



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TÍTULO
MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS POBLADORES
DEL ASENTAMIENTO HUMANO MAFALDA LAMA –
TUMBES, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

Bach. ANTHONY AARON RAMOS PRECIADO

ASESOR:

Mgtr. GUILLERMO ZETA RODRIGUEZ

TUMBES-PERÚ

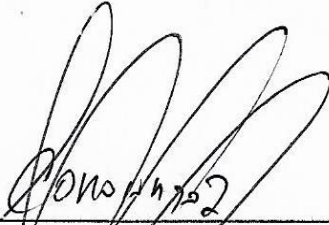
2019

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR



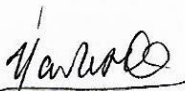
Mgtr. Elizabeth Edelmira Bravo Barreto

Presidente



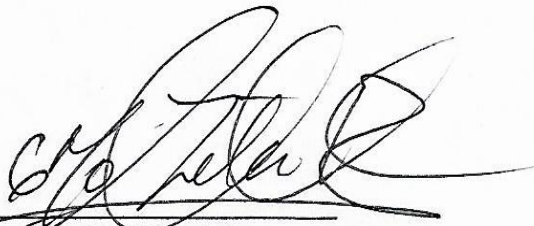
Mgtr. Carlos Alberto Coronado Zapata

Secretario



Mgtr. Narcisa Elizabeth Reto Otero de Arredondo

Miembro



Mgtr. Guillermo Zeta Rodríguez

Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a mi asesor Guillermo Zeta, quien gracias a su enseñanza, dedicación y paciencia es que he adquirido conocimientos gratificantes, por él es que he podido pulirme en mi carrera, su guía y orientación como docente ha hecho que me esfuerce de manera que pueda desempeñarme en mi carrera profesional, de igual manera extendiendo mi agradecimiento a mi padre Francisco, por haberme inculcado valores, por haber hecho de mí alguien que no se rinda y no tenga límites en lo que se proponga, por su apoyo incondicional desde que me vio nacer hasta poder realizarme como alguien profesional. Así también, a la comunidad del asentamiento humano Mafalda Lama extendiendo mi gratitud por su colaboración y entusiasmo que en cada uno de ellos logró prevalecer, se hizo presente su dinamismo y cooperación antes y después de las entrevistas y evaluaciones, acorde al tiempo y a las facilidades que se me brindaron desde un primer momento es que he podido llegar tan lejos.

DEDICATORIA

A DIOS, quien es fuente de alivio ante las angustias, pero también es fortaleza y vitalidad para seguir mi camino.

A MI PADRE: Francisco, quien gracias a su orientación y guía he podido llegar hasta donde menos me lo imaginaba. Su amor incondicional, su paciencia han sido fuente de apoyo desde que decidí hacerme profesional.

RESUMEN

En la actualidad, contemplar cada proceder y sobre todo entenderlo no es simple, los individuos se orientan en su proyecto de vida con ideas poco creativas, ocasionando que no logren autorrealizarse, la consecuencia sería que se refugiarían en el conformismo, teniendo como resultado la desmotivación. A raíz de lo expuesto se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda lama – Tumbes, 2018?, pregunta que desprende el objetivo general siguiente: Determinar la motivación de logro en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama – Tumbes, 2018. La presente investigación es de tipo descriptivo, de nivel cuantitativo y de diseño no experimental transversal. La población estuvo constituida con una muestra de 260 individuos. Para efectos de la investigación se recogió la información utilizando como instrumento: La Escala de Motivación del Logro ML – 1 de Luis Vicuña Peri. El análisis y procesamiento de los datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 22 y el programa informáticos Microsoft Excel 2010. Se utilizó el análisis estadístico descriptivo. En los resultados obtenidos se encontró que el 60% de los sujetos se encuentran en un nivel de tendencia bajo con relación a la motivación de logro, el 32% de los pobladores se ubica en el nivel tendencia alto, así también, se observa que el 8% de la población se encuentra en un nivel bajo; por otro lado, en el nivel muy alto, alto y muy bajo se obtiene un porcentaje de 0%. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que el 60% de la población del asentamiento humano se ubica en el nivel de tendencia bajo en motivación de logro.

Palabras clave: Asentamiento, motivación, logro.

ABSTRACT

At present, contemplating each procedure and above all understanding it is not simple, individuals are oriented in their life project with ideas that are not very creative, causing them not to achieve self-realization, the consequence would be that they would take refuge in conformity, resulting in demotivation. As a result of the above, the following question arises: What is the motivation of achievement in the settlers of the human settlement Mafalda Lama - Tumbes, 2018 ?, question that follows the following general objective: Determine the motivation of achievement in residents of 18 to 45 years of the human settlement Mafalda Lama - Tumbes, 2018. The present investigation is of descriptive type, of quantitative level and of transversal non-experimental design. The population was constituted with a sample of 260 individuals. For the purposes of the research, the information was collected using as instrument: The Motivation Scale of the ML - 1 Achievement of Luis Vicuña Peri. The analysis and processing of the data was carried out using the statistical program SPSS version 22 and the computer program Microsoft Excel 2010. The descriptive statistical analysis was used. In the obtained results it was found that 60% of the subjects are in a low tendency level in relation to the motivation of achievement, 32% of the inhabitants are located in the high trend level, also, it is observed that the 8% of the population is at a low level; On the other hand, at the very high, high and very low level, a percentage of 0% is obtained. Therefore, it was concluded that 60% of the population of the human settlement is located at the low trend level in achievement motivation.

Keywords: Settlement, motivation, achievement.

CONTENIDO

	Pg.
TÍTULO DE LA TESIS	i
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.1.1. Antecedentes Internacionales	5
2.1.2. Antecedentes Nacionales	6
2.1.3. Antecedentes Locales	9
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Motivación	13
2.2.1.1. Revisión conceptual de la motivación	15
2.2.1.2. Tipos de motivación	18
2.2.2. Dimensiones de la motivación	24
2.2.2.1. Dimensión pedagógica	24
2.2.2.2. Dimensión administrativa	25
2.2.2.3. Dimensión organizativa	25
2.2.2.4. Dimensión comunitaria	25
2.2.2.5. Dimensión convivencial.....	25
2.2.2.6. Dimensión sistémica	26
2.2.3. Factores que intervienen en la motivación y el aprendizaje.....	26

2.2.3.1.	Factores psicológicos	27
2.2.3.2.	Factores fisiológicos	27
2.2.3.3.	Factores sociológicos	27
2.2.3.3.	Factores pedagógicos	28
2.2.4.	Aspectos neurobiológicos de la motivación	28
2.2.5.	Teorías de la motivación	29
2.2.5.1.	Teoría conductista	30
2.2.5.2.	Teoría neuronal de la motivación	31
2.2.5.3.	Teoría humanista de la motivación	31
2.2.5.3.1.	Necesidades fisiológicas	32
2.2.5.3.2.	Necesidades de seguridad	32
2.2.5.3.3.	Necesidades de amor, afecto y pertenencia	32
2.2.5.3.4.	Necesidades de estima	32
2.2.5.3.5.	Necesidades de auto-realización	33
2.2.5.4.	Teoría de la fijación de metas	33
2.2.5.5.	Teorías cognitivas de la motivación	34
2.2.6.	Características de la motivación	38
2.2.6.1.	Proceso psicológico interno	38
2.2.6.2.	Fenómeno individual	39
2.2.6.3.	Complejo	39
2.2.6.4.	Extrínseca o intrínseca	39
2.2.6.5.	Intencional o propositiva	39
2.2.6.6.	Genera conductas activas y persistentes	39
2.2.6.7.	Genera autoestima	40
2.2.6.8.	Se retroalimenta	40
2.2.6.9.	Motivación no es presión	40
2.2.7.	Motivación de logro	40
2.2.7.1.	Naturaleza de la motivación de logro	43
2.2.7.2.	La motivación de logro y sus componentes	43
2.2.7.3.	Aportes para la motivación de logro	45
2.2.7.4.	Necesidades de motivación de logro según McClelland	49
2.2.7.5.	Necesidad de logro	49

2.2.7.6.	Necesidad de poder	50
2.2.7.7.	Necesidad de afiliación	50
2.2.8.	Motivación de logro en el plano académico	51
2.2.8.1.	La motivación a nivel universitario	53
2.2.8.2.	Metas relacionadas con la tarea	54
2.2.8.3.	Metas relacionadas con el Ego.....	54
2.2.8.4.	Motivación y su importancia para el aprendizaje.....	55
2.2.8.5.	El género y la motivación de logro académico.....	57
2.2.8.6.	¿Influye cómo nos han educado?.....	57
2.2.9.	Teoría de la motivación de logro.....	58
2.2.9.1.	Motivos de Afiliación.....	59
2.2.9.2.	Motivos de Logro	60
2.2.9.3.	Motivos de Poder.....	60
III.	METODOLOGÍA	62
3.1.	Tipo de investigación	62
3.2.	Nivel de investigación	62
3.3.	Diseño de la investigación	62
3.4.	Población y muestra	63
3.4.1.	Población	63
3.4.2.	Muestra	63
3.5.	Definición y operacionalización de las variables.....	64
3.5.1.	Definición conceptual (DC).....	65
3.5.2.	Definición operacional (DC)	65
3.5.3.	Cuadro de operacionalización de variables	65
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
3.7.	Plan de análisis	69
3.8.	Matriz de consistencia	70
3.9.	Principios éticos	73
IV.	RESULTADOS	74
4.1.	Resultados	74
4.2.	Análisis de resultados	80
V.	CONCLUSIONES	84

5.1.	Conclusiones	84
5.2.	Recomendaciones	85
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
	Anexo 1	92
	Anexo 2	96
	Anexo 3	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	63
Distribución de la población según género de los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.	
Tabla 2.....	74
Distribución de frecuencia y porcentaje de la escala de motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.	
Tabla 3.....	75
Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación, considerando la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.	
Tabla 4.....	76
Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión poder, considerando la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.	
Tabla 5.....	78
Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación en la dimensión logro, en función a la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	74
Distribución de frecuencia y porcentaje de la escala de motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.	
Figura 2.....	76
Porcentajes-distribución de porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en función a la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.	
Figura 3.....	77
Porcentajes-distribución de porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en función a la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.	
Figura 4.....	79
Porcentajes-distribución de porcentaje del nivel de motivación en la dimensión logro en función a la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.	

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación deriva de la segunda línea de investigación titulada: Variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos del Perú. La motivación de logro, variable que está asociada en la presente investigación en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes. Cabe contextualizar que la falta de motivación de logro se conceptualiza como sensaciones de desesperanza ante los problemas, pérdida de emoción, intención o coraje. A menudo produce en los individuos un sentimiento de intranquilidad y ansiedad como resultado de llegar a desistir miras al logro, creyendo sentirse inútil de conseguir y lograr consumir su proyecto de vida. Se conoce que la motivación de logro contribuye en las áreas de centro laboral, académico pre-profesional, así también, logra prevalecer en el interior del individuo como motivación intrínseca, etc. Es de suma importancia la presente investigación ya que no solo coopera a determinar la motivación de logro en el asentamiento humano Mafalda Lama, sino que también desde el punto de vista teórico se sugestionará y organizará el sostenimiento especulativo que dirigirán a posteriores investigaciones, otorgando fuente de información clara, precisa y veraz para preparar a la comunidad el entendimiento científico de dicha investigación. En lo práctico, la presente investigación ayudó a idear algunos esquemas de atención psicológica para involucrar las primordiales necesidades y demandas localizadas en la población, de modo que estos esquemas también les reforzarán a meditar sobre la importancia de superación en el aquí y ahora.

Atkinson y McClelland (citado por Rivera, 2014, p. 38) enfocaron que la motivación de logro insta y direcciona la consecución exitosa, de manera trabajosa, de una meta u

objetivo reconocido socialmente. Así pues, Gutiérrez (2015) refiere que la motivación de logro en el plano académico es aquella que te dirige hacia un objetivo, actuando con lucha y perseverancia. Con esta suposición el individuo se ve sujeto a dos situaciones, la de esperar el éxito o conseguir lo que se ha planteado, en la otra situación se enfatiza a la motivación como situación de evitar el hundimiento, lo cual provoca que el sujeto se frustre fácilmente.

La comunidad viene atravesando por diferentes problemáticas: como es el desempleo, familias disfuncionales, alcoholismo, drogadicción, embarazos precoces, etc. A consecuencia de la falta de motivación de logro, teniendo pobladores desmotivados. Ya que como se llega a saber la motivación de logro es de gran importancia porque con ella lograrán sus metas, conseguirán el éxito propuesto y así se tendrá pobladores animados, dispuestos a conseguir sus metas y llegar a la autorrealización. Por tal razón, debido a la problemática antes descrita, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda lama – Tumbes, 2018?

En base a ello se plantea como objetivo general: Determinar la motivación de logro en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama – Tumbes, 2018. De modo que como objetivos específicos están: 1) Identificar la motivación de logro en la dimensión afiliación en función a la edad en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018; 2) Identificar la motivación de logro en la dimensión poder en función a la edad en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018; 3) Identificar la motivación de logro en la dimensión logro en función a la edad en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018. Cabe recordar que dentro de la

investigación realizada no lleva hipótesis por ser descriptiva. El trabajo de investigación se justifica porque sirve de sustento para evidenciar el nivel de motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama, esto tuvo como propósito confeccionar y adaptar técnicas de intervención psicológica, en especial trabajar la autoimagen de cada poblador, exterminando líneas que lleguen a rebasar la baja autoestima. A partir de los resultados que se obtuvieron podrá permitir contribuir a la sociedad en hacer reconocimiento y manifiesto de las debilidades, oportunidades y fortalezas que existe en cada poblador; la información obtenida será recogida a través de instrumentos que serán aplicados a las diferentes manzanas del asentamiento humano.

En la investigación se utilizó un tipo de investigación descriptiva, de nivel cuantitativo y de diseño no experimental transversal. Cuya población estuvo formada por los pobladores con una muestra de 260 personas en edades de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama. Para efectos de la investigación se recogió la información utilizando como instrumento: La Escala de Motivación del Logro ML – 1.

El análisis y procesamiento de los datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 22 y el programa informáticos Microsoft Excel 2010, se utilizó el análisis estadístico descriptivo y los resultados se presentarán en tablas de distribución de frecuencias porcentual. Los encontrados fueron: el 60% de los sujetos se encuentran en un nivel de tendencia bajo con relación a la motivación de logro, el 32% de los pobladores se ubica en el nivel tendencia alto, así también, se observa que el 8% de la población se encuentra en un nivel bajo; por otro lado, en el nivel muy alto, alto y muy bajo se obtiene un porcentaje de 0% de motivación de logro. Partiendo de los

resultados se concluye que el 60% de los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama se ubica en un nivel de tendencia bajo en dirección a la motivación de logro. La investigación se organiza de la siguiente forma: Introducción, II: Revisión de literatura, III: Metodología, considerando aspectos relevantes como el tipo, nivel y diseño de la investigación; también se describe la población, principios éticos y operacionalización de las variables; IV: Resultados, V: Conclusiones, Referencias bibliográficas, y como parte final, se adjunta los anexos.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Osorio (2014) en su investigación titulada: La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la universidad Rafael Landívar, tuvo como objetivo general determinar el nivel de motivación de logro en los estudiantes asignados a los cursos de Proyectos Arquitectónicos que correspondan en la malla curricular al primer ciclo académico 2014. La muestra estuvo constituida por una sección en cada curso, totalizando 136 estudiantes, según los resultados indica que el 80% de los estudiantes se conformarían en aquellos que están dispuestos a buscar nuevos retos. La investigación concluyó que el nivel de motivación de logro en los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Arquitectura se encuentra por arriba del nivel medio y es muy parecido a lo largo de los cinco años de estudio.

Rivera (2013) en su investigación titulada: La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de Comayagua, M.D.C., durante el año lectivo 2013, tuvo como objetivo general analizar cómo la motivación incide en el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato técnico en salud comunitaria. La investigación contó con una población de 107 estudiantes distribuidos en los tres cursos de bachillerato. El autor concluyó que la motivación del alumno incide positivamente en el rendimiento del alumno, ya que según se comprobó en este

estudio, las variables de motivación intrínseca y extrínseca aplican el 13,5% de la variable rendimiento.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Nole (2017) en su investigación titulada: Relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico de los estudiantes de cuarto año de secundaria de la institución educativa N° 093 Efraín Arcaya Zevallos Zarumilla – Tumbes, 2015. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico de los estudiantes de cuarto año de secundaria. La investigación trabajó con una muestra de 135 estudiantes, entre la edad de 15 a 18 años de ambos sexos. Los resultados arrojan que el 54.8% tienen un Rendimiento académico de Logro Previsto, se evidencia en los estudiantes el logro de los aprendizajes previstos en el tiempo programado; el 43.7% tienen un Rendimiento académico en proceso; los estudiantes está en camino de lograr los aprendizajes previstos, para lo cual requiere acompañamiento durante un tiempo razonable para lograrlo y solo un 1.5% tienen un Logro destacado; el alumno tiene las capacidades para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje que posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un período.. Se llegó a la conclusión que no existe una relación significativa entre motivación de logro y rendimiento académico de los estudiantes del cuarto año de secundaria de la institución educativa N° 093 “Efraín Arcaya Zevallos” Zarumilla-Tumbes, 2017

Paucar (2015) en su investigación titulada: Estrategias de aprendizaje, motivación para el estudio y comprensión lectora en estudiantes de la facultad de educación de la

UNMSM, tuvo como objetivo general establecer la relación entre las Estrategias de aprendizaje, la motivación para el estudio y la comprensión lectora en una muestra de estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM. La investigación contó con una muestra de 290 estudiantes de todos los ciclos académicos. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre las estrategias de aprendizaje, la motivación para el estudio y la comprensión lectora en esta muestra de estudiantes. En conclusión los resultados indican que la motivación para el estudio y las estrategias de aprendizaje se relacionan significativamente con la Comprensión lectora en los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM.

Rengifo (2017) en su investigación titulada “Variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores del Asentamiento Humano Los Cedros en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos”, tuvo como objetivo general: Determinar las variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores del Asentamiento Humano Los Cedros en el distrito de San Juan Bautista, la población estuvo conformada por 500 pobladores de ambos sexos, de la cual se extrajo una muestra de 20 habitantes, los resultados encontrados el 60 % de los pobladores del Asentamiento Humano Los Cedros en el distrito de San Juan Bautista se ubican en un nivel bajo de motivación de logro y 40% se ubica en el nivel medio. Ningún poblador del Asentamiento Humano Los Cedros en el distrito de San Juan Bautista se encuentra en un nivel alto de motivación de logro. En conclusión ningún individuo sea hombre o mujer tiene nivel alto de expectativas acerca del futuro, motivación de logro y un alto porcentaje tiene autoestima baja.

Sánchez (2017) en su investigación que tiene como título: Motivación de logro prevalente en estudiantes de educación secundaria de una institución pública, Cañete, 2017, tuvo como objetivo general describir el nivel de motivación de logro prevalente en estudiantes de educación secundaria de una institución pública, Cañete, 2017. La población estuvo constituida por 45 estudiantes divididos en cuarto y quinto grado de secundaria. En los resultados se encontró que la población presenta un nivel de motivación de logro bastante bueno o alto, lo que significa que son personas relativamente estables, con buenas relaciones sociales, constantes en sus propósitos, piensan en su futuro, tratan de asumir responsabilidades y riesgos, luchan por sus metas, desean lograr estándares más altos y generalmente poseen buena salud mental y física. Se llegó a la conclusión que el nivel de motivación de logro prevalente en estudiantes de educación secundaria de una institución pública, Cañete, 2017 es bastante bueno.

Vásquez (2015) en su investigación titulada: Motivación de logro de los ingresantes a la facultad de ciencias de la salud, Chimbote, 2014; tuvo como objetivo general determinar la motivación de logro de los interesados a la Facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, 2014. La población estuvo constituida por 113 ingresantes de ambos sexos, hay 134 estudiantes, el nivel de los resultados encontrados indica que el (100.0%), 63 (47,0%) alto, 39 (29,1%) nivel alto, 29 (21,6%) nivel tendencia bajo, 2 (1,5%) nivel muy alto, 1 (0,7%) nivel bajo y ningún estudiante se encuentra en el nivel muy bajo. Se concluyó que los ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud – Uladech, se ubican en un nivel promedio, por lo que tienden a buscar el éxito, la

competitividad, la aceptación a los riesgos y a la organización en el trabajo; mantienen un sentido de responsabilidad y constancia, proponiéndose objetivos a largos plazo.

Vivar (2013) en su investigación titulada: La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación para el aprendizaje y el rendimiento académico en el área de inglés. En la investigación la muestra estuvo conformada por 54 estudiantes del primer año de educación secundaria. Los resultados de la correlación ponen en evidencia que entre la variable motivación y rendimiento académico de los estudiantes del área de inglés existe una relación positiva, de lo que se infiere que ambas variables guardan relación directa y por ende la motivación hacia el aprendizaje influye en el rendimiento académico. De ello se desprende la conclusión: que el grado de correlación es positiva y muy baja con un coeficiente de 0,012 entre la motivación para el aprendizaje y el nivel de logro del criterio expresión y comprensión oral de área de inglés habiendo obtenido un 48,1% de los estudiantes del primer grado de secundaria.

2.1.3. Antecedentes Locales

Balladares (2017) realizó una investigación titulada “Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017”, teniendo como objetivo general identificar los niveles de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017, la población muestral estuvo conformada por 84 docentes, los resultados obtenidos se concluye que el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad se encuentran ubicados en el nivel

tendencia alta de motivación de logro, el 43.1% del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto y el 42.4% del género masculino se ubican en el mismo nivel, el 46.2% de los nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto a alto y el 42.3% de docentes contratados se ubican en el nivel alto de motivación de logro.

Correa (2016) en su investigación sobre: Autoestima y la motivación de logro en los estudiantes del cuarto y quinto grado del nivel secundario de la institución educativa emblemática el triunfo–Tumbes, 2016. Tuvo como objetivo general identificar la relación entre autoestima y motivación de logro en los estudiantes. La muestra estuvo constituida con 15 estudiantes de cuarto y quinto grado de educación secundaria. De acuerdo con los resultados se obtuvo: el 86% de los estudiantes se ubican en el nivel medio de autoestima y el 64% se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro. Se concluye que no existe relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática el Triunfo - Tumbes, 2016.

García (2015) en su investigación titulada “Relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, 2014”, teniendo como objetivo general determinar la relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, 2015. El tamaño de la muestra estuvo constituido por el 100% de estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, 2014, asimismo el nivel de los resultados encontrados indica que el 50,5% de los estudiantes están en el nivel bajo de motivación de logro. En conclusión “Existe un 83,2% de autoestima baja en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, 2015.

Gutiérrez (2015) ejecutó la investigación de título: Motivación de logro en los estudiantes de tercero y cuarto año de secundaria de la institución educativa 7 de enero del distrito de Corrales – Tumbes, 2015. Tuvo como objetivo general determinar los niveles de motivación de logro en los estudiantes de tercero y cuarto año de secundaria de la Institución Educativa 7 de Enero del distrito de Corrales – Tumbes, 2015. La población estuvo conformada por todos los estudiantes de la institución. Según los resultados se comprobó que el 41.0% de estudiantes se ubican en el nivel tendencia alto de Motivación de Logro; en Poder 39% tendencia alto, y Filiación 39% en tendencia alto, esto se dio a conocer como resultados de su investigación. Llegó a la conclusión que el nivel de motivación de logro, poder, filiación en los estudiantes es de tendencia alta.

Martínez (2015) dio a conocer en su investigación que tiene como título: Factores sociodemográficos y su relación con la motivación de logro de los técnicos de enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de tumbes, 2014. Planteó como objetivo general: determinar los factores sociodemográficos de edad, sexo, estado civil, grado de estudio y su relación con la motivación de logro de los técnicos de enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes. La población estuvo constituida por 85 técnicos de enfermería de ambos sexos. La investigación dio como resultado que el 65,9% de los técnicos de enfermería presentan un nivel promedio de motivación de logro. Así pudo llegarse a la conclusión que existe relación significativa entre los factores sociodemográficos de edad, sexo,

estado civil, grado de estudio con la motivación de logro de los Técnicos de enfermería del Hospital regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarria de Tumbes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Motivación

La motivación se ha caracterizado por ser un estímulo o activación para conseguir lo que el individuo se propone, ya sean metas a corto o largo plazo. Gonzáles (citado por Gutiérrez, 2015, p. 17) refiere que la motivación es el grupo de evolución comprometido en la perseverancia, direccionamiento y esfuerzo en el proceder.

Refiere Pintrich y Schunk (citado por Terán, 2016, p.21) que la palabra motivación proviene del verbo latino moveré, que significa moverse, ponerse en movimiento o estar listo para la acción. La idea del movimiento está implícita en las ideas de sentido común sobre motivación, supone algo que queremos alcanzar, algo que nos mueve y que nos ayuda a completar las tareas. Así mismo para Gonzales (citado por García, 2015, p. 13) refiere que la motivación es una compleja integración de procedimientos psíquicos que da la regulación inductora de la conducta, pues determina la dirección (hacia el objeto- meta buscando, o el objeto evitado, la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.

Según la investigación de Ortiz (2014) refiere que la importancia de la motivación radica en la satisfacción o logro de ciertos objetivos en caso de persona individual, pero en caso de empresa su objetivo es el mismo pero enfocado a los objetivos de la organización, los directivos han de tener conocimientos básicos sobre la naturaleza humana. ¿Qué es lo que motiva a una persona a trabajar intensamente? ¿Qué es lo que una persona desea o necesita obtener del trabajo? Una vez halladas las respuestas a estas preguntas, podrá diseñar un sistema de recompensas capaz de satisfacer estos deseos y necesidades. Los directivos, como muchos de nosotros, tienen percepciones y creencias muy definidas sobre qué es lo que mueve a las personas.

Como sucede respecto a todos los demás aspectos de nuestra vida, cada persona parte de supuestos diferentes en todo lo que concierne a la naturaleza humana. Es el impulso que inicia, guía y mantuvieron el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

Petri (citado por Sánchez, 2017, p. 16) dedujo la motivación como la culminación puede asumirse para demostrar las diferencias en la intensidad del comportamiento. De manera que, a más nivel de motivación, más nivel de entusiasmo en el comportamiento. Por lo tanto, esta activación es la que nos dirige a realizar cualquier ocupación, la motivación y la intensidad de la conducta están fuertemente ligadas, cuando una asciende, asciende la otra; y cuando una disminuye, también disminuye la otra respectivamente.

Rodríguez y Huertas (citado por Vivar, 2013, p. 16) enfatizaron que el componente del proceso motivacional que da contenido a la motivación es la meta, la cual puede apreciarse como la representación mental del objetivo que el individuo deriva alcanzar, por ejemplo, aprender matemáticas. Cuando los objetivos son realistas y comprendidas por quien las busca, tienen un nivel de dificultad que se ajusta al nivel de habilidad del sujeto, son moderadamente novedosas y han sido elegidas por el sujeto, entonces potencian la motivación.

Para Solana (citado por Sánchez, 2017, p. 16-17) la motivación es, lo que hace que un sujeto actúe y proceda de una determinada manera. Es una mezcla de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se ejecuta y en qué dirección se encauza la energía.

La motivación es la "acción y efecto de motivar". En una segunda acepción la RAE relaciona la motivación con el término "motivo", diferenciando entre motivo

como adjetivo (Que mueve o tiene eficacia o virtud para mover) y motivo como nombre (Causa o razón que mueve para algo). Finalmente, una tercera acepción que ofrece la RAE define motivación como un ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia, Ccoyllo (2018, p.17)

La motivación “es un proceso responsable del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”, Robbins y Coulter (citado por Ccoyllo, 2018, p. 18), Cuando se habla de motivación humana, en el lenguaje ordinario, se refiere que cada persona tiene algo que le mueve, en mayor o menor grado, a actuar. Normalmente se afirma que existe motivación a partir de la observación de la fuerza o la persistencia con que se hace una acción. La palabra motivación forma parte de una constelación de palabras tales como emoción, sentimiento, interés, actitud, necesidad y otras, pero el término “motivación” lo hace en una dimensión concreta: refiere el estado disposicional de cada uno para iniciar y continuar una acción. Es decir, hablar de motivación es hablar de un estado de cosas personales que mueve a la acción y que se sitúa en el tiempo como previo a la acción. La denotación del carácter de “fuerza que empuja” a la acción es lo distintivo de este concepto respecto a los otros.

2.2.1.1. Revisión conceptual de la motivación

Della Chiesa (citado por Rosales, 2015, p. 66) propone la metáfora de un vórtice motivacional, que engloba el pensamiento avanzado partiendo de impresiones y representaciones (fomentadas por los medios que existen, el ambiente consanguíneo) sobre la LE, la cultura a la que esta pertenece y sus hablantes; la motivación y las

experiencias de triunfo o de frustración en el aprendizaje de la LE en una agrupación determinada.

El artículo del vórtice podría verse dañino, si a través del sujeto o en el ambiente se dan comportamientos perjudiciales dirigida el grupo de hablantes de la LE o para una cantidad de ellos.

Así pues, los obstáculos adelantados por la enseñanza de la LE pueden apaciguar la motivación. Dicho investigador subraya por otra parte la desigualdad que hay en pequeños con grandes, pues los pequeños no probarán idénticas incentivaciones para aprender una LE que los adultos, ya que ellos dirigen su visión en incentivos o metas personales de carácter profesional, sino que por lo general el aprendizaje de una LE les viene inculcado por la institución o a través de los progenitores.

De manera que Della (citado por Rosales, 2015, p. 67) señala medio impacto natural de competencia.

Sin embargo, la corriente humanista ha reforzado el gran valor del componente amoroso; según Rogers (citado por Rosales, 2015, p. 67) deduce que para que la enseñanza sea significativa, la materia de evaluación debe ser relevante para el aprendiz, que puede ser tomado como un cliente, por lo que deberían tener presente sus propias aptitudes, metas o visiones y necesidades. Así pues, Williams y Burden el interaccionismo social de Vigotsky (citado por Rosales, 2015, p. 67) plasma al individuo en el interior de un entramado de relaciones sociales en las que se determina la experiencia, se desarrolla la enseñanza y se traslada la cultura. Este procedimiento tiene secuencia gracias a la reflexión de individuos de importancia en el desarrollo del alumno ya sean progenitores, docentes, entre otros.

Gibson, Ivancevic y Donnelly (citado por Talledo, 2015, p.39) refieren que los individuos distintivos responden de manera contrastante a motivaciones similares, ya que se muestran de una manera excepcionalmente individual y específica. De ahora en adelante, los encuentros obtenidos se unen y son únicos, a la luz del hecho de que el discernimiento que uno tiene sobre las realidades que abarcan a un individuo es distintivo para cada uno de ellos, por la sencilla razón de que cada individuo es notable y genuino.

Rosales (2015) manifiesta en sustento con la enseñanza de LE, un sujeto significativo sería un hablante nativo con el que el aprendiz pudiera ingresar en contacto, constituyendo el referente más cercano de la comunidad de hablantes de ese idioma. Desde una visión cognitiva y constructivista de la motivación en donde el personaje, que está instruido para decidir y así controlar sus impulsos, está ubicado en el medio del proceso de enseñanza, las creencias sobre las propias capacidades, sobre el enseñanza de un lenguaje, la representación del mundo al que pertenecen esa lengua y sus hablantes, el comportamiento del estudiante y de su ambiente hacia la enseñanza de lenguas, y de ese lenguaje en particular, así como la incentivación del estudiante para captar dicho lenguaje, incidirán sensiblemente en todo el proceso de captación.

La motivación puede ser conceptuada como proveniente de incentivos que tienen principalmente un origen ya sea interno o externo. Esto es hablar de motivación intrínseca y motivación extrínseca. La motivación intrínseca, la principal fuerza que impulsa al individuo proviene de dos cosas como la participación del individuo en el trabajo o la satisfacción con los resultados en el trabajo. En la motivación extrínseca, la principal fuerza impulsadora del individuo proviene de las recompensas, como salario y bonos, o de las restricciones, como la pérdida del empleo. Cohen y Houston,

La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos importantes para comprender el comportamiento humano. Como ocurre en los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un proceso hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano. En una segunda definición. Define que la motivación dependerá básicamente de la dirección, la fuerza, la intensidad del comportamiento, la duración y la persistencia. Las teorías del proceso de la motivación buscan demostrar cómo se activa, dirige, mantiene y concluye el talento humano. Ccoyllo (2018)

2.2.1.2. Tipos de motivación.

Según Ryan y Deci (citado por Sánchez, 2017, p. 22) los sujetos se mueven en función a sus necesidades, la motivación es un fenómeno que incluye diversos aspectos, tienen diferentes cantidades, y al mismo tiempo son de diferentes tipos. Con ello vemos que dentro de la motivación tenemos que examinar tanto el nivel que tenga dicha motivación (cantidad), y la orientación que persiga (tipo). La orientación de la motivación se basa a las actitudes subyacentes y objetivos que dan lugar a la acción, es decir los por qué de las acciones.

La motivación primaria, guiada hacia el objeto de estudio, se diferencia por la congruencia entre intereses de estudio y objetivos fijados por el estudiante. Muchas veces hacen hincapié a motivos de su especialidad, motivos culturales y ascéticos o cognitivos.

Pero también las razones culturales y los emocionales pueden acompañar estos motivos cognitivos, y, con el tiempo, pueden convertirse en una motivación primariza.

Para Ibidem (citado por Vivar, 2013, p. 21) el caso ideal sería una identificación del estudiante con la materia que le garantizaría el éxito deseado en el aprendizaje, porque objetivos de aprendizaje que no fueron aceptados por uno mismo, no los lograría.

Erez y Zidon enfocan que el mayor rendimiento en el proceso de asimilación de metas que se generan de manera externa. Pero estos objetivos deben ser interiorizadas, y es cuando se convierten en metas interiorizadas mediante la auto-imposición, porque la asimilación de un objetivo, que conlleva a la decisión de auto-imponerse una meta, implica un compromiso de empeño, mientras que el rechazo de una meta expresa indiferencia o, a lo sumo, poco compromiso. Para Erez y Sidón (citado por Vivar, 2013, p. 21) el objetivo debería ser sumamente elevado para que el individuo lo rechace, y es cuando el sujeto mismo está convencido que fracasará. Por consiguiente, los compromisos deben cumplir con el nivel de la dificultad de un sujeto y deben ser ni tan difícil, ni tan fácil.

La motivación secundaria despierta el anhelo hacia un objeto de estudio por factores secundarios y no por la materia misma; por consiguiente, no se trata de una motivación intrínseca, sino extrínseca. Johnmarshall (citado por Vivar, 2013, p. 22) afirma que estos factores pueden referirse a cuestiones sociales y emocionales, fuera del objeto. Por ejemplo, en el alumno se despierta el interés por un objeto de estudio, debido a la simpatía hacia un maestro, la aceptación ante sus compañeros, expectativas profesionales o por experiencias de castigo y de recompensa, entre otras.

Estas motivaciones de experiencias sociales y emocionales según Vivar (2013) deduce que pueden transformarse, con el tiempo, en motivaciones primarias, y es cuando el estudiante menciona, ya no estudio esta lengua por la profesora o por el

aprecio ante sus compañeros, sino por la atracción en la materia misma. Algo parecido puede pasar con el método de las recompensas y castigos, dado que el estudiante obtiene cierto amparo a través de las compensaciones y, de esta manera, sigue aprendiendo. El castigo es un método más cuestionable, porque sujetos demasiado sentimentales pueden perder el entusiasmo para estudiar, por falta de autoconfianza; y su único propósito radica en terminar con la materia y no por el interés en la misma. En este aspecto se puede dialogar de una motivación interna y externa, aquella que aflore del propio sujeto y aquella que esté respaldada por el entorno, formando ambas una unidad dialéctica que se entrelaza para la obtención de objetivos.

Santrock (citado por Sánchez, 2017, p. 24) afirma que la perspectiva conductual enfatiza la importancia de la motivación extrínseca.

Sin embargo, para Pereira (citado por Sánchez, 2017, p. 24) considera que esta motivación incluye incentivos externos, tales como las recompensas y los castigos, sin embargo, de forma diferente prestan mayor atención a la motivación intrínseca las teorías y perspectivas humanistas y cognitivas las cuales se basan en la autodeterminación, el desafío, el esfuerzo entre otros.

Bajo estos aspectos se pueden poner claros ejemplos en cuanto a estos tipos de motivación, y específicamente inclinándonos al plano educativo podemos analizar que los sujetos tienen distintas orientaciones, algunos se encuentran motivados extrínsecamente por ejemplo algunos estudiantes anhelan conseguir notas aprobatorias y hasta magníficas calificaciones, o ser promovidos de algún cargo; o se siguen determinados estudios para poder lograr el visto bueno de los padres, otros por el contrario estudian con el fin de adquirir el conocimiento, esforzarse por el gusto a los

desafíos, a prender, o por un muy buen o alto desenvolvimiento, los cuales hacen referencia a una motivación intrínseca.

Vásquez (2015) refiere que las metas relacionadas con la consecución de recompensas externas están asociadas con el acceso a una postura social, un estatus económico, u otras probabilidades de compensaciones externas, como becas, elogios, certificados, entre, etc.

Otro factor llamativo que se relaciona con la motivación según Vásquez (2015) es la concepción de necesidad vinculado con la enseñanza, al examinar que la necesidad del sujeto es un factor principal para propiciar la motivación, cada quien desde su percepción histórica se basa a una motivación particular que nace de la necesidad individual, vista como fuerza pujante desde su propio punto de vista.

Ajello (citado por Sánchez, 2017, p. 22) señala que la motivación intrínseca o interna se refiere a aquellas situaciones donde el individuo realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no. La motivación extrínseca obedece, por su parte, a situaciones donde la persona se implica en actividades principalmente con fines, como lo diría Skinner (citado por Sánchez, 2017, p. 22) instrumentales u operacionales es decir por motivos externos a la actividad misma, como podría ser obtener un premio o una recompensa.

Para Schunk (citado por Rivera, 2014, p. 30) la motivación intrínseca es el deseo de entregarse a una actividad por su propio interés. Las actividades intrínsecamente interesantes son fines en sí mismas, encontrarse con aquellas cuya motivación es extrínseca, que son medios para algún fin. Así también Pila (2012) refiere que la motivación intrínseca es intrínseca, cuando la persona fija su interés por

el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Según Schunk (citado por Rivera, 2014, p. 30) la motivación intrínseca se concentra en el control y la competencia. El individuo desarrolla una competencia percibida para dominar las situaciones difíciles.

Ryan y Deci (citado por Sánchez, 2017, p. 24) deduce que la motivación intrínseca es considerada de mayor valor, ya que refleja la propensión natural del ser humano para aprender y asimilar. Sin embargo, la motivación extrínseca puede variar considerablemente la autonomía y por lo tanto puede reflejar el control externo. Las relaciones entre estos dos tipos de motivación son necesarias para la autonomía, la competencia y la relación.

Para Vallerand (citado por Remón, 2013, p. 58) la fuerza interna que lleva al sujeto a participar en una actividad por la satisfacción que experimenta aprendiendo o tratando de entender algo nuevo. Se relacionan con los constructos de exploración, metas de aprendizaje o curiosidad intrínseca.

Según el autor, la motivación intrínseca, principal exponente para lograr metas, aquella fuerza que lleva al sujeto a hacer algo por el placer que siente cuando intenta lograrlo crear algo. La atención del sujeto está centrada en el propio proceso y no tanto en el producto final o en el resultado. Está relacionado con términos como recreo personal: ya que también está vinculada al deseo de superarse así mismo.

En sus investigaciones Vallerand (citado por Remón, 2013, p. 58) refiere que la fuerza interna que empuja al sujeto hacia alguna actividad con el fin de vivir sensaciones agradables. Ejemplo: Mario practica el básquet por que le gusta y le divierte hacerlo.

Garzon y Sanz (citado por Sánchez, 2017, p. 23) que la motivación intrínseca tiene provecho más concernientes a la relación del sujeto consigo mismo.

Para ejemplificar, el estudiante no depende especialmente de una recompensa visible, sea material o social, sino que el hecho de participar en la ejecución de las tareas resulta siendo su recompensa. Así mismo tienden a tener una relación positiva con el aprendizaje, con obtener logros, con la percepción de competencia y la autoeficacia, estos participan activamente en las discusiones de clase y se mantienen al tanto de información de los cursos a los que asisten.

Además Sánchez (2017) recalca que cuando se aprende gracias a la motivación intrínseca, los estudiantes adaptan su entendimiento a su realidad y a su vida. Manifiestan conductas de creatividad en el desarrollo de sus labores, autoevalúan su desarrollo y el progreso que han tenido. Y finalmente sienten placer de lo que hacen. La motivación intrínseca se argumenta en una pequeña serie de necesidades psicológicas (por ejemplo, auto-determinación, realidad, curiosidad) que son los responsables del interés, perseverancia y reenganche del comportamiento frente a la falta de fuentes extrínsecas de motivación. El comportamiento intrínsecamente motivado, lejos de ser insignificante y escaso de interés (por ejemplo, el juego) alienta al individuo a inspeccionar acontecimientos y confrontar retos y, al hacerlo, complacer necesidades psicológicas importantes. De modo que estimula al sujeto a querer dominar los desafíos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más apto de acostumbrarse a los desafíos y las curiosidades de la sociedad. Los sujetos que están intrínsecamente motivadas asimilan cargos por el gozo de hacerlas. La exploración sobre las orientaciones motivacionales pudo concretarse con una interrogante: si un individuo está consiguiendo un cargo intrínsecamente atractivo

y comienza a adoptar recompensas, compensaciones extrínsecas por hacerlo, ¿qué le pasará al interés intrínseco que tiene por esa labor?

Cuando los individuos se encuentran con ocupaciones ricas en propiedades colativas y desafíos, y cuando la participación autoriza percepciones de competencia y auto-determinación, entonces suelen mostrar comportamientos intrínsecamente motivados como la indagación, la averiguación, la firmeza, la persistencia, el reenganche y la confrontación de desafíos.

¿De qué manera la búsqueda en motivación intrínseca se adhiere a las siguientes dimensiones: la educación, el trabajo; el deporte? La secuencia dentro de estas tres áreas es el equilibrio entre la ocupación como juego y la función como trabajo.

Para Gonzales, Cófer, & Garrido (citado de Rosales, 2015, p. 75) se piensa que los dos tipos de motivación (intrínseca y extrínseca) eran aditivos, y podrían ser mezclados para fabricar un nivel máximo de motivación. De hecho, la motivación extrínseca puede ser de utilidad para comenzar una actividad, pero esta puede ser después mantenida mediante los motivadores intrínsecos de esta.

2.2.2. Dimensiones de la motivación

Del Solar (Citado por Salas, 2016 Pg. 28) señala que las dimensiones de la educación son:

2.2.2.1. Dimensión pedagógica

Curricular se refiere a los fines y objetivos específicos razón de ser de la institución en la sociedad. Contempla las prácticas específicas de enseñanza y

aprendizaje, los contenidos curriculares, la selección de textos y auxiliares didácticos, las prácticas de evaluación, entre otras.

2.2.2.2. Dimensión administrativa

Financiera está referida a la distribución del tiempo y del espacio del establecimiento; así como la administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución escolar.

2.2.2.3. Dimensión organizativa

Operacional, se refiere a la organicidad interna del establecimiento educativo, comprendiendo sus subsistemas, tales como: equipo de docentes, directivos y sus respectivas funciones, cuerpo docente, departamento administrativo, departamentos de asignaturas, centros de padres y apoderados, centros de alumnos; comisiones.

2.2.2.4. Dimensión comunitaria

Alude a las relaciones que establece la escuela con las organizaciones sociales, culturales, empresariales de la zona, entre otras.

2.2.2.5. Dimensión convivencial

Está referida a las relaciones de convivencia al interior del establecimiento, tanto en cuanto a la relación entre pares: docentes entre sí. como las relaciones jerárquicas: directivos con docentes, directivos con otros de menor jerarquía, directivos con alumnos y así sucesivamente profesores con auxiliares, profesores con

alumno y las llamadas relaciones no calificadas, es decir, la de cualquier persona del establecimiento con los apoderados o padres.

2.2.2.6. Dimensión sistémica

Se refiere a las relaciones que establece la escuela con otras instituciones del sistema educativo: con las instancias municipales, provinciales y nacionales de educación y con otras instituciones escolares de su mismo nivel.

2.2.3. Factores que intervienen en la motivación y el aprendizaje.

Según Cecchini, Gonzáles, Carmona y Contreras (citado por Sánchez, 2017, p. 35) mencionan que los niveles de aprendizaje y de rendimiento académico logrados por un alumno dependen de múltiples factores, tanto del entorno en el que se desarrolle así como factores mucho más personales, entre los que la motivación destaca por ser uno de los más determinantes.

De acuerdo a González (citado por Sánchez, 2017, p. 35), si se habla de la motivación desde la parte netamente académica, se pueden establecer componentes esenciales que influyen en los estudiantes como lo son las percepciones de sí mismo, las actitudes, los intereses, las expectativas, y las diferentes representaciones mentales sobre el tipo de metas que desea lograr, así como las percepciones en torno a las tareas que va a realizar.

Todas ellas influyen y generan en el estudiante una forma de guía y determinan en gran medida que éste tenga una conducta determinada. Sin embargo, existen otros factores que también van a afectar esta conducta en el proceso educativo como: el

profesor, los mensajes que transmite, el tipo de interacción, los contenidos, el sistema de evaluación etc.

Así para Rodríguez, Moneo y Rodríguez (citado por Sánchez, 2017, p. 35), la motivación por el aprendizaje es instruida y no es ajena al contexto. En otras palabras, varía con las experiencias vividas y en función a los distintos contextos en los que se encuentra la persona.

De acuerdo con Bricklin (citado por Sánchez, 2017, p. 36), aluce que existen cuatro áreas extensas que el psicólogo debe investigar al tratar de determinar la razón por la que el educando tiene un rendimiento académico deficiente y una baja motivación; estas son:

2.2.3.1. Factores psicológicos: causantes del mayor número de casos de rendimiento insuficiente. Aquí se debe tomar en cuenta la confianza en sí mismo, las expectativas de logro, el control y manejo de la frustración; la capacidad de aprovechamiento, así como los hábitos de estudio, entre otros.

2.2.3.2. Factores fisiológicos: aunque son la causa de un número muy reducido de casos de rendimiento insuficiente, se debe tener en cuenta y cubrir todos los aspectos biológicos y físicos que podrían estropear el aprendizaje siendo las áreas más importantes: la vista, el oído, el sistema glandular y nervioso, estado general de salud.

2.2.3.3. Factores sociológicos: es importante analizar el tipo de medio ambiente que rodea al educando, el vecindario, la importancia que se da a la educación en la

familia, el grado de escolaridad de los padres, así como el nivel socioeconómico.

2.2.3.4. Factores pedagógicos: se enfoca en las metodologías deficientes que emplean los educadores en el proceso de aprendizaje enseñanza.

Por ejemplo el hecho de pretender que el estudiante memorice mecánicamente conceptos y no tomarle importancia al aprendizaje significativo; que el docente califique constante con notas bajas, como una forma para que los estudiantes trabajen o se esfuercen y las malas metodologías en el aprendizaje de la lectoescritura, generando frustración o fracaso escolar (citado por Sánchez, 2017, p. 36).

A pesar de todos estos factores que intervienen, es importante recalcar lo dicho por Pereira (citado por Sánchez, 2017, p. 37), con respecto a la motivación y la motivación de logro en particular. La motivación interna y el interés intrínseco en las actividades académicas aumentan cuando la persona tiene posibilidades de elección y oportunidades para tomar la responsabilidad personal de su aprendizaje, establecer sus propias metas, planear cómo alcanzarlas y monitorear su progreso.

Por otra parte, cuando sus habilidades son altas, pero las actividades no son desafiantes, el resultado es el aburrimiento. Cuando el desafío y los niveles de habilidad son bajos, se experimenta apatía y cuando se enfrenta una tarea desafiante para la que no se cree tener las habilidades necesarias, se experimenta ansiedad” (citado por Sánchez, 2017, p. 37).

2.2.4. Aspectos neurobiológicos de la motivación

Según Kandel (citado por Sánchez, 2017, p. 18) la teoría neuronal de la motivación nos indica, que este proceso tiene enorme relevancia en el cerebro, y actúa

ligada al área de recompensas. Nos dice que el individuo actúa por la satisfacción que le pueda dar una determinada acción.

Kandel (citado por Sánchez, 2017, p. 18) señala el valor del área tegmental ventral, la corteza órbita frontal, la amígdala y del núcleo accumbens. Las tres primeras relacionadas a la segregación de un neurotransmisor llamado dopamina, encargado del placer, atención, memoria y aprendizaje. De acuerdo a ello, la información que nuestro cerebro ha interpretado como valiosa, recorre las vías dopaminérgicas, estas se encargan de seleccionar si la información captada es satisfactoria o no, de ser placentera se activaran neurotransmisores como la adrenalina y la noradrenalina, quienes nos prepararan para la acción o ejecución de la conducta.

Así mismo Kandel (citado de Sánchez, 2017, p. 19) enfoca que la dopamina además de deleite, nos hará producir serotoninas encargadas de la calma, la relajación, y el relacionar el camino y la obtención de la meta con sentimientos positivos. Mientras que el núcleo accumbens transfiere información motivacional importante para que se codifiquen conductas apropiadas para la acción.

2.2.5. Teorías de la motivación

Refiere Anderman (citado por Rosales, 2015, p. 77) en su estudio se presentan las probabilidades que están directamente relacionadas con el aprendizaje y clima en la clase.

Para empezar, se expone la perspectiva conductista que proviene del reconocimiento del componente físico de la motivación de Pavlov y de las investigaciones sobre el condicionamiento clásico de Skinner (citado por Rosales,

2015, p. 77) luego, se presentan las perspectivas cognitivas cuyo interés se centra en las percepciones y pensamientos como fuentes de la motivación.

Entre estas se consideran a la teoría del campo de Lewin, la teoría de la atribución de Weiner, la motivación de logro de McClelland y Atkinson, la teoría de orientación hacia la meta y la teoría de la expectativa de valor de Tolman y Lewin.

El origen de las especies se inicia la etapa científica del estudio de la motivación Mankeliunas, Darwin (citado por Rosales, 2015, p. 77) explicaron el comportamiento motivado en términos de impulsos, instintos, motivos y otros rasgos internos. Para otros teóricos, tales como Hull y Skinner (citado por Rosales, 2015, p. 77) hicieron mención que la motivación se basa en la relación entre el comportamiento y la recompensa.

Luego, surgieron las primeras teorías cognitivas, donde algunos de sus representantes son James, Tolman y Lewin (citado por Rosales, 2015, p. 77). Las teorías más actuales de la motivación se centran en los procesos cognitivos-sociales. Entre estas destacan la teoría de la atribución, la motivación de logro, la teoría de orientación hacia la meta, la expectativa de valor, entre otras.

2.2.5.1. Teoría Conductista

Entre los más importantes exponentes de esta teoría se encuentran Hull y Skinner que acentuaron la importancia de los impulsos biológicos y los estados de intención interna o pulsiones, que empujan a los animales y a las personas a la acción. Manifiesta que el hombre se mueve por una serie de necesidades internas, y una vez que logra satisfacer sus pulsiones logrará que el organismo vuelva a un estado más normal, de equilibrio u homeostasis. Hull (citado por Arzapalo, 2018, p.22)

Para la teoría conductista, encontramos también el modelo basado en los incentivos, propuestos por Skinner; quien señala que los comportamientos que realizan las personas están mediados por la obtención de algún objetivo, por ejemplo actúan por algún beneficio y evaden o dejan de realizar aquellas que les conduzcan a un daño o un displacer. Podemos comprender entonces que la obediencia de las conductas está en función de las recompensas, castigos, refuerzos, intereses, evitación, omisión o desatención de aquello que sea desagradable o molesto. Acosta (citado por Arzapalo, 2018, p.22)

2.2.5.2. La teoría neuronal de la motivación

Nos señala, que este proceso tiene enorme importancia en el cerebro, y funciona ligada al área de recompensas. Menciona que el hombre actúa por la satisfacción que le pueda dar una determinada acción, Autores como Kandel señalan la importancia del área tegmental ventral, la corteza órbita frontal, la amígdala y del núcleo accumbens. Las tres primeras relacionadas a la segregación de un neurotransmisor llamado dopamina, encargado del placer, atención, memoria y aprendizaje. De acuerdo a ello, la información que nuestro cerebro ha interpretado como valiosa, recorre las vías dopaminérgicas, estas se encargan de seleccionar si la información captada es satisfactoria o no, de ser placentera se activaran neurotransmisores como la adrenalina y la noradrenalina, quienes nos prepararan para la acción o ejecución de la conducta Arzapalo (2018, p.23)

2.2.5.3. Teoría humanista de la motivación

Esta teoría tiene como máximo representante es Maslow (citado por Arzapalo, 2018, p.23) que enfatiza en la satisfacción de las necesidades a través de una jerarquía,

y solamente cuando se lograba cubrir las necesidades de los pisos inferiores se podían atravesar los otros.

2.2.5.3.1. Necesidades fisiológicas:

Son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen, por ejemplo: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de tener sexo, etc.

2.2.5.3.2. Necesidades de seguridad:

Cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se encuentran dirigidas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Por ejemplo, seguridad física y de salud, la seguridad familiar de un empleo, de ingresos y recursos.

2.2.5.3.3. Necesidades de amor, afecto y pertenencia:

Luego de cubrir las necesidades anteriores, claro está que muchas veces no es totalmente, recién podríamos tratar o dirigirnos hacia este grupo de necesidades que están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y perturbación.

2.2.5.3.4. Necesidades de estima:

Ya cuando las anteriores se encuentran medianamente satisfechas, surge este nuevo grupo, que está orientado hacia la autoestima y el logro particular, así como el respeto hacia los demás. En este escalón particularmente, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior, que son un tipo de necesidades más extrínsecas, que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, la fama, la gloria, el

reconocimiento, la atención, la reputación, y la dignidad. Y otra más superior, que corresponde propiamente al interés interno de la persona, que abarca la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

2.2.5.3.5. Necesidades de auto-realización:

Son las necesidades más altas y se hallan por ello en la cúspide de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está impulsada o inspirada para la poesía debe hacer poesía, un artista debe pintar, y un músico debe cantar, componer, etc.

2.2.5.4. Teoría de la fijación de metas

Nuestra conducta es explicada en base al pensamiento humano, en esta teoría se hace hincapié en que la manera como reaccionamos a los acontecimientos está influida por lo que interpretamos Naranjo y Yactayo (citado por Arzapalo, 2018, p.24).

Así también podemos mencionar teorías como las propuestas por:

Vromm, que plantea un modelo basado en las expectativas, teoría enfocada principalmente en que la motivación resulta de la unión de lo siguiente: Las expectativas (creencia y fe de obtener los resultados a través del esfuerzo), la instrumentalidad (recompensas y resultados) y la valencia (referido al valor que el individuo coloca personalmente sobre las recompensas) (citado por Arzapalo, 2018, p.24).

Por su parte Locke y Latham en 1990, propusieron un modelo basado en la fijación de metas y objetivos. Donde la finalidad de nuestros actos son nuestras metas y objetivos, los cuales a través de ello intentamos alcanzar. Donde interviene el conocimiento, la aceptación, la dificultad, y especificidad citado por Muchinsky (citado por Arzapalo, 2018, p.24).

2.2.5.5. Teorías cognitivas de la motivación

Sandtrock (Citado por Osorio, 2014, p. 31) enfatizó que el área cognitiva es aquel que señala que lo que la persona cree que ocurrirá, determina lo que realmente sucederá, es decir, que las creencias, opiniones e ideas que la persona tenga sobre sí misma y sus habilidades determinarán el tipo de esfuerzo que realice para ejecutar la tarea. García indica que dentro de esta tendencia se encuentran.

Las teorías cognitivas de la motivación sostienen que la conducta está determinada por el pensamiento; en otras palabras, por los planes, metas, esquemas, expectativas y atribuciones. Las personas responden de acuerdo a las interpretaciones que hagan de los acontecimientos externos y se encuentran en constante búsqueda de información para resolver las dificultades que se les presentan. Woolfolk (citado por Rosales, 2015, p. 79) refiere que la motivación de los estudiantes para obtener un buen rendimiento no se debe sólo a las recompensas (calificaciones o elogios), sino a factores como el interés, la curiosidad, la necesidad de obtener información o al deseo de aprender.

Entre las teorías cognitivas principales relacionadas directamente con la motivación se encuentran la teoría del campo de Lewin, la teoría de la atribución de Weiner (citado por Rosales, 2015, p. 79), la motivación de logro de Atkinson, la reciente teoría de orientación hacia la meta y la teoría de la expectativa de valor de

Tolman y Lewin. En el siguiente punto se revisa la teoría del campo de Lewin, considerada como una de las pioneras dentro de la perspectiva cognitiva de la motivación.

Las teorías cognitivas de la motivación sostienen que la conducta está determinada por el pensamiento; en otras palabras, por los planes, metas, esquemas, expectativas y atribuciones. Las personas responden de acuerdo a las interpretaciones que hagan de los acontecimientos externos y se encuentran en constante búsqueda de información para resolver las dificultades que se les presentan. Woolfolk refiere que la motivación de los estudiantes para obtener un buen rendimiento no se debe sólo a las recompensas (calificaciones o elogios), sino a factores como el interés, la curiosidad, la necesidad de obtener información o al deseo de aprender.

Entre las teorías cognitivas principales relacionadas directamente con la motivación se encuentran la teoría del campo de Lewin, la teoría de la atribución de Weiner, la motivación de logro de Atkinson, la reciente teoría de orientación hacia la meta y la teoría de la expectativa de valor de Tolman y Lewin. En el siguiente punto se revisa la teoría del campo de Lewin, considerada como una de las pioneras dentro de la perspectiva cognitiva de la motivación (citado por Rosales, 2015, p. 79).

Finalmente, para Sánchez (2017) la teoría de la motivación al logro, con concepción humanista y cognitiva al mismo tiempo, en la que se refiere al intento de desarrollar o conservar la propia habilidad, realizando las tareas o trabajos con y por el deseo de hacerlas bien, excluyendo totalmente cualquier factor externo, o recompensas. Es la que será detallada y profundizada en las líneas siguientes de la investigación.

Según Murray, las necesidades aluden a una condición de tensión; Cuando se satisface una necesidad, la presión disminuye, y el sujeto está contento con la forma de disminuir la necesidad más que la disminución en sí misma.

Comienza la necesidad de que el individuo componga su discernimiento controlando a la persona para percibir lo que necesita y ordena su actividad para hacer lo que sea importante para satisfacer su necesidad. Podríamos afirmar que la necesidad inicia la inspiración que mantendrá esta conducta hasta que adquiera lo que se requiere.

Murray acumula 20 necesidades humanas identificadas con los deseos, sentimientos e inclinaciones de los individuos, y dentro de estas necesidades está el requisito para el logro conectado a otras personas. El requisito para el logro se caracteriza por actuar, ya que el individuo quiere lograr algo problemático, esforzarse, controlarlo, vencer las obstrucciones, vencerse a sí mismo, así como a otras personas. A estos requisitos según Murray se unen actividades, por ejemplo, esfuerzos extremos retrasados y repetidos, trabajo para un objetivo alto y eliminado, tener la seguridad de ganar, intentar hacer todo lo correcto, vigorizarnos para enfrentarnos a otros y dejar que la voluntad supere la voluntad. Cansancio y agotamiento.

Tenga en cuenta que Murray además caracteriza la inspiración de logro como algo que impulsa a una persona a lograr algo obviamente problemático de manera rápida y adecuada, y junto con Morgan hacen la prueba de percepción de tópicos que busca crear una proporción del requisito para el logro.

Debido a la aplicación de esta prueba, se dedujo que los individuos con inspiración de alto logro realizaron recados con perseverancia y establecieron objetivos lejanos que se completaron de manera silenciosa e incluso brillante. Dentro

de esta hipótesis, la inspiración se convertiría en un poder que incita a comprender un objetivo y satisfacer una necesidad. (citado por Nole, 2015, p. 47-48).

Abraham Maslow (1943) fue un reconocido psicólogo que por sus investigaciones realizadas, pudo confirmar que la motivación se componía en base a necesidades, mencionó que todas las personas necesitan satisfacer necesidades genéticamente necesarias para sobrevivir, así pues al ser satisfechas las más básicas el ser humano puede preocuparse por la que le sigue en nivel. Estos niveles se encuentran establecidos de la siguiente manera:

Necesidades fisiológicas:

Estas necesidades son la necesidad primaria del individuo y se identifican con su supervivencia. Dentro de estos encontramos, entre otras, las necesidades, por ejemplo, la homeostasis (el esfuerzo del ser vivo para mantener una condición típica y constante de suministro de sangre), reforzar, extinguir la sed, mantener una temperatura corporal satisfactoria, además se descubren diferentes requisitos Ordenar, por ejemplo, sexo, paternidad o ejercicios completos.

Necesidades de seguridad: con su cumplimiento, se busca la creación y soporte de una condición de solicitud y seguridad. Dentro de estos descubrimos el requisito de confiabilidad, tener demanda y tener seguro, entre otros. Estas necesidades se identifican con el temor de las personas a perder el control de sus vidas y están conectadas personalmente con el miedo, el temor a la oscuridad, la agitación política.

Necesidades sociales: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de bienestar, la inspiración depende de las necesidades sociales. Estos se identifican con

la necesidad de organización del individuo, con su punto de vista lleno de sentimientos y su interés social. Dentro de estos requisitos, necesitamos hablar con otras personas, establecer una relación de compañerismo con ellos, mostrar y obtener cariño, vivir en red, tener un lugar con una reunión y sentirnos reconocidos dentro de ella, entre otros.

- Necesidades de reconocimiento: también llamadas necesidades del sentido de sí mismo o confianza. Esta reunión depende de la necesidad de cada individuo de sentirse incrementado en valor, de tener gloria y de emerger dentro de su reunión social, de manera similar, incorporan confianza y sentido de orgullo.

Necesidades de Auto-superación: también conocidas como de autorrealización o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra.

Observamos que las 3 últimas tiene que ver con la motivación de logro académico, aunque en menor escala, se encuentran relacionadas (citado por Camizan, 2014, p. 60-61)

2.2.6. Características de la motivación

López (Balladares, 2017, p.17) detalla en su portal web educativo nueve características generales de la motivación.

2.2.6.1. Proceso psicológico interno:

La motivación es un fenómeno psicológico que solo se puede evaluar a través de los comportamientos que desencadena y de los resultados que logra.

2.2.6.2.Fenómeno individual

A pesar de que las personas puedan ser motivadas aplicando los mismos estímulos, cada una reacciona de un modo diferente al esperado, por eso es importante conocer a quién va dirigida la motivación.

2.2.6.3. Complejo

La motivación es un proceso complejo de análisis, ya que integra aspectos cognitivos y afectivos, así como conscientes e inconscientes.

2.2.6.4. Extrínseca o intrínseca:

Se habla de motivación extrínseca cuando esta viene desde afuera, y está generalmente asociada a una recompensa (material o no). Por otro lado, la motivación intrínseca obedece a factores o impulsos internos del propio individuo.

2.2.6.5. Intencional o propositiva:

Al estar orientada hacia una meta u objetivo claramente planteado, la motivación logra una actitud positiva y hace que la tarea se enfrente con energía.

2.2.6.6. Genera conductas activas y persistentes:

Cuanto más fuerte sea el estímulo o la necesidad que impulsa la conducta, mayor será la energía puesta en esa dirección, así como la persistencia en la consecución del logro.

2.2.6.7. Genera autoestima:

La motivación saca al individuo de la inercia natural a hacer siempre lo mismo, ya que le otorga la posibilidad de esforzarse en el logro de nuevas metas que renueva su confianza y contribuye a su autoestima y auto realización.

2.2.6.8. Se retroalimenta:

El proceso de motivación mueve la conducta en determinadas direcciones y al interactuar con el entorno, va creando un sistema de retroalimentación, donde las demás personas y objetos se suman a la actitud de superación.

2.2.6.9. Motivación no es presión:

En el campo del trabajo, lo más importante, un gran pionero de la reunión se dará cuenta de cómo cambiar los elementos estándar de peso en instrumentos de inspiración, para servir a los demás. Para la presente investigación, es fundamental desglosar y disfrazar los atributos de inspiración comprendidos como un procedimiento para lograr prácticas dinámicas e incansables para lograr ciertos objetivos. La comprensión de estas cualidades ha fomentado el intercambio de los resultados adquiridos en el examen, al igual que los fines llegaron.

2.2.7. Motivación de logro

McClelland, empezó a estudiar la motivación de logro en los años cincuenta. El autor define a la motivación de logro como el deseo de alcanzar metas que aún no se han logrado; por tanto, se trata de una expectativa de logro o “imagen”, que afecta a la conducta actual. Asimismo, para McClelland existen varios tipos de necesidades de logro. Las personas con necesidades de logro altas buscan situaciones donde tengan

que resolver problemas y las que tienen necesidades de logro moderadas, evitan plantearse metas muy difíciles o fáciles (citado por Rosales, 2015, p. 78).

Para Osorio (citado por De la Puente, 2017, p. 23) define a la motivación como el grado de intensidad que una persona realiza una actividad como búsqueda de satisfacción.

De acuerdo con López (citado por De la Puente, 2017, p. 23) la motivación explica la intensidad y persistencia de un tipo de comportamiento orientado al cumplimiento de objetivos determinados

Casiello refiere (citado por Vásquez, 2015, p.16) que al hablar de motivación de logro no podemos dejar de citar a Murray, (1938) quien se basó en el estudio de las necesidades de los sujetos haciendo una clasificación de las mismas e incluyó la necesidad de logro. Él la define diciendo: la motivación de logro como deseo o tendencia a vencer obstáculos, superando las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible.

Por otro lado, Suárez y Fernández (citado por Navea, 2015, p.51) refieren que las personas tienen alta motivación de logro cuando establecen el equilibrio entre el objetivo que se desprende de la tarea que va a realizar y la probabilidad que tienen de éxito, estando la valoración del objetivo y la probabilidad de éxito inversamente relacionadas. Por ejemplo, la elección de un objetivo con un valor muy alto tendría más dificultades para ser conseguido, aunque es cierto que de conseguirse la persona se sentiría muy satisfecha. Igualmente, el equilibrio valor/probabilidad de éxito no se mantiene si los objetivos son excesivamente fáciles porque la sensación de éxito también sería baja y esto produciría una motivación de logro baja en el individuo.

Según Rodríguez (citado por García A, 2015, p. 60) la define como una disposición relativamente estable para esforzarse por el éxito en cualquier situación donde se aplique un estándar de excelencia. El motivo representa una tendencia aprendida que energiza y dirige la conducta hasta metas específicas. La motivación de logro, surge de la existencia de una necesidad o varias necesidades que los seres humanos manifiestan a lo largo de su vida y que lo llevan a buscar el logro en cada una de las metas que se proponen alcanzar para la satisfacción de dichas necesidades.

Para Quesada (citado por Gonzales, 2015, p.13) la inspiración para el logro es un impulso para vencer las dificultades, progresar y desarrollarse. Por ejemplo, si una persona en su familia, escuela, iglesia, compañeros y libros enfatizaba logros individuales, su comportamiento hacia la vida tenía una tendencia a ser natural. En el caso de que subrayaran compañerismos y alianzas, las inspiraciones se vieron desbordadas por los estados de ánimo sociales. También se ha demostrado que las naciones que tienen un número más notable de individuos persuadidos hacia el logro individual tienden a mostrar un avance económico y social más rápido. Este tipo de inspiración impulsa mayores objetivos y fuerzas motrices, ya que las personas trabajan mejor y logran avances más extraordinarios.

La motivación de logro aparece en los primeros años de vida de la persona, más que a determinadas edades, bajo la forma de conducta frente a ciertos juegos, actividades o situaciones que implican competición (quién llega antes, quién lo hace mejor, etc.); más concretamente, la motivación de logro aparece cuando el sujeto reconoce que el resultado de sus actividades dependen de él y no del azar, el medio, el objeto u otra persona; es decir, cuando al relacionarlos con el propio yo, los

experimenta como éxitos o fracasos personales, pudiendo experimentar satisfacción o vergüenza por su incompetencia, normalmente a partir de los 3-3,5 años de edad.

2.2.7.1. Naturaleza de la motivación de logro

Atkinson y Birch (citado por Nole, 2015, p. 21) deducen que la motivación de logro es aquella que incita y direcciona a la adquisición triunfal, de manera competitiva, de una meta u objetivo comprobado socialmente. Desde la teoría de motivación de logro, el individuo se ve doblegado a dos presiones contrapuestas: por un lado la motivación o necesidad de éxito o logro, y por otro la motivación o necesidad de evitar el fracaso o hacer el ridículo, estando cada una de ellas compuestas por tres elementos: la fuerza del motivo, la expectativa o probabilidad de y el valor de. La dominación de una sobre la otra marcará el carácter o disposición más o menos orientada al logro de la persona.

Según Nole (2015) la motivación de logro simboliza la orientación motivacional que aceptan los individuos hacia la consecución del triunfo o la evitación del hundimiento, conllevando a la frustración en lo que realizan, la misma está determinada por el proceder de estas dos tendencias y resulta decisiva en la selección de la ruta psicológica que se sigue para conseguir las metas propuestas.

2.2.7.2. La motivación de logro y sus componentes

De otro lado, Romero (citado por Correa, 2016, p. 18) señala que el área natural para la expresión de la motivación al logro es el desarrollo personal, la concreción en hechos de aquellas demandas de actividades con significado personal. En la motivación al logro se destacan las metas intrínsecas, establecidas por la persona,

como las de mayor valor para el individuo y en consecuencia de mayor poder motivador.

- El deseo de lograrlo
- El deseo de no fallar
- Como antes decíamos la motivación al logro va más allá que otra clase de motivaciones. Es la superación en su sentido más amplio, es la consecución exitosa de todos los objetivos y metas propuestos, es el deseo por desarrollarse y crecer al máximo exponente.

Por ello, las personas con alta motivación al logro:

- Evitan tareas fáciles.
- Saben establecer metas.
- Desean mejorar siempre
- ¿Influye cómo nos han educado?

Veroff (citado de Vásquez, 2015, p. 14) se enfoca desde el estudio evolutivo, considerando que la motivación de logro se pone de manifiesto que en los niños/as entre la edad de infancia, situación donde ellos puede expresarse y por ende, visualizan que están capacitados para hacer algo. Heckausen (citado de Cabanillas, 2014, p. 14) llegó a la finalidad, tras poder analizar con la observación, que este evento sucedía en la edad de los 3 años.

Por lo tanto, si la incentivación a logro se destaca en la infancia, la influencia de los progenitores y el método de enseñanza que tomamos logran influenciar en gran magnitud. Winterbottom (citado de Vásquez C, 2015, p. 12) hizo un estudio en donde puso a los retoños de las mamás que podían constatar refuerzos en base a afecto tenían

mayor intensidad, fueron los que pudieron tener un buen puntaje en motivación de logro.

Asimismo, sus progenitores manifestaban obtener grandes visiones sobre los futuros logros-éxitos de sus pequeños. El comportamiento era de seguridad, introduciendo ánimo, celebrando sus éxitos y dejándolos en libertad para desenvolverse, reforzándoles su labor con palabras dulces de amor y poder brindar alternativas ante los momentos donde éstos se hundían en el fracaso.

2.2.7.3. Aportes para la motivación de logro

En su investigación Maslow, autor que fue citado por Regalado (2015) (citado por De la Puente, 2017, p.23) quien la considera una necesidad como aquel requerimiento de carácter biológico o psicológico que incita a una persona a ejecutar una acción orientada hacia una meta. Asimismo se estableció una jerarquía de necesidades en donde en un primer momento se encuentran aquellas de carácter fisiológico como el hambre, sed, el sueño; luego se encuentran aquellas necesidades que brindan protección; después se encuentran las necesidades que brindan sentido de pertenencia y amor, afecto a los demás; después de ello están las necesidades que aumentan la autoestima; por último se encuentran las necesidades de autorrealización.

Refiere Osorio (2014) del mismo modo, Maslow, encontró dos necesidades diferentes, que las personas exclusivas que han cumplido efectivamente con las anteriores pueden lograr y tienen que ver con lo subjetivo, siendo: Necesidad de cumplimiento con estilo: se identifica con el mundo de la mano de obra. Necesidad de comprender el mundo y la naturaleza que lo abarca.

Abraham Maslow (citado por García A, 2015, p. 60-61)

fue un médico de prestigio que, para su exploración, pudo afirmar que la inspiración se creó en función de los requisitos, se refirió a que todas las personas deben cumplir con las necesidades esenciales hereditarias para perdurar, por lo tanto, la persona más fundamental puede hacer hincapié en lo que sigue en el nivel. Estas dimensiones se construyen según se persigue:

Requisitos fisiológicos: estas necesidades son la principal necesidad del individuo y se identifican con su supervivencia. Dentro de estos encontramos, entre otras, las necesidades, por ejemplo, la homeostasis (el esfuerzo de la forma de vida para mantener una condición típica y constante de suministro de sangre), alentar, extinguir la sed, mantener una temperatura corporal suficiente, además se descubren diferentes requisitos Ordenar, por ejemplo, sexo, paternidad o ejercicios completos.

Necesidades de seguridad: con su cumplimiento, se busca la creación y el mantenimiento de una condición de solicitud y seguridad. Dentro de estos descubrimos el requisito de confiabilidad, tener demanda y tener seguro, entre otros. Estos requisitos se identifican con el temor de las personas a perder el control de sus vidas y están conectados personalmente con el miedo, el temor a lo oscuro, la insurgencia.

Necesidades sociales: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la inspiración depende de las necesidades sociales. Estos se identifican con la necesidad de organización del individuo, con su perspectiva llena de sentimientos y su cooperación social. Dentro de estas necesidades, necesitamos hablar con otras personas, establecer una relación con ellos, mostrar y obtener amor, vivir en red, tener un lugar con una reunión y sentirnos reconocidos dentro de ella, entre otros.

Necesidades de reconocimiento: también llamadas necesidades del sentido de sí mismo o confianza. Esta reunión depende de la necesidad de cada individuo de

sentirse incrementado en valor, de tener gloria y de emerger dentro de su reunión social, de manera similar, incorporan confianza y sentido de orgullo.

Necesidades de Auto-superación: también conocidas como de autorrealización o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra.

Observamos que las 3 últimas tiene que ver con la motivación de logro académico aunque en menor escala, se encuentran relacionadas (citado por García A, 2015, p. 60-61).

Las aportaciones de McClelland al campo de la motivación laboral constituyen el paradigma vigente y no superado aún en nuestros días. La teoría de la motivación de logro es la continuación de la (Ley del Efecto) de Thorndike, según la cual todos buscamos obtener premios y evitar castigos.

¿En todos nosotros son igual de fuertes la tendencia de buscar éxitos y evitar fracasos?

- Hay personas arriesgadas que no dudan en exponerse al fracaso con tal de perseguir el éxito.
- Hay personas conservadoras que renuncian a sus posibilidades de éxito con tal de no correr riesgos (citado de Gutiérrez, 2015, p. 55)

El (motivo de logro) va desde la búsqueda de satisfacciones a evitar los reveses; es muy importante en puestos de mando y dirección, ya que va a condicionar decisivamente el estilo de toma de decisiones y la reacción ante las amenazas y oportunidades.

Resumen de algunas conclusiones acerca de la teoría de motivación de logro:

Está relacionada con la autoestima, la confianza en uno mismo y la esperanza de éxito o experiencias positivas en relación con el futuro (optimismo). Las personas con alto motivo de logro creen en sí mismas y no dudan en exponerse a situaciones de resultado incierto, ya que confían en salir airoso de ellas.

Búsqueda de situaciones de cierta incertidumbre, con probabilidad de éxito 0,50 y de fracaso de 0,50. En estas condiciones es donde más va a depender de uno mismo el resultado, por lo que el reto es máximo.

Las personas que tienen baja motivación de logro prefieren las situaciones de probabilidades de éxito y fracaso extremas: situaciones de baja incertidumbre, en que la probabilidad de éxito sea de 0,90 y la de fracaso de 0,10 o viceversa. La razón es que el resultado se deberá más a la situación, al entorno, que a uno mismo, por lo que realmente no hay una exposición al fracaso importante (citado de Gutiérrez, 2015, p. 56).

Según Murray (citado por Nole, 2015, p. 47-48) Las necesidades aluden a una condición de presión; Cuando se satisface una necesidad, la tensión disminuye y el sujeto está contento con la forma de disminuir la necesidad más que la disminución en sí.

Comienza la necesidad de que el individuo clasifique su reconocimiento para que la persona perciba lo que necesita y componga su actividad para hacer lo que sea importante para satisfacer su necesidad. Podríamos afirmar que la necesidad inicia la inspiración que mantendrá esta conducta hasta que adquiera lo que se requiere.

Murray (citado por Nole, 2015, pp. 47-48) establece 20 necesidades humanas identificadas con deseos, sentimientos y propensiones de los individuos, y dentro de

estas necesidades está el requisito para el logro conectado a otras personas. El requisito para el logro se caracteriza porque el individuo desea actuar para lograr algo problemático, esforzarse, controlarlo, vencer las obstrucciones, conquistarse a sí mismo, así como a otras personas. Estas necesidades, como lo indica Murray, están unidas a actividades, por ejemplo, extraídas y repetidas de esfuerzos extraordinarios, trabajan para un objetivo alto e inaccesible, tienen la seguridad de ganar, intentan hacer todo bien, se fortalecen para rivalizar con los demás y dejan que la voluntad supere El cansancio y el agotamiento.

Tenga en cuenta que Murray caracteriza, además, la inspiración de logro como algo que impulsa a una persona a lograr algo claramente problemático de manera rápida y exitosa, y junto con Morgan realizan la prueba de apercepción tónica que trata de crear una proporción del requisito para el logro.

Debido a la aplicación de esta prueba, se dedujo que los individuos con inspiración de alto logro realizaron compromisos de manera perseverante y establecieron objetivos inaccesibles que se completaron de forma tranquila e incluso astuta. Dentro de esta hipótesis, la inspiración se convertiría en un poder que incita a comprender un objetivo y satisfacer una necesidad (citado por Nole, 2015, p. 47-48).

2.2.8. Necesidades de motivación de logro según McClelland

2.2.8.1. Necesidad de logro

Según Vasquez (2018, p.39) La necesidad de logro empuja a los sujetos a circular más adelante los modelos fijados al ejecutar actividades y mejorar sus propias realizaciones. Para la evaluación en los individuos, McClelland y cols. Empleaban las láminas del TAT exponen los aspectos distinguidos de los "achievers". Los individuos

con gran precisión de logro prefieren actividades de obstáculos intermedios, que brinden una buena posibilidad de triunfo, pero también cierta dificultad que el éxito tenga un significado real. Prefieren actividades con retroalimentación ligeras que les admita conocer ganancias a su disposición, mejorarla y buscan circunstancias que puedan asumir responsabilidades y solución a los problemas, McClelland brinda pruebas indirectas para la necesidad de logro de trabajadores de la institución tiene importancia para el éxito organizacional, el crecimiento económico de empresas con relación ajustada y cualidades de necesidad de logro de dichos trabajadores. Algunas oposiciones se dirigen contra esta hipótesis delimita que no todo lo asignado de la investigación corrobora los fundamentos supuestos por ella y las medidas utilizadas (TAT) no son convenientes.

2.2.8.2. Necesidad de poder

La necesidad de poder es tener dominio sobre los sujetos y la capacidad de desempeñar control sobre ellos. Los sujetos con aledañas necesidad de poder escogen circunstancias competitivas y dirigidas hacia el estatus social y están preocupados por obtener consideración y poder por una disposición real.

2.2.8.3. Necesidad de afiliación

Los sujetos con mayor necesidad de afiliación definen agrandar y buscar el logro a los sujetos y eligen las situaciones cooperativas y las competitivas. McClelland indica que hay líderes que suelen tener necesidad de poder alta y necesidad de afiliación baja. Otros autores indican los obstáculos para determinar el origen y el efecto en la conexión entre la situación de directivo y necesidad de poder.

2.2.9. Motivación de logro en el plano académico

Snaklee (citado por Gutiérrez, 2015, p. 46-47) subraya que la inspiración de los logros se concibe, ya que el niño recién nacido considera que los impactos de su presentación ya no son tan encantadores u horribles como el triunfo o la ruptura, que se identifican con los sentimientos de felicidad o miseria. Bueno y Castañedo (citado por Gutiérrez, 2015, pp. 46-47) confirman que la inspiración del logro académico se muestra en la sala de estudio en dos prácticas o componentes básicos: la dimensión del problema de las diligencias elegidas y la decisión de un reuniendo para trabajar. Los sujetos con poca inspiración de logros académicos (alta necesidad de mantener una distancia estratégica de decepción) en general elegirán mandados simples en los que tienen logros garantizados o asignaciones excepcionalmente problemáticas en las que el incumplimiento no los influye, ya que el problema es alto para todos.

Entonces, de nuevo, los estudiosos con gran inspiración para el logro escolar, ocupan ocupaciones de mediano problema porque las posibilidades de magnificencia o decepción en la ruptura son equivalentes. Las ocupaciones extremadamente problemáticas son un peligro para quedarse cortos y no adquirir reconocimiento social y las ocupaciones básicas no son percibidas socialmente.

Bueno y Castañedo (citado por Gutiérrez, 2015, págs. 46-47), confiesan que la mayoría de los estudiantes tienen la inspiración estimada por el problema del trabajo, siendo los pocos incitados que se atreven a buscar reuniones de individuos igualmente desmotivados como ellos. Es para no sentirse minimizado. Los individuos que logran una gran inspiración se sentirán contentos de ir más allá del juego para obtener ocupaciones algo más alucinantes.

Según Nole (2015) un alumno con motivación de logro batalla para tener triunfo en su carrera y no necesariamente por la evaluación, ni tampoco por lo que realizan sus compañeros, sino más bien por una necesidad de auto-mejora que se convierte en una motivación para todo aquello que se propone, en un anhelo por obtener una realidad significativa, dominar destrezas, ideas y llegar rápidamente a conseguir un nivel más elevado que el presente.

Para Heckhausen (citado por Nole, 2015, p. 39) la motivación de logro se descubre en los primeros años de infancia (3 o 4 años) cuando el menos comienza a desenvolverse en juegos y ocupaciones que implican competencia, esfuerzo y puede reconocer el final de éstas como algo que está basado en él, que nada tendría que observarse con lo externo, logrando poder sentir satisfacción o vergüenza por su incompetencia.

Alcalay y Antonijevic (citado por Nole, 2015, p. 43) afirmaron que la motivación escolar es un proceso general por el cual se inicia y dirige una conducta hacia el logro de una meta. Este proceso involucra variables tanto cognitivas como afectivas: cognitivas, en cuanto a habilidades de pensamiento y conductas instrumentales para alcanzar las metas propuestas; afectivas, en tanto comprende elementos como la autovaloración, auto-concepto, etc.

Ambas variables actúan en interacción a fin de complementarse y hacer eficiente la motivación, proceso que va de la mano de otro, esencial dentro del ámbito escolar: el aprendizaje.

Vivar (2013) afirmó que: la motivación es tanto causa como efecto de la enseñanza. Debido a esta razón, el maestro no debe necesariamente creer que la motivación surja antes de comenzar la clase. La incógnita radica en trazar objetivos

que sean entendidas por los estudiantes, que sean sensatos, capaz de ser palpadas por ellos por tener un grado de dificultad que se ajusta a su nivel de habilidad.

En su obra *Psicología Educativa* Woolfolk (citado por Nole, 2015, p. 43) adecúa cuatro planteamientos generales para la motivación estudiantil, los cuales se desarrollan a continuación.

Para Nole (2015) los adeptos de los planteamientos comportamentales describen la motivación con conceptos como recompensa e incentivación. Una recompensa es un objeto o evento atractivo que se origina como el final de una conducta particular. Un incentivo es un objeto que anima o desanima el comportamiento, la promesa de calificaciones elevadas es un incentivo, recibir las notas de estudio es una recompensa. Por tanto, de acuerdo con la perspectiva conductual, una comprensión de la motivación del alumno inicia con un examen cuidadoso de los incentivos y recompensas tomados en la clase.

Para Nole (2015) las teorías del aprendizaje social son integraciones de los planteamientos conductuales y cognoscitivo: toman tanto el interés de los teóricos conductuales con los efectos y resultados o resultados del comportamiento, como el interés de los teóricos cognoscitivos en el impacto de las ideologías y expectativas individuales.

Muchas explicaciones de la motivación de influencia del aprendizaje social pueden caracterizarse como expectativa de valor teórico (citado por Nole, 2015, p. 44).

2.2.9.1. La motivación a nivel universitario

En definición Vásquez (2015) pone de manifiesto que la interacción de factores hace que la motivación en contextos académicos resulte una ocupación de gran

complejidad, ya que cada individuo de estos factores cumple una función específica. Las metas que anhelan los estudiantes pueden clasificarse, con base en varias categorías que no son completamente excluyentes.

2.2.9.2. Metas relacionadas con la tarea

En este sentido Vásquez (2015) enfatiza a la motivación por lograr un objetivo hace que el sujeto sea más insistente, se enseñe más fervorosamente y logre llegar a conclusiones antes que otros alumnos. El logro de este objetivo se da cuando el aprendiz logra tomar conciencia de que la ocupación ha sido derrotada y que ha logrado un mejoramiento en una de las áreas que le interesa. Así que el motivo por adquirir un conocimiento en particular, es intrínseco a la ocupación, se basa en la necesidad de entender y por lo tanto el lograr conseguir este conocimiento, afirma completamente la tarea, ya que es apto de satisfacer el motivo subyacente.

De esta manera, al ubicarse en un contexto universitario, la probabilidad de fijar conocimientos, exponer habilidades y elaborar nuevos esquemas de conocimiento, puede incitar a un incremento en el nivel de motivación.

2.2.9.3. Metas relacionadas con el Ego

Para Vásquez.(2015) según abarca al vincularse el estudiante con otros, se tiene percepciones del mundo que se forman, desde la historia personal de cada uno de los sujetos, el sentirse superior al otro o, bien, demostrarles a los demás, sus talentos y habilidades propias, permite lograr una reconciliación con el ego y la satisfacción personal de éxito le llama a esta meta mejoramiento del yo porque se basa en el aprovechamiento, como fuente de estatus ganado a saber, el lugar que gana en proporción con su nivel de aprovechamiento o de competencia.

En entonces que para el autor Vásquez (2015) este objetivo es la que se presenta, con más fuerza, en la mayoría de las culturas, especialmente, en la occidental. Esta motivación produce mayor persistencia, más éxito en la solución de problemas y mayor aprovechamiento académico a corto y largo plazo.

2.2.9.4. Motivación y su importancia para el aprendizaje

Para Gonzáles, Valle, Núñez y Gonzáles (citado por Sánchez, 2017, p. 31) la motivación es un proceso que abarca componentes muy diversos y estos componentes son aplicables de manera congruente a la motivación académica y al aprendizaje.

Sánchez (2017) deduce que el individuo necesita estar motivado para actuar con más entusiasmo y desenvolvimiento, teniendo así un placer satisfactorio. Por ello se logra captar que la motivación en el plano educativo y en cuanto el aprendizaje es básico y primordial tanto para su inicio como para su desenlace.

De acuerdo a Feldman (2005), citado en Yactayo, el aprendizaje es un complejo proceso donde el sujeto obtiene habilidades, conocimientos y comportamientos nuevos, resultado del estudio, las experiencias o el razonamiento con la observación en la vida diaria. Sin embargo, este proceso se ve influenciado por factores como una alimentación inadecuada, problemas en la estructura y funcionalidad familiar, profesores que no se dejen entender, infraestructura inapropiada, autoconcepto, así como la motivación de logro académico. Si el estudiante demuestra calificaciones y resultados óptimos se habla de aprendizaje y de rendimiento académico (citado por Sánchez, 2017, p. 32).

En cuanto a la motivación, este es el proceso que nos brinda la energía para la realización de cualquier actividad, entonces; guiándonos por el concepto anterior, si

está relacionada con cualquier actividad, y especialmente con el aprendizaje encontraremos que la afecta directamente ya sea de manera positiva o negativa. Miguez (2005), habla precisamente acerca de esto, y nos dice que “La falta de motivación dentro del aprendizaje, es una de las principales causas de problemas en el aprendizaje. Los estudiantes motivados aprenden con mayor rapidez, realizan actividades con ahínco y son más eficaces, que los estudiantes que no están motivados” (citado por Sánchez, 2017, p. 32).

Así mismo Hernández (2002) señala que el educando estará motivado a estudiar, siempre y cuando halle satisfacción en el estudio, tales como el hecho de dominar una materia, el obtener buenas calificaciones, el reconocimiento, entre otras. Y en caso contrario la motivación desaparecerá si luego de varios intentos, no logra conseguir la satisfacción que esperaba y se incrementará el fracaso académico y la frustración (citado por Sánchez, 2017, p. 32-33).

Davis y Palladino (2008) por su parte resaltan la importancia de ver al logro en el aprendizaje como una necesidad, es decir algo por satisfacer o lograr; lo que impulsaría en el educando el deseo por triunfar, evitar los fracasos y superarse guiándonos en lo dicho por Murray al existir motivación de logro el estudiante podrá estar motivado al logro y consecución de objetivos, por más que no obtengan reconocimientos o se le dificulte una materia, ya que creará en su capacidad para vencer obstáculos y superarlos, y sabrá que con ello los beneficios y recompensas vendrán por añadidura (citado por Sánchez, 2017, p. 33).

Entonces se torna fundamental que el estudiante esté motivado, para seguir con el deseo de llegar a la meta, que es el aprendizaje en sí, pero sobre todo se necesitará que crea en su capacidad para lograrlo y seguir adelante.

2.2.9.5. El género y la motivación de logro académico

Algunos estudios en poblaciones extranjeras muestran que las mujeres tiene una motivación de logro académico menor al de los varones y se deduce que se debe a ciertas presiones sociales que las dirigen a metas de cuidado y afecto mientras los varones se dirigen más a metas de éxito y poder. Sin embargo la percepción que tenía la mujer de ser ama de casa ha cambiado a la actualidad ya que sus aspiraciones son ya casi las mismas de los hombres.

Las alumnas participan más en clase que los varones y en su mayoría toman la iniciativa a la hora de hacer trabajos en grupo, según Thornberry (citado por Gutiérrez, 2015, p.38-39) esto se debe a que las mujeres no se encuentran sometidas a estereotipos que los varones por su lado si tienen y los cohíben. Para Conde (citado por Gutiérrez, 2015, p.38-39) también se sabe que las mujeres utilizan de manera preferente el hemisferio izquierdo lo que les da más facilidad para expresarse.

Por otra parte para Cerezo (citado por Gutiérrez, 2015, p.38-39) las metas que se plantean los alumnos son diferentes en función del género; mientras las mujeres tienden a enfatizar más su esfuerzo la hora de explicar su rendimiento; los varones atribuyen todo sus habilidades y a veces a la suerte. Por lo tanto no necesariamente se puede medir la motivación de logro en función al género ya que las metas son diferentes.

2.2.9.6. ¿Influye cómo nos han educado?

Veroff se enfoca desde la perspectiva evolutiva, considerando que la motivación de logro aparece aproximadamente en los niños/as a partir del año y medio y dos de vida, momento en que son capaces de expresar yo hice esto y por ende,

descubren que son capaces de hacer algo. Heckausen arribó a la conclusión, tras haber realizado observaciones conductuales, que este hecho acontecía entre los 3 y tres años y medio.

Por lo tanto si la motivación de logro se desarrolla a edades tempranas, la influencia de la familia y el modelo educativo que recibimos influye y mucho. Winterbottom realizó un estudio en el cual puso de relieve que: los hijos de las madres que empleaban refuerzos de tipo emocional con mayor frecuencia y afecto, eran los que habían obtenido una mayor puntuación en motivación de logro. Asimismo, sus padres expresaban tener unas altas expectativas sobre los futuros logros-éxitos de sus hijos. Su actitud era de seguridad, induciendo ánimo, alegrándose de sus éxitos y dejándoles libertad para actuar, reforzándoles su trabajo con palabras de cariño y ofreciéndoles ayuda ante los fracasos (citado de Vásquez, 2015, p. 14).

2.2.10. Teoría de la motivación de logro

Vromm (citado por Sánchez, 2017, p. 21) planteó un enfoque direccionado en las expectativas, en esta teoría se enfoca principalmente que la motivación resulta de la unión de lo siguiente: Las expectativas (creencia y fe de obtener los resultados a través del esfuerzo), la instrumentalidad (recompensas y resultados) y la valencia (referido al valor que el individuo coloca personalmente sobre las recompensas).

Locke y Latham (citado por Sánchez, 2017, p. 21) propusieron un modelo dirigido en la fijación de metas y objetivos. Nos dicen que la finalidad de nuestros actuare son nuestras metas y objetivos, los cuales a través de ello intentamos conseguir. Donde interviene el conocimiento, la aceptación, la dificultad, y especificidad.

La Teoría de la atribución, desarrollada por Weiner (citado por Sánchez, 2017, p. 21) está centrada en descubrir el porqué de los distintos resultados, refiere que descubriendo las razones podemos entender los logros. Nos dice que, las explicaciones que dan las personas a sus conductas, sobre todo a sus éxitos y fracasos, determinan en un alto grado sus desempeños y planes futuros. Si es que la persona le da una atribución interna, estará convencida de que es la única responsable de obtener sus metas, y si por el contrario esta es externa, sentirá que todo está fuera de control y que su éxito no depende de sí.

Para Ajello (citado por Sánchez, 2017, p. 21-22) estas últimas son teorías actuales de la motivación que no solo pertenecen al enfoque cognitivo, que como se mencionó enfatiza la importancia del pensamiento y su influencia sobre la conducta y las expectativas; sino también se le incorpora el enfoque social, denominados teorías cognitivo-sociales, ya que incluyen no solo el procesamiento de la información, la interpretación o los pensamientos, sino las variables externas que intervienen e influyen en estas.

La teoría de Mc. Clelland, existen tres importantes tipos de motivación en el individuo. Aunque es probable encontrar cierto nivel de los tres, los individuos dirigen su comportamiento anteponiendo uno de ellos, aunque no son contradictorios. Estos tipos de motivación vienen a ser los siguientes:

2.2.10.1. Motivos de Afiliación

El deseo de la gente de establecer y mantener contactos interpersonales es un fuerte impulso que la mayoría de las personas presentan en cierto grado. Sin embargo, cuando este motivo es el que dirige y domina la acción de un individuo, vale decir, su

necesidad de seguir perteneciendo promueve su especial manera de actuar, estamos frente a una motivación de afiliación. La afiliación implica en la mayoría de los casos un determinado nivel de dependencia frente a las decisiones que toma el grupo colocando además en una segunda posición lo que el individuo opina.

2.2.10.2. Motivos de Logro

Relacionados con los deseos de estimación o competencia está en el deseo más general de lograr algo de importancia. Este tipo de impulso está referido al grado de satisfacción que deriva de lo que la gente realiza. Algunos parecen esforzarse mucho por obtener la sensación de haber alcanzado una meta difícil; otros en cambio, parecen necesitar constante estimulación en la forma de recompensas tangibles. Una persona con alta motivación de logro se esfuerza por tareas que le parecen importantes (juicio subjetivo), pero que a su vez considera alcanzables. Mc Clelland ha sostenido que el bienestar económico de una sociedad depende de la actividad empresarial y ha demostrado que esa actividad ha estado históricamente relacionada con la motivación de logro de sus miembros.

2.2.10.3. Motivos de Poder

La búsqueda del poder, según la teoría de Mc Clelland se fundamenta en la necesidad del individuo por colocarse sobre los demás y ejercer sobre ellos algún tipo de control o dominio. Cuando la actividad desempeñada con esmero tiene por finalidad colocar al actor en una mejor posición frente al grupo, o cuando intenta figurar como el mejor dotado para un ascenso, nos encontramos frente a la motivación por el poder.

Es importante señalar que aunque el desempeño de una persona con cualquiera de los tres tipos de motivación puede ser similar, la razón por la que lo hacen genera una diferencia importante. Alguien podría trabajar muy bien por la presión del grupo, por el interés que le despierta la tarea y el placer de desarrollarla a cabalidad, o por obtener algo más (citado por Nole, 2015, p. 31-32).

Atkinson (1964), afirma que existen dos tendencias motivacionales opuestas cuando hay competencia: una está orientada a buscar el éxito (Te) y la otra a evitar el fracaso (Tef); las tendencias a buscar el éxito permiten maximizar cualquier tipo de satisfacción, mientras que las tendencias a evitar el fracaso le permiten la reducción del dolor. Atkinson operacionalizó las tendencias a buscar el éxito a través del Test de apreciación Temática (TAT) y las tendencias a evitar el fracaso a través de escalas que miden ansiedad (citado por Nole, 2015, p. 27).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo, de nivel cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (citado por Correa, 2016, p. 32) la investigación descriptiva busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

3.2. Nivel de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (citado por Rojas, 2013, p. 33) el nivel cuantitativo es la generalización de resultados obtenidos a través de la investigación. Las metas son tanto describir, explicar y predecir fenómenos, como generar y probar teorías que nacen a partir de la comparación de investigaciones previas con los resultados del estudio.

3.3. Diseño de la investigación

Se usó el diseño no experimental, transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (citado por Bellroses, 2017, p. 25) es no experimental porque la investigación se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos; transversal porque recopilan datos en un momento único.

Esquema del diseño no experimental

M \longrightarrow Xi \longrightarrow O1

Donde:

M = Muestra

X_i = Variable de estudio

O1= Resultados de la medición de la variable

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población estuvo constituida por 800 individuos de todas las manzanas entre grandes y pequeñas del asentamiento humano Mafalda Lama - Tumbes, 2018.

Tabla 1

Distribución de la población según género de los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.

Manzana	Género de los pobladores		Total
	Femenino	Masculino	
A	71	81	182
B	74	75	159
C	63	68	191
D	36	44	140
E	60	62	172
F	82	84	190
Total	386	414	800

Fuente: Padrón de pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama

3.4.2. Muestra

Se utilizó la forma estadística para extraer el tamaño de la muestra. Se utilizó una muestra probabilística con un nivel de confianza de 99% y un margen de error de 5% obteniéndose una muestra de 260 pobladores de ambos sexos, decidiendo trabajar con sujetos de 18 a 45 años edad del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.

FÓRMULA PARA OBTENER EL TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{NE^2 + Z^2 P Q}$$

Z = Nivel de confianza (95%) = 1.96

P = Probabilidad de éxito = 50%

Q = Probabilidad de fracaso = 50%

N = Universo = Población

E = Error máximo = 5%

n = Tamaño de muestra =?

Criterios de inclusión

- Pobladores que aceptaron participar en la investigación
- Pobladores que evidencian facultades físicas y mentales para brindar información
- Pobladores que contestaron la totalidad de los ítems.

Criterios de exclusión

- Pobladores que no contestaron todos los ítems
- Pobladores menores de 18 años
- Pobladores que no aceptaron participar en la investigación

3.5. Definición y operacionalización de variables

Para Garrido (2014) la motivación de logro se ha conceptualizado como la tendencia a plasmar una buena ejecución en situaciones que logren ejercer competición con una norma

o un estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros

3.5.1. Definición Conceptual (DC)

Petri (citado por Sánchez, 2017, p. 16) mencionó la motivación como el término que se puede utilizar para explicar las diferencias en la intensidad de la conducta. Es decir, que a más nivel de motivación más nivel de intensidad en la conducta. Por lo tanto, esta activación es la que nos direcciona a realizar cualquier actividad, la motivación y la intensidad de la conducta están estrechamente ligadas, cuando una asciende, asciende la otra; y cuando una disminuye, también disminuye la otra respectivamente.

3.5.2. Definición Operacional

La motivación de logro en los pobladores fue evaluada a través de la escala de ML de Luis Vicuña Peri. Esta está conformada por 18 ítems, acompañada de alternativas que el participante deberá marcar.

3.5.3. Cuadro de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valores o Categorías	Tipo de Variable	Escala de Medición
Motivación de logro	Afiliación Poder	Suma de los puntajes directos de las	Muy alto: 101-108 Alto: 83-100 Tendencia alto: 65-82 Tendencia baja: 47-64 Bajo: 29-46	Cualitativa	Ordinal

	Logro	dimensiones o subcategorías	Muy bajo: 18-28		
Características Sociodemográficas	Edad	Años	18 – 45 años	Cuantitativo	Discreta
	Sexo	Masculino Femenino	Masculino Femenino	Cualitativo	Nominal
	Grado de instrucción	- Primaria - Secundaria -Secundaria Incompleta -Secundaria completa	- Primaria - Secundaria -Secundaria Incompleta -Secundaria completa	Cualitativo	Nominal

3.6. Técnicas e instrumentos

Se utilizó la técnica de la encuesta. De acuerdo a García Ferrado (citado por Sánchez, 2017, p. 45), es el procedimiento por el cual se obtienen las características objetivas y subjetivas de la población a estudiar, a través de una ficha de recojo de información estructurada en la que se extraerán los datos de interés para el estudio.

El instrumento utilizado para la recopilación de información fue el cuestionario ya que es un medio útil y eficaz para obtener información en un tiempo relativamente corto. Pudiendo considerarse preguntas cerradas, abiertas o mixtas. Asimismo, el instrumento a aplicar en la encuesta es: La Escala de Motivación del Logro ML

Escala de motivación al logro (ML-1)

Ficha técnica

Autor	:	Dr. Luis Vicuña Peri.
Colaboradores:		Héctor Manuel Hernández Valz Rune Arauco Mengoni
Año	:	1996.
Procedencia	:	Lima - Perú.
Administración:		Colectiva e individual.
Duración	:	20 minutos (aproximadamente).

Objetivos: Explorar motivación de logro. Afiliación y poder en jóvenes y adultos.

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).

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.

Calificación: Se corregirá sumando los puntajes directos de cada una de las sub-escalas; A de motivación de afiliación, B de motivación de poder y C de motivación para el logro y adjuntándole un valor diagnóstico de acuerdo a 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 Excell), 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.

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.

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

Calificación: La computación es muy práctica, solo debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave:

- Para FILIACION sume los valores SÓLO de las preguntas correspondientes a la alternativa —A||.
- Para PODER, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa —B||
- Para LOGRO, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa

Tabla N° 01 de dimensiones de motivación de logro

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

Tabla N° 02 de Conversión de Puntuación Directas de Motivación.

NIVEL	PTJE
Muy Alto	274 - 324
Alto	219 - 273
Tendencia Alto	164 - 218
Tendencia Bajo	109 - 163
Bajo	55 - 108
Muy Bajo	0 - 54

3.7. Plan de análisis

El procesamiento de los datos se realizó utilizando el programa informático Microsoft Excel 2010, posteriormente se ingresarán en el programa estadístico SPSS versión 22 para ser procesados y presentados. Para el análisis de los datos se utilizará la estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales.

3.8. Matriz de consistencia

MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS POBLADORES DEL ASENTAMIENTO

HUMANO MAFALDA LAMA-TUMBES, 2018

PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
¿Cuál es la motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama – Tumbes, 2017?	La motivación de logro	- Afiliación - Poder - Logro	General: - Determinar la motivación de logro en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama – Tumbes, 2018.	Tipo y nivel de la investigación: Se utilizará un tipo de investigación descriptiva. La presente investigación es de nivel cuantitativo	
		- Grado de instrucción - Estado civil Ocupación	Específicos: 1) Identificar la motivación de logro en la dimensión afiliación en función a la	Diseño: No experimental, transversal Población: 800 sujetos que residen en el asentamiento	Instrumento -Escala de motivación de logro -Cuestionario

			edad en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama- Tumbes, 2018. 2) Identificar la motivación de logro en la dimensión poder en función a la edad en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama- Tumbes, 2018. 3) Identificar la motivación	humano Mafalda Lama. Muestra: Se utilizó el muestreo probabilístico obteniéndose una cantidad de 260 pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018	
--	--	--	---	--	--

			de logro en la dimensión logro en función a la edad en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama- Tumbes, 2018		
--	--	--	---	--	--

3.9. Principios éticos

Los resultados fueron manipulados por el evaluador conservándose en anonimato la información de cada participante. Destacando que los datos no fueron ni serán utilizados en beneficio personal o de entidades, de manera que no pueda perjudicar la integridad moral, psicológica de los individuos del asentamiento humano.

Así pues, dicha investigación ejecuta los principios fundamentales como el principio de beneficencia, de respeto a la dignidad humana. Esto se hace para respaldar la información que se pudo recopilar de manera anónima con el permiso brindado a través del consentimiento informado. De tal manera que los datos recopilados han sido manipulados única y exclusivamente por el evaluador para fines de investigación tal como señala la documentación de consentimiento informado.

En la presente investigación el investigador valoró los aspectos éticos, tales como: **Anonimato:** Se aplicaron los cuestionarios a los pobladores, indicándoles que fue anónima y que la información obtenida es solo para fines del trabajo de la investigación.

Privacidad: Toda la información obtenida por la evaluadora se mantendrá en secreto y se evitará ser expuesto respetando la intimidad de los alumnos, siendo útil solo para fines de la investigación.

Honestidad: Se informará a los estudiantes los fines de la investigación, cuyos resultados se encuentran plasmados en el presente estudio.

Consentimiento: Se trabajó con los sujetos que acepten voluntariamente participar en el presente trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de la escala de motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.

ESCALA DE MOTIVACION DEL LOGRO (ML1)				
Nivel de Motivacion				
Nivel de Motivacion	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	%
MUY ALTO	274 - 324	6	0	0%
ALTO	219 - 273	5	1	0%
TENDENCIA ALTO	164 - 218	4	82	32%
TENDENCIA BAJO	109 - 163	3	155	60%
BAJO	55 - 108	2	22	8%
MUY BAJO	0 - 54	1	0	0%
TOTAL			260	100%

Fuente: Ramos, A. Motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.

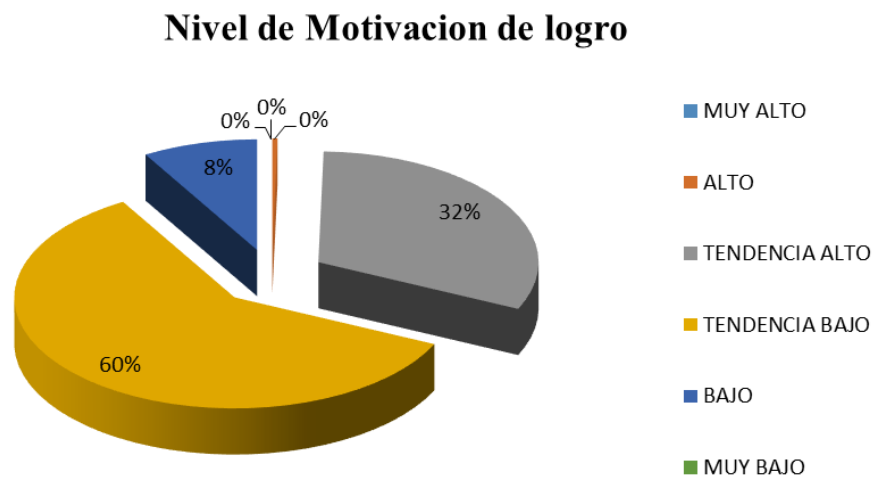


Figura 1. *Distribución de frecuencia y porcentaje de la escala de motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018*

Fuente: Tabla 2

En la tabla 2 y figura 1, el 60% (155) de los pobladores del asentamiento humano se ubican en el nivel de tendencia bajo; sin embargo, el 32% (82) de la población se sitúa en el nivel de tendencia alto; por último y no menos importante, existe un 8% (22) de población que se coloca en el nivel bajo en motivación de logro.

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación, considerando la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.

		Edad				Total
		18 a 29 años	30 a 38 años	39 a 43 años	44 a 45 años	
Dimensión afiliación	Muy bajo	1 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0,4%
	Bajo	6 2.3%	8 3.1%	3 1.2%	3 1.2%	20 7,7%
	Tendencia bajo	34 13.1%	36 13.8%	31 11.9%	28 10.8%	129 49,6%
	Tendencia alto	23 8.8%	20 7.7%	28 10.8%	36 13.8%	107 41,2%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	1 0.4%	2 0.8%	3 1,2%
	Muy alto	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0,0%
	Total	64 24,6%	64 24,6%	63 24,2%	69 26,5%	260 100,0%

Fuente: Idem. Tabla 3

ML - AFILIACIÓN - EDAD

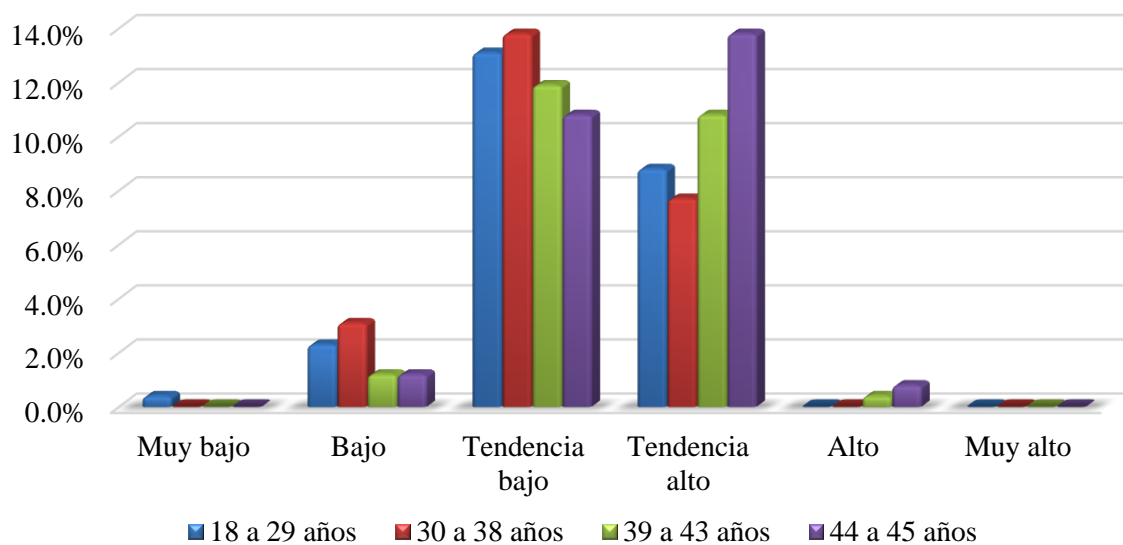


Figura 2. *Porcentajes-distribución de porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en función a la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018*

Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 2 el 13.8% (36) de los pobladores en la edad de 30 a 38 años se ubican en el nivel tendencia bajo de motivación; por consiguiente, el 13.8% (28) de los pobladores en la edad de 44 a 45 años se ubican en el nivel tendencia alto. El 13.1% (34) de los pobladores en la edad de 18 a 29 años se ubican en el nivel tendencia bajo, y por último, el 11.9% (frecuencia 31) de los pobladores en la edad de 39 a 43 años se ubican en el nivel tendencia bajo

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión poder, considerando la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.

		Edad				
		18 a 29	30 a 38	39 a 43	44 a 45	Total
		años	años	años	años	
Dimensión poder	Muy bajo	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	8	12	7	10	37
		3.1%	4.6%	2.7%	3.8%	14,2%
	Tendencia bajo	41	37	36	37	151
		15.8%	14.2%	13.8%	14.2%	58,1%
	Tendencia alto	15	15	20	20	70
		5.8%	5.8%	7.7%	7.7%	26,9%
	Alto	0	0	0	2	2
		0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0,8%
	Muy alto	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		64	64	63	69	260
		24,6%	24,6%	24,2%	26,5%	100,0%

Fuente: Idem. Tabla 4

ML - PODER - EDAD

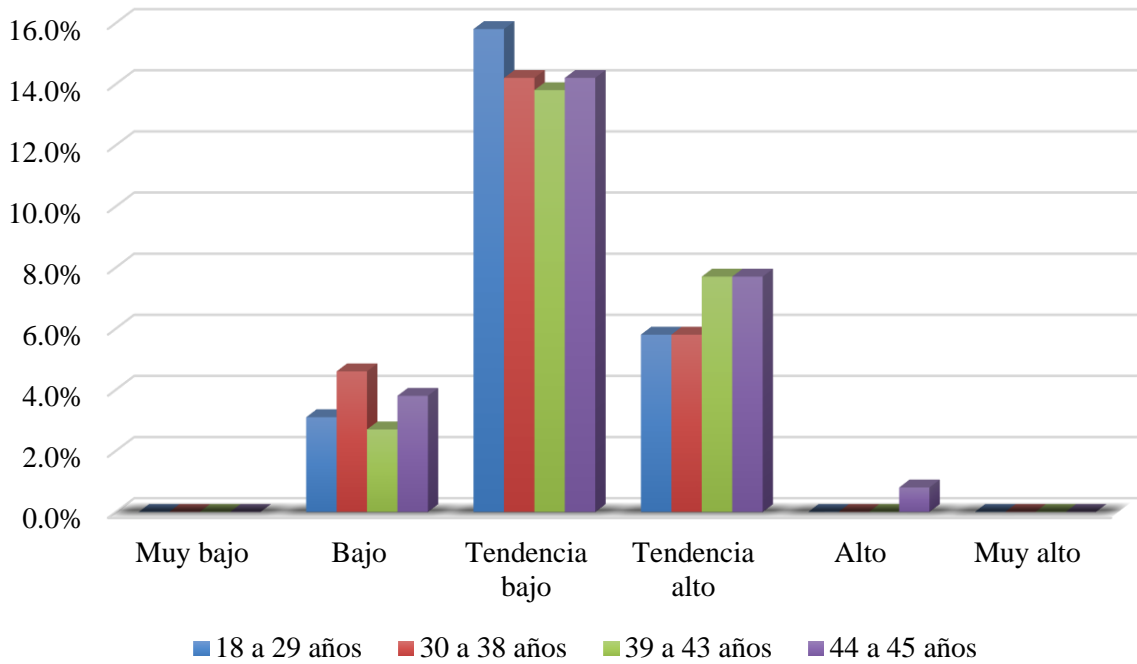


Figura 3. Porcentajes-distribución de porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en función a la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y figura 3, el 15.8% (41) de los pobladores en la edad de 18 a 29 años se ubican en el nivel tendencia bajo de motivación de logro en la dimensión poder, así pues, el 14.2% (37) de los pobladores en la edad de 30 a 38 años se ubican en el nivel tendencia bajo de motivación, por consiguiente, el 14.2% (37) de los pobladores en la edad de 44 a 45 años se ubican en el nivel tendencia bajo, por último, el 13.8% (36) de los pobladores en la edad de 39 a 43 años se ubican en el nivel tendencia bajo.

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación en la dimensión logro, en función a la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.

Dimensión logro		Edad				Total
		18 a 29 años	30 a 38 años	39 a 43 años	44 a 45 años	
Dimensión logro	Muy bajo	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	5	6	5	3	19
		1.9%	2.3%	1.9%	1.2%	7,3%
	Tendencia bajo	38	40	29	39	146
		14.6%	15.4%	11.2%	15.0%	56,2%
	Tendencia alto	18	17	26	26	87
	6.9%	6.5%	10.0%	10.0%	33,5%	
	Alto	3	1	3	1	8
		1.2%	0.4%	1.2%	0.4%	3,1%
	Muy alto	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		64	64	63	69	260
		24,6%	24,6%	24,2%	26,5%	100,0%

Fuente: Ídem. Tabla 5

ML - LOGRO - EDAD

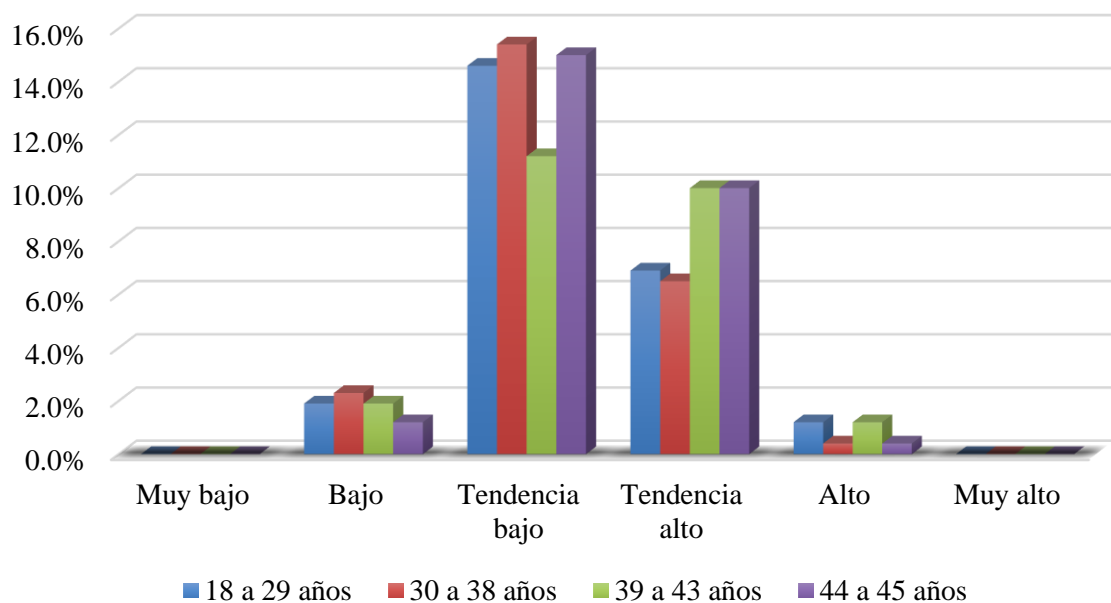


Figura 4. *Porcentajes-distribución de porcentaje del nivel de motivación en la dimensión logro en función a la edad en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018.*

Fuente: Tabla 5

En la tabla 5 y figura 4, el 15.4% (40) de los pobladores en la edad de 30 a 38 años se ubican en el nivel tendencia bajo; el 15.0% (39) de los pobladores en la edad de 44 a 45 años se ubican en el nivel tendencia bajo; por consiguiente, el 14.6% (38) de los pobladores en la edad de 18 a 29 años se ubican en el nivel tendencia bajo de motivación de logro en la dimensión logro, por último, el 11.2% (29) de los pobladores en la edad de 39 a 43 años se ubican en el nivel tendencia bajo de motivación y.

4.2. Análisis de resultado

Los resultados que se han obtenido en la investigación, se exhiben a partir de un estudio interpretativo y en correspondencia a los objetivos presentados, de manera que se toma en cuenta el objetivo general: Determinar la motivación de logro en los pobladores de 18 a 45 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018. El análisis de los resultados se presenta de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación.

El primer objetivo fue: 1) Identificar la motivación de logro en la dimensión afiliación en función a la edad en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018. Encontrándose el 13.8% (36) de los pobladores en la edad de 30 a 38 años se ubican en un nivel de tendencia bajo; por consiguiente, el 13.8% (28) de los pobladores en la edad de 44 a 45 años se ubican en el nivel tendencia alto, el 13.1% (34) de los pobladores en la edad de 18 a 29 años se ubican en el nivel tendencia bajo; el 11.9% (31) de los pobladores en la edad de 39 a 43 años se ubican en el nivel tendencia bajo. Esta investigación no se asemeja con la investigación de García C. (2017); quien investigó sobre: Relación entre motivación de logro y la ansiedad en los estudiantes de secundaria de la institución educativa San Jacinto del distrito de San Jacinto - Tumbes, 2016. Comprobando que el 87% de los estudiantes son del sexo femenino se ubican en la categoría alto de la dimensión afiliación y que el 62.5 de los estudiantes que oscilan entre las edades 17 a 19 años se ubican en la categoría alto de la dimensión afiliación. También no tendría relación con los resultados obtenidos por Balladares M. (2017); quien en su estudio: Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017. Comprobando que el 43.1% de los docentes del género femenino se ubicaron en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 42.4% del género masculino se ubicó en el mismo nivel. Este

resultado estaría indicando que los hombres resultaron más competitivos. En relación a la edad se observa en los pobladores con mayor rango de edad son más competitivos en comparación a los grupos de menor edad.

2) Identificar la motivación de logro en la dimensión poder en función a la edad en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018, evidenciándose que el 15.8% (41) de los pobladores en la edad de 18 a 29 años se ubican en el nivel tendencia bajo; así pues, el 14.2% (37) de los pobladores en la edad de 30 a 38 y también de 44 a 45 años se ubican en el nivel tendencia bajo; por consiguiente, el 13.8% (36) de los pobladores en la edad de 39 a 43 años se ubican en el nivel tendencia bajo. El resultado no se asemeja ni contradice con el de Imán T.(2018), quien indagó sobre: Motivación de logro en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la institución educativa Perú – Canadá Tumbes 2017, comprobando que el nivel de motivación de logro, según sus dimensiones y relación al sexo, los estudiantes del cuarto y quinto grado de secundaria de la institución educativa Perú Canadá, Tumbes, 2017, los estudiantes del sexo femenino se ubican en el nivel tendencia alto, El nivel de las dimensiones de motivación de logro, según edad 14, 15, 16, 17, 18 y 19 años en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Perú – Canadá, Tumbes, 2017, es tendencia alto. Este resultado evidencia que cuando una persona ejerce influencia en otra puede llevarlo a afectar o a intentar positivamente a los demás, según en nuestro hallazgo los pobladores masculinos en la edad adolescente manejar mejor su dominio en otras personas, ya que ellos buscan y demuestran más preocupación en su reputación ya que siempre quieren aparecer superiores en el contexto social.

Y finalmente el último objetivo 3) Identificar la motivación de logro en la dimensión logro en función a la edad en pobladores de 18 a 45 años del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2018, encontrándose que el 15.4% (40) de los pobladores en la edad de 30 a 38 años se ubican en el nivel tendencia bajo; el 15.0% (39) de los pobladores en la edad de 44 a 45 años se ubican en el nivel tendencia bajo; por consiguiente, el 14.6% (38) de los pobladores en la edad de 18 a 29 años se ubican en el nivel tendencia bajo de motivación de logro en la dimensión logro; por último, el 11.2% (29) de los pobladores en la edad de 39 a 43 años se ubican en el nivel tendencia bajo de motivación. El resultado no se asemeja ni contradice con la investigación con Apolo L.(2017), quien en su investigación sobre “Motivación de logro en los estudiantes de segundo grado de secundaria de la institución educativa 7 de enero, del distrito de corrales - tumbes, 2015”; comprobó que el nivel de las dimensiones de motivación de logro según edad en los estudiantes de segundo grado de secundaria de la Institución Educativa 7 de Enero, del distrito de Corrales – Tumbes, 2015 en la edad de 11 años es de tendencia alto, en 12 años es de tendencia alto, en 13 años es de tendencia alto, 14 años es de tendencia alto y 15 años de tendencia alto. El nivel de las dimensiones de motivación de logro según sexo en los estudiantes de segundo grado de secundaria de la Institución Educativa 7 de enero, del distrito de Corrales – Tumbes, 2015, según sexo femenino de tendencia alto, sexo Masculino es de tendencia alto. En este resultado se indica que los pobladores buscan metas sucesivas al mismo tiempo satisfactorias, no muestra que los pobladores masculinos de este asentamiento actúan eficazmente en pro del logro que buscan alcanzar con resultados óptimos a través de sus metas e ideas positivas.

Ante lo antes expuesto se enfatiza que la persona está rodeada de influencia de su entorno ya sean positivas o negativas relacionándose en su motivación de logro es decir en sus metas, logros y hasta en su percepción misma.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, se puede concluir lo siguiente:

- Se concluye que el 60% de sujetos se encuentra en un nivel de tendencia bajo en base a motivación de logro en pobladores de 18 a 45 años de edad del asentamiento humano Mafalda Lama.
- Se identificó que el 49,6% de los pobladores se encuentra en un nivel de tendencia bajo en la dimensión afiliación con relación a la motivación de logro en pobladores de 18 a 45 años de edad del asentamiento humano Mafalda Lama.
- Se concluye que el 58,1% de los individuos se encuentra en un nivel de tendencia bajo en la dimensión poder con relación a la motivación de logro en pobladores de 18 a 45 años de edad del asentamiento humano Mafalda Lama.
- Se concluye que el 56,2% de los sujetos se encuentra en un nivel de tendencia bajo en la dimensión logro con relación a la motivación de logro de los pobladores de 18 a 45 años de edad del asentamiento humano Mafalda Lama.

5.2. Recomendaciones

Al presidente del Gobierno Regional de Tumbes se le recomienda hacer coordinaciones con la DIRESA, con la finalidad de elaborar proyectos donde se logre promover de manera estratégica actividades de salud mental.

Al alcalde de Tumbes se le recomienda implementar puestos de trabajo, teniendo como finalidad satisfacer las necesidades básicas, sociales de la comunidad.

Al teniente gobernador del asentamiento humano Mafalda Lama se le sugiere formar comités de apoyo, que estarán encargados de conocer las necesidades de la población y coordinar con las autoridades superiores, a fin de poder resolver la problemática de la comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arzapalo, B. (2018). *Motivación para el logro en estudiantes mujeres del 4to y 5to año del nivel secundaria de la institución educativa pública “nuestra señora de Fátima” distrito Ayacucho – 2017*. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000046369>

Balladares, T. (2017). *Motivación de logro en los docentes de la institución educativa inmaculada concepción – tumbes, 2017*. Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20(5).pdf)

Correa, G. (2016). *Autoestima y la motivación de logro en los estudiantes del cuarto y quinto grado del nivel secundario de la institución educativa emblemática el Triunfo .Tumbes, 2016*. Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000042949>

Ccoyllo, M. (2018). *Motivación para el logro en adolescentes mujeres de 4to y 5to grado de educación secundaria de la institución educativa pública “9 de diciembre” provincia de Huamanga, distrito de Ayacucho - 2017*. Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20\(13\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20(13).pdf)

De la Puente, R. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Recuperada de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/298/1/delapuenta_rl.pdf

García, A. (2015). *Relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria Alfred Nobel- Tumbes, 2014*. Recuperada de:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4498/AUTOESTIMA_MOTIVACION_DE_LOGRO_GARCIA_CAMIZAN_ANTONIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, G. y Gonzales, H. (2015). *Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agrotransportes Gonzales s.r.l de la ciudad de Trujillo, periodo abril-junio del año 2015*. Recuperada de:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1432/1/Gonzales_Segundo_Motivacion_Incrementar-Laboral.pdf

Gutiérrez, G. (2015). *Motivación de logro en los estudiantes de tercero y cuarto año de secundaria de la institución educativa 7 de Enero del distrito de Corrales-Tumbes, 2015*. Recuperado de:

<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000044109>

Martínez, C. (2014). *Factores sociodemográficos y su relación con la motivación de*

logro de los técnicos de enfermería del hospital regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014. Recuperado de:
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000040407>

Navea, M. (2015). *Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud.* Recuperada de:
http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Anavea/NAVEA_MARTIN_ANA_Tesis.pdf

Nole, C. (2015). *Relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico de los estudiantes de cuarto año de secundaria de la institución educativa N° 093 Efraín Arcaya Zevallos Zarumilla-Tumbes, 2015.* Recuperada de:
<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000044096>

Ortiz, Y. (2014). *Influencia de la condición de trabajo en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ingeniería civil y contratistas generales s.a.* Recuperada de:
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/20.500.11818/544/1/TESIS%20ICCG SA.pdf](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/20.500.11818/544/1/TESIS%20ICCG%20SA.pdf)

Osorio, E. (2014). *La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la universidad Rafael Landívar.* Recuperada de :
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/83/Osorio-Eva.pdf>

Paucar M (2015). *Estrategias de aprendizaje, motivación para el estudio y comprensión lectora en estudiantes de la facultad de educación de la UNMS.*

Recuperada de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4322/Paucar_mp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rengifo, R. (2017). “*Variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores del Asentamiento Humano Los Cedros en el distrito de San Juan Bautista – Iquitos*”. Recuperada de:

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2182/SATISFACCI%C3%93N CON LA VIDA AUTOESTIMA RENGIFO UTIA RUTH RISSELLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2182/SATISFACCI%C3%93N%20CON%20LA%20VIDA%20AUTOESTIMA%20RENGIFO%20UTIA%20RUTH%20RISSELLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes, M. (2017). *Autoestima y agresividad en estudiantes del primer y segundo año de secundaria de la institución educativa José Antonio Encinas Aplicación-Tumbes, 2016.* Recuperada de:

<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000042946>

Rivera, M. (2013). *La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de Comayagüela, M.D.C., durante el año lectivo 2013.* Recuperada de:

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/la-motivacion-del-alumno-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-en-los-estudiantes-de-bachillerato-tecnico-en->

- Terán, V. (2016). *Motivación académica y estrategias de aprendizaje en estudiantes del primer ciclo de la universidad de San Martín de Porres*. Recuperado de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2623/1/teran_vme.pdf
- Vásquez, J. (2015). *Motivación de logro de los ingresantes a la facultad de ciencias de la salud de la Uladech. Chimbote, 2014*. Recuperado de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2623/1/teran_vme.pdf
- Vasquez, S. (2018). *Motivación de logro de los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Tumbes - Tumbes, 2018*. Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6223>
- Vivar M. (2013). *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. Recuperada de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1813/MAE_EDUC_105.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 01: Escala de motivación de logro

ESCALA M-L-1996

POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERÚ Y COLABORADORES

INSTRUCCIONES

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (x) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio:

1 Equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO

2 Equivale a MUY EN DESACUERDO

3 Equivale a EN DESACUERDO

4 Equivale a DE ACUERDO

5 Equivale a MUY DE ACUERDO

6 Equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Cuando estoy con mis padres:						
a.	Hago lo necesario para comprenderlos						
b.	Cuestiono lo que parece inapropiado						
c.	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2.	En casa:						
a.	Apoyo en la contribución de algún objetivo						
b.	Soy el que da forma a las ideas						

c.	Soy quien logra que se haga algo útil						
3.	Con mis parientes:						
a.	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b.	Hago lo necesario para evitar su influencia						
c.	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4	Cuando tengo un trabajo en grupo						
a.	Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
b.	Distribuyen sus notas para facilitar el análisis						
c.	Finalmente hago visible mi estilo en la presentación						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a.	Me sumo al trabajo de los demás						
b.	Controlo el avance del trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mí						
a.	Elegiría a asesore con mucho talento						
b.	Determinaría las normas y forma de trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
7.	Amigos:						
a.	Los trato por igual						
b.	Suelen acatar mis ideas						
c.	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						

a.	Los tomo como modelos						
b.	Censuro las teorías que no me parecen						
c.	Busco la aprobación de mis iniciativas						
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a.	Busco la aceptación de los demás						
b.	Oriento el tema de conversación						
c.	Los selecciono según me parezca						
10.	Con el sexo opuesto						
a.	Busco los puntos de coincidencia						
b.	Busca la forma de controlar la situación						
c.	Soy simpático si me interesa						
11.	El sexo opuesto						
a.	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b.	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c.	Permite la comprensión del otro						
12.	En la relación de pareja						
a.	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b.	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c.	Intento para obtener mayor utilidad						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a.	Busco sus lugares donde se reúnen						
b.	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c.	Los ayudo siempre que obtengo beneficio						

14.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b.	Son fáciles de convencer y manejar						
c.	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Acato lo que se decide en grupo						
b.	Impongo mis principios						
c.	Espero que me consideren un ganador.						
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a.	Acepto los retos, aunque me pare						
b.	Aceptan mi consejo para decidir.						
c.	Elijo el juego en el que puedo ganar						
17.	Durante el juego						
a.	Me adapto a las normas						
b.	Impongo mis reglas						
c.	Intento ganar a toda costa						
18.	Cuando el juego termina						
a.	Soy buen perdedor						
b.	Uso las normas más convenientes						
c.	Siempre obtengo lo que quiero.						

ANEXO 02: Validez y confiabilidad de la escala de la motivación de logro

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 JI cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces, a un nivel del 0.01 de significación.

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

Fue por el método del test – re test con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

ANEXO 03: Consentimiento informado

El propósito de este documento de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por el estudiante de psicología Anthony Ramos Preciado, de la Universidad Uladech-Tumbes. La meta de este estudio será examinar el nivel de motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano Mafalda Lama-Tumbes, 2016.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente una brevedad de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en

cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya se le agradece su participación.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al responsable de esta investigación, estudiante de psicología Anthony Ramos Preciado al teléfono 947698596.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
Fecha

Firma del Participante

DNI