación hace mención de personalidad que expresa una toma de decisión y autocontrol de las cosas que realice y no sea dependiente de reforzadores o recompensas que hagan sus trabajos para poder realizar algo.

Las personas buscan y justifican sus propios logros y luchas para poder determinar una motivación interna o externa, con las reglas establecidas dentro de un ámbito laboral en el horario, los días, hacen que todo forme límites para poder desertar, puedan aprender a que utilizar estrategias de aprendizajes para los desafíos para enseñar (p.37).

## 2.5 Operacionalización de variables

variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Motivación de logro	Santrock (2002) Define el siguiente concepto existen tres perspectivas conductista, humanista y cognitivo, que todos ellos tienen la capacidad de desarrollar el poder de la motivación de logro dentro de la mente.	La motivación de logro en los docentes fue evaluada a través de la escala de motivación de logro ML_1 (Vicuña 1996) que consta de 16 ítems, con 4 alternativas de respuestas.	Actividades Responsabilidades Toma de riesgos	- 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 (Vicuña 1996)	Nominal Numérica Categorica

## METODOLOGÍA

### 3.1. El tipo de investigación

Esta investigación perteneció al tipo cuantitativo, porque los resultados que se obtuvieron fueron procesados haciendo uso de la escala numérica (Hernandez et al. 2006).

### 3.2. Método de la investigación

Este estudio fue descriptivo, debido a que se describió los resultados en un solo momento dado, tal como se mostraron los elementos de la investigación, en el lugar de los hechos (Hernandez et al. 2006).

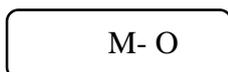
### 3.3 Diseño de investigación

Diseño no experimental, transeccional. No experimental porque la investigación se realizó sin manipular las variables, transeccional porque se recolectaron los datos de un solo momento y en un tiempo único (Hernandez et al. 2006).

Esquema: El investigador busca y recoge información relacionada con el objetivo de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento.

Se define el siguiente esquema:

Donde:



M1: Muestra de pobladores

OX: Observación de las variables psicológicas

### 3.4 Población y muestra

La población estuvo conformada por 60 docentes de la institución educativa, la muestra fue constituida por 30 profesores de la Institución Educativa La Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018 que cumplan los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Docentes que aceptaron participar en las encuestas
- Docentes que se encontraban laborando en la institución educativa.
- Docentes de ambos sexos

Criterios de exclusión

- Docentes que no pertenecieron a la institución educativa

### **3.5 Técnica e instrumento de recojo de datos**

Técnicas: Para el estudio se hizo uso de la encuesta

Instrumentos: El instrumento a utilizar será:

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: Explorar 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 4 grados que van desde definitivamente totalmente de acuerdo (grado 1) hasta el definitivamente en desacuerdo (grado 4).

b). Administración: Es inevitable no tomar importancia en las indicaciones de cómo se realizará la encuesta, tienen que entender que resolver cada punto y verificar cada alternativa de respuesta para poder validar por completo el instrumento de medición.

c) Calificación: Se calificará sumando los puntos de una manera eficaz cada de las partes de las subescalas. A de motivación de afiliación, B de motivación de poder y C de motivación para el logro y agregándoles un resultado de acuerdo a la escala establecida. Esto tendrá un fin de estudio que obtendremos la calificación por un ponderado adquirido en motivación de logro, se utilizará el software (Microsoft Excel), recibiendo un valor trabajado por cada cifra obtenida, cada punto adquirido en las escalas es para poder establecer la variable mencionada en la población trabajada y para terminar la verificación de ambos conjuntos 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.

### **3.6. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

El procedimiento de los datos se utilizó el programa informático Microsoft Excel 2016. Para el análisis de los datos se utilizará la estadística descriptiva, como tablas de distribución de referencias y porcentuales.

### **3.7 Ética investigativa**

Hoyos (2000) los principios de la ética en estudios de investigación en personas, a veces presentan conflictos debido a dilemas éticos al dificultarse una solución, sea por una mala interpretación de lo que significa la coherencia y conciencia o bien querer intervenir los problemas éticos fundamentales que ayuden de guía para la elaboración de una investigación científica y la ejecución coherente de los sujetos hasta el término.

#### **Respeto a las personas**

El respeto por la persona-sujeto de investigación, abarca la totalidad de su persona con sus coyunturas sociales, culturales, económicas, étnicas, ecológicas, etc. El respeto presenta atención y valoración de la escala de valores propios del otro, con sus temores, sus expectativas y su proyecto de vida.

#### **Beneficencia**

Se trata del profesionalismo ético de encontrar el bien para las personas que colaboran en una investigación, con el fin de llegar los máximos beneficios y reducir al mínimo los riesgos de los cuales deriven posibles daños o lesiones. Es decir, que los riesgos sean razonables frente a los beneficios previstos, que el diseño tenga validez científica y que los investigadores sean de calidad integralmente para elaborar el estudio y sean promotores del bienestar de las personas.

#### **Justicia**

Justicia es la perpetua y constante voluntad de poner a cada uno lo suyo, esta es la clásica definición dada por Ulpiano. Según ella, el sentido primordial de Justicia es el de corrección, adecuación o ajustamiento de algo con su modelo. El principio de justicia en las investigaciones puede analizarse desde los principios o hacia las consecuencias de los actos (pág.255).

## RESULTADOS

Tabla 1

*Motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018.*

Motivación De logro	f	%
Alta	0	0
Media	18	60
Baja	12	40
Total	30	100

Fuente: Escala de motivación de logro de los docentes

Descripción: De los maestros estudiados el 60% presentaron una motivación de logro de nivel medio y el 40 % restante obtuvieron un nivel bajo.

Tabla 2.

*Motivación de logro según el sexo de los docentes de la institución educativa la Inmaculada del distrito de Calleria, 2018.*

Sexo	Categoría	f	%
Femenino	Bajo	13	43
Masculino	Medio	17	57
Total	-	30	100

Fuente: Escala de motivación de logro según sexo en los docentes

Descripción: De la población evaluada los varones tienen un 57% de motivación de logro en nivel medio y las mujeres en 43% en un nivel bajo.

Tabla 3.

*Motivación de logro según edades de los docentes de la institución educativa la Inmaculada del distrito de Calleria, 2018.*

Edades	Categoría	f	%
51-60	Bajo	9	30
41-50	Medio	12	40
30- 40	Medio	9	30
Total	-	30	100

Fuente: Escala de motivación de logro según edades en los docentes

Descripción: De todos los docentes con edades de 41-50 años están con un 40% en nivel medio en motivación de logro, de 30-40 años en un nivel medio con 30% y los docentes de 51-60 años en un nivel bajo con 30% de motivación de logro.

Tabla 4

*Motivación de logro según condición laboral de los docentes de la institución educativa la Inmaculada del distrito de Calleria, 2018.*

Condición laboral	Categoría	f	%
Contratos	Medio	22	73
Nombrados	Bajo	8	27
Total	-	30	100

Fuente: Escala de motivación de logro según condición laboral de los docentes

Descripción: de los docentes evaluados el 73% de los docentes contratados están en nivel medio y los nombrados con 27% en nivel bajo de motivación de logro.

#### 4.1 Análisis de resultados

Presentamos esta investigación con la finalidad de conocer la motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018, en lo que se obtuvo un resultado con la población encuestada fue un 60% en un nivel medio, con el 40% en un nivel bajo, ubicando una falencia en la eficacia de brindar clases por falta de motivación de logro. este resultado se diferencia con la aportación de Chauca (2019) que en su estudio obtuvo un efecto que la mayoría de los docentes están en un 78% en un nivel promedio en la escala de motivación de logro y el 22% en una puntuación alta donde describió que el maestro de dicha institución aún falta que complementen el desarrollo de la motivación de logro dentro del desarrollo académico. Esta diferencia existe porque en otros lugares la educación es mejor aplicada en la mayoría de sus valores así que la motivación de logro es una fuente que aún no está implementada en la educación es por eso que se encuentra estos tipos de resultados generando una problemática.

Encontramos en el cuadro de resultado de sexo, que los varones están en un nivel medio con un 57% y las mujeres con un 43% en nivel bajo en motivación de logro, esto representa que los hombres están más preparados emocionalmente y motivan a sus alumnos a que cumplan sus metas como estudiantes. esta información aporta a diferentes resultados,

encontramos en Balladares (2017) mencionó que su resultado de acuerdo al género femenino tuvo un 43.1% en nivel de tendencia alta y con lo que respecta a los hombres se encontraron en un nivel de 42.4% en el mismo nivel mencionando, así que tanto como docentes de ambos géneros se encuentran estables en motivación de logro, brindando una enseñanza de calidad o proactividad para sus alumnos. Estos resultados se diferencian por que fue aplicada a diferentes sociedades, donde la falta de control de estrés o como trabajar bajo presión laboral, genera un desequilibrio emocional para el docente, con esta información complementamos como es la motivación de logro entre varones y mujeres en una institución educativa.

Para complementar la información con los resultados también se presentó al cuadro por edades de 41-50 años se ubicó en 40% en un ponderado medio, entre 30-40 años su promedio obtenido fue de 30% en nivel medio y por ultimo de 51-60 años se pudo encontrar en un nivel bajo con 30%, refiriendo así que ningunos de los docentes que brindan clases tienen un nivel alto de motivación, se aporta que pudiera ser por la carga laboral y la poca organización para mejorar su calidad enseñanza, y los maestros que están en un nivel promedio reforzar la motivación como educación personal. para poder complementar esta línea mencionamos a Jiménez (2018) que su estudio arrojó el resultado que 49 de los docentes tuvo un 55% en tendencia baja, recurriendo a la unidad de gestión educativa local (UGEL) de tumbes a que pueda intervenir el proceso de participación de los docentes en las capacitaciones de motivación para un mejor desempeño académico. Esta problemática hace que englobe las visiones para aquellos maestros que no aplican la motivación de logro con fines pedagógicos y como desarrollo personal, para esto aportamos para poder diferenciar o encontrar aportes acerca de la motivación de logro.

En el cuadro de condición laboral pudimos encontrar los siguientes resultados por contrato con el 73% en nivel medio y en nombrados con el 27% en nivel bajo entonces se hace mención que se genera un problema para los maestros nombrados que tienen poca motivación para seguir enseñando y para los contratados complementar esa virtud para fortalecer la capacidad intelectual. para esto fijaremos a Gonzales (2001) menciona que la motivación tiene una superación para la educación de una persona alineando su conducta y esto convierte a un maestro en un intelectual desarrollando habilidades para situaciones de riesgos motivando para un buen vínculo. Para poder implementar esta realización de la motivación de logro el docente tiene aplicar estrategias de enseñanza para no tener una clase

monótona, manteniendo un pensamiento de conformismo de solo brindar una clase más como lo de siempre y todos los años de servicio, esto genera en el alumno que no tome importancia por aprender si no por cumplir.

Para finalizar encontramos que los docentes de la institución educativa la Inmaculada se encuentran en un nivel medio, donde se llega a expresar que una educación motivada es la base fundamental para encaminar la superación para aquellos alumnos que perciben y lo practican, si un docente no tiene motivación causa una problemática dentro de una sociedad educativa, donde se limita a tener un desarrollo cognitivo, dejando a un lado una buena enseñanza, dejando de utilizar estrategias para poder mejorar su destreza en la docencia, esta investigación ayudara con el aporte de información a otros estudios ya que se puede diferenciar o comparar de acuerdo a los resultados obtenidos abriendo espacio para otras líneas de investigación.

## CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### 5.1 conclusiones

Después de una ardua investigación pudimos concluir con los siguientes resultados:

1. En el objetivo general, conocer el nivel de motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018. Todos los maestros evaluados se encuentran en un nivel medio.

En lo que respecta a los objetivos específicos tenemos:

2. Se describe el nivel de motivación de logro según sexo de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018. Los hombres están con un nivel medio y las mujeres con nivel bajo.

3. Se describe el nivel de motivación de logro según edades de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018. Los docentes de 41-50 años obtuvieron un puntaje en nivel medio en motivación de logro.

4. Se describe el nivel de motivación logro según condición laboral de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018. Los maestros contratados obtuvieron un puntaje de nivel medio en motivación de logro.

## **5.2 Sugerencias**

- Se le recomienda a la institución educativa la Inmaculada fomentar entre el plan de trabajo talleres de incentivación para la motivación de logro como parte de cultura educativa.
- Para la unidad de gestión educativa de sede Ucayali “UGEL” se hace la petición de poder elaborar un plan de manejo sobre la motivación de logro en los docentes.
- También reforzar con programas de capacitación y charlas psicológicas para los docentes en la aplicación de doctrina estudiantil.
- Para la institución educativa la Inmaculada incentivar a los docentes con recompensas y reconocimientos para poder mejorar el nivel de motivación de logro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ajello, A. M. (2003). Manual de psicología de la educación. *Dialnet*, 251-271. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2081794>
- Alvarez Barrientos, M. J. (20 de 02 de 2020). *repositorio institucional ULADECH catolica*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16255>
- Ames, C. (1984). *SCIRP. OREG*. Obtenido de [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=527644](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=527644)
- Araujo Mogollon, L. d. (12 de 2 de 2019). *repositoio institucional ULADECH catolica*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/14990>
- Cerezo Rusillo, M., Casanova, A., & Felix, P. (2004). diferencias de genero en la motivacion academica de los alumnos de educacion secundaria obligatoria. *electronic journal of research in educational psychology*, 2(1), 97-112. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293152878006.pdf>
- Chauca Paredes, E. P. (21 de 01 de 2020). *repositorio institucional ULADECH Catolica*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15747>
- Consuelo, M. A. (15 de febrero de 2016). La motivacion de logro como impulso creador de bienestar: su relacion con los cinco grandes factores de la personalidad. (i. j. psychology, Ed.) *INFAD revista de psicologia*, 2(1), 31-40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349851777004/html/index.html>
- Deci L., E., & Ryan M., R. (1985). *Springer*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=M3CpBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Deci,+E.+L.+%26+Ryan,+R.+M.+\(1985\).+Intrinsic+motivation+and+self-determination+in+human+behavior.+New+York:+Plenum+Press.&ots=unmEhR92\\_7&sig=YVTPVog0\\_h9z3oGfm6NmcjbHsoAS](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=M3CpBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Deci,+E.+L.+%26+Ryan,+R.+M.+(1985).+Intrinsic+motivation+and+self-determination+in+human+behavior.+New+York:+Plenum+Press.&ots=unmEhR92_7&sig=YVTPVog0_h9z3oGfm6NmcjbHsoAS)
- Franco Gonzales, L. A. (30 de 07 de 2018). *repositorio institucional ULADECH catolica*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4655>
- Garcia A., E. (7 de 6 de 2016). *REDALYC*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

- García R., J. M. (2016). (U. d. Granada, Ed.) doi:<http://dx.doi.org/10.30827/Digibug.39336>
- García Rubiano, M., Gómez Navarro, G. p., & Patricia Londoño, O. (1 de enero de 2009). *diversitas prespectivas psicologicas*. (e. c. red de revistas científicas de america latina, Ed.) *redalyc.org*, 5(1), 141-159. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67916259012>
- García, T., & Pintrich, p. R. (1994). Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/233896354\\_Regulating\\_motivation\\_and\\_cognition\\_in\\_the\\_classroom\\_The\\_role\\_self-schemas\\_and\\_self-regulatory\\_strategies](https://www.researchgate.net/publication/233896354_Regulating_motivation_and_cognition_in_the_classroom_The_role_self-schemas_and_self-regulatory_strategies)
- Garrido Gutierrez, j. (1991). *dialnet. unirioja*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2860502.pdf>
- Gonzales lopez, l. (2001). Obtenido de <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/13082.pdf>
- González Serra, D. J. (2008). Obtenido de [http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/PsicologiadelMotivacion.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf)
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista lucio, m. d. (2006). *observatorio. epacartagena*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernandez gomez, R., Velasco Dubon, R., & Jimenez, S. (2000). la motivacion laboral de los empleados en el hospital nacional de niños. *scielo*, 8(1). Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592000000100005&lng=es&tlng=](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000100005&lng=es&tlng=).
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2006). *observatorio. epacartagena*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Batista Lucio, P. (2006). *www.elosopanda.com*. Obtenido de <http://tsmetodologiainvestigaciondos.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/175/2021/05/U5-Ampliatoria-Hernadnez-Sampieri-Cap-10.pdf>

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *libros.com*. Obtenido de <https://books.google.com/books?id=dIyggwEACAAJ&dq=inauthor:%22Frederick+Herzberg%22&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjXnrKr3pHzAhU9IbkGHVXGDIMQ6AF6BAgDEAE>
- Hoyos Osorios , J. G. (2000). *medicinabuenosaires*. Obtenido de [https://medicinabuenosaires.com/demo/revistas/vol60-00/2/v60\\_n2\\_255\\_258.pdf](https://medicinabuenosaires.com/demo/revistas/vol60-00/2/v60_n2_255_258.pdf)
- Jimenez Preciado, K. A. (12 de 2019). *repositorio institucional ULADECH catolica*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15261>
- Lisbeth, B. M. (25 de 04 de 2018). *repositorio institucional ULADECH catolica*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2635>
- Londoño Saenz, H. (2013). *Ridium umanizales* . Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1394/Teoria%20del%20Desarrollo%20Humano%20y%20Organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marina, J. A. (2011). *Jose Antonio Marina*. Obtenido de <https://www.joseantoniomarina.net/libros/los-secretos-de-la-motivacion/>
- McClelland, D. (2012). *scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a08.pdf>
- McClelland, D. (2012). *SCIELO*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a08.pdf>
- Morán Astorga, C., & Menezes dos Anjos, E. (15 de febrero de 2016). La motivacion de logro como impulso creador de bienestar: su relacion con los cinco grandes factores de la personalidad. (I. j. psychology, Ed.) *INFAD Revista de Psicologia*, 2(1), 31-40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3498/349851777004/html/index.html>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivacion: perspectivas teoricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. *revista educacion*, 33(2), 153-170. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Ntoumanis, N., & Biddle, S. A. (17 de 8 de 1999). *PUBMED. NCBI*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10487465/>
- palomar Lever , J., & Cienjuegos Martínez , Y. I. (12 de 2006). impacto de las variables de personalidad sobre la percepcion de la pobreza . (e. d. (editum), Ed.) *revista de*

- investigacion en psicologia*, 22(2), 217-233. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/25831>
- Reeve, J. (1994). *academico*. Obtenido de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=SIDINA.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mf=002015>
- Santrock, J. (2002). *SCRIBD*. Obtenido 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>
- Santrock, J. (2002). *SCRIBD*. Obtenido 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>
- Santrock, J. (2002). *SCRIBD*. Obtenido 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>
- Stephen, R. P. (1999). Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/castilla\\_v\\_jl/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf)
- Stephen, R. p. (1999). *documentos castillas* . Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/castilla\\_v\\_jl/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf)
- Tapia, J. A. (1997). Obtenido de [http://www.terras.edu.ar/biblioteca/6/TA\\_Tapia\\_Unidad\\_4.pdf](http://www.terras.edu.ar/biblioteca/6/TA_Tapia_Unidad_4.pdf)
- Taylor, F. W. (1961). *congreso investiga*. Obtenido de [https://webooks.co/images/team/academicos/administraciondeempresas/3.Principios\\_de\\_la\\_Administracion\\_Cientifica\\_Frederick\\_Winslow\\_Taylor.pdf](https://webooks.co/images/team/academicos/administraciondeempresas/3.Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor.pdf)
- Valle de Garcia, Maria Alejandra. (1 de 2015). Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf>
- Vallerand R., J., & Reid, G. (1988). *APA PsycNet*. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0079930>
- Vicuña Pieri, L. (1996). *issuu.com*. Obtenido de [https://issuu.com/kikeportal/docs/revista\\_psicolog\\_\\_a\\_2007/28](https://issuu.com/kikeportal/docs/revista_psicolog__a_2007/28)

Vroom, V. (1964). *Proquest*. Obtenido de

<https://search.proquest.com/openview/a19737224b60d5e2beee8e372687439a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=35192>

Vygotsky, L. S. (1931). *edisciplinas. usp. br*. Obtenido de

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/289941/mod\\_folder/content/.../Tomo%203.pdf?](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/289941/mod_folder/content/.../Tomo%203.pdf?)

Woolfolk, A. (2006). *prevencionintegral*. Obtenido de

[https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/09/15/si-no-me-motivas-no-me-desmotives-como-motivar-no-desmotivar#:~:text=Anita%20Woolfolk%20\(Psicolog%C3%ADa%20Educativa%20C%202006,dirige%20y%20mantiene%20la%20conducta.&text=Motivaci%C3%B3n%20](https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/09/15/si-no-me-motivas-no-me-desmotives-como-motivar-no-desmotivar#:~:text=Anita%20Woolfolk%20(Psicolog%C3%ADa%20Educativa%20C%202006,dirige%20y%20mantiene%20la%20conducta.&text=Motivaci%C3%B3n%20)

## **ANEXOS**

Escalas de Motivación de logro (ML-1)

¿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

Categorías	Logro
------------	-------

Alto	48 – 64
Medio	32 – 47
Bajo	16 – 31

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Formulación Deld Problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
Motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018	Cuál es la motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el nivel de motivación de logro de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivo específico:</b></p> <p>Describir el sexo de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018</p> <p>Describir las edades de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018</p> <p>Describir el ingreso económico de los docentes de la institución educativa la Inmaculada en el distrito de Calleria, 2018</p>	Motivación de logro	<p>Actividades</p> <p>Responsabilidades</p> <p>Toma de riesgos</p>	<p>Tipo: cuantitativo</p> <p>Método: descriptivo</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Población: 60 docentes de ambos sexos</p> <p>Muestra: 30 docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de motivación de logro. Método de análisis de datos tablas de frecuencias y gráficos.</p>

"Año del dialogo y la reconciliación nacional"



**CARGO**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

SOLICITO: AUTORIZACION PARA  
REALIZAR  
INVESTIGACION

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
I. E. La Inmaculada - Pucallpa  
**RECIBIDO**  
N° EXP. 1640  
DÍA 20-09-18  
HORA

**Sr. RAFAEL LOPEZ NAPAN**

**Director de la Institución Educativa "la inmaculada" – Callería**

Yo, **LUIS ENRIQUE CARDENAS GUZMAN** identificado con DNI. N° **73148284**, 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 colegio, dirigido a los docentes del área de matemática, que lleva como título. "Motivación del logro de los docentes del área de matemática de la Institución Educativa La Inmaculada, del distrito de Callería, 2018

**POR LO EXPUESTO;**

Suplico a usted acceder a mi petición.

Pucallpa, 20 de setiembre de 2018

**Cárdenas Guzmán Luis Enrique**  
DNI° 73148284

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD**  
**DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**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 la motivación de logro de la institución educativa la inmaculada en el distrito de Calleria, 2018. 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 mi persona por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Cardenas Guzmán Luis Enrique, Estudiante de psicología de la ULADECH católica

lue\_virgo.910@hotmail.com

# informe luis enrique cardenas guzman

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://repositorio.upch.edu.pe">repositorio.upch.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%

Activar  
Ver a Co