



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**MOTIVACIÓN DE LOGRO EN INTERNOS POR DELITO DE TRÁFICO  
ILÍCITO DE DROGAS DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO**

**TUMBES, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

**JENIFER YOVANI AVILA MELENDEZ**

**ORCID: 0000-0003-1270-1253**

**ASESOR:**

**Mgr. GUILLERMO ZETA RODRIGUEZ**

**ORCID: 0000-0002-4031-5061**

**TUMBES - PERÚ**

**2019**

**FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

.....

Mgtr. Elizabeth Bravo Barreto

**Presidente**

.....

Mgtr. Carlos Alberto Coronado Zapata

**Secretario**

.....

Dra. Narcisa Elizabeth Reto Otero De Arredondo

**Miembro**

.....

Mgtr.. Guillermo Zeta Rodríguez

**Asesor**

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a las personas responsables como

El director y al psicólogo del establecimiento

Penitenciario de tumbes, quienes me brindaron las facilidades

Necesarias para la realización de esta investigación, a mi asesor.

Guillermo Zeta Rodríguez por la ayuda brindada durante el

Proceso de realización de esta investigación.

**A mis padres:** por haberme dado la vida, por el afecto que me han dado y me siguen brindando, por su apoyo permanente e incondicional desde que nací hasta hacerme profesional

## **DEDICATORIA**

### **A mis padres, Martin y Pilar:**

Por ser la luz de mis ojos

Por guiarme cada día,

Por ser mi ejemplo de enseñanza de los

Caminos de la ida y por ayudarme a

Alcanzar mis metas.

## RESUMEN

La motivación de logro se ve reflejada en aquella necesidad de superación y obtención exitosa de las metas. Frente a esto la motivación de logro se debe considerar importante ya que influye en el pensamiento y actuar de las personas; teniendo en cuenta lo antes mencionado se plantea el siguiente enunciado: ¿Cuál es la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario Tumbes, 2018? En base a ello se planteó como Objetivo General: Determinar la motivación de logro de la población estudiada ; esta investigación desde el punto de vista metodológico es de tipo descriptivo simple, nivel no experimental y un diseño transversal , con una población que estuvo conformado por 150 internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario Tumbes , 2018. Se recolectaron los datos mediante una encuesta, considerando la Escala de Motivación de Logro del Dr. Luis Vicuña Peri y el análisis documental; se utilizó el análisis estadístico descriptivo; los resultados denotan que el nivel de motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario Tumbes, 2018, se obtuvo como resultado que en el 76. % de los internos se ubica en un nivel tendencia bajo de motivación de logro, en la dimensión afiliación el 68. % de los internos se ubica en el nivel de tendencia bajo, en la dimensión poder el 68. % se ubica en el nivel de tendencia bajo y en la dimensión logro el 76. % de internos se ubica en un nivel bajo de motivación en la dimensión logro.

**Palabras Clave:** Motivación de Logro, dimensión de afiliación, dimensión de poder y dimensión de logro.

## ABSTRACT

The motivation of achievement is reflected in the need to overcome and achieve goals successfully. Faced with this, the motivation of achievement must be considered important since it influences the thinking and actions of the people; taking into account the aforementioned, the following statement is put forward: What is the motivation for achievement in inmates for the offense of illicit drug trafficking of the Penitentiary Tumbes, 2018? Based on this, it was proposed as General Objective: Determine the motivation of achievement of the studied population; this research from the methodological point of view is simple descriptive type, non-experimental level and a cross-sectional design, with a population was composed of 150 inmates for the crime of illicit drug trafficking of the penitentiary, 2018., the data was collected through a survey, considering the achievement motivation scale of Dr. Luis Vicuña Peri and the documentary analysis; the descriptive statistical analysis was used ; the results show that the level of internal achievement motivation for the crime of illicit drug trafficking of the penitentiary, 2018.It was obtained as a result that in 76.% of the inmates are located in the low tendency level of achievement motivation ,in the affiliation dimension 68.% of the inmates were located in low tendency level, in the power dimension 68.% were located in the low trend level and in the achievement dimension 76.% of inmates is located in a low level of motivation in the achievement dimension.

Keywords: Motivation of achievement, membership dimension, power dimension and achievement dimension.

## CONTENIDO

<b>CONTENIDO</b>	
<b>TITULO DE TESIS</b> .....	i
<b>FIRMA DEL JURADO Y ASESOR</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>CONTENIDO</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	x
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. REVISION LITERARIA</b> .....	4
2.1. Antecedentes .....	4
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	4
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	10
2.1.3. Antecedentes Locales .....	15
2.2. <b>BASES TEÓRICAS</b> .....	19
2.2.1. Motivación de logro .....	19
2.2.1.1. Que es sentirse motivado .....	19
2.2.1.2. Que es logro .....	19
2.2.1.3. Definición .....	19
2.2.1.4. Naturaleza de la motivación.....	22
2.2.1.5. Proceso básico de la motivación .....	22

2.2.1.6. Fases centrales de la motivación.....	23
2.2.1.6.1 Retos de la motivación.....	24
2.2.1.6.2 Consideración sobre la motivación de logro.....	24
2.2.1.6.3 Motivaciones y Motivos.....	27
2.2.1.6.4 Factores personales y afectivos de la motivación.....	27
2.2.1.6.5 concepto de sí mismo.....	28
2.2.1.7.1 Autoestima.....	28
2.2.1.7.2 Internalidad.....	28
2.2.1.7.3. Necesidad de logro.....	28
2.2.1.7.4. Manifestaciones de la motivación de logro.....	28
2.2.1.7.4.1. Teoría de la motivación.....	31
2.2.1.7.4.2. Jerarquía de Necesidad (Abraham Maslow).....	31
2.2.1.7. 4.3 Necesidades de Existencia o Existenciales (E).....	33
2.2.1.7.4.4. Necesidades de Relación (R).....	33
2.2.1.7.4.5 Necesidades de Crecimiento (G – Growth en inglés).....	33
2.2.1.7.4.6 La teoría de los factores de Herzberg.....	34
2.2.1.7.4.7 Teoría de las necesidades secundarias (David McClellan.....	35
2.2.1.8. Afiliación.....	35
2.2.1.8.1 Poder.....	36
2.2.1.8.2 Logró.....	36
2.2.1.8.3 Motivación por Afiliación.....	38
2.2.1.8.4 Motivación para el Logro.....	39
2.2.1.8.5 Motivación por Poder.....	39
2.2.1.9 Motivación por Competencia.....	40
2.2.1.9.1 Teorías de las expectativas de Vroom.....	40
2.2.1.9.2 Teoría del reforzamiento.....	41
2.2.1.1.9.3 Teoría relacionada a la motivación de logro.....	43



2.2.1.9.4 Teoría de la motivación intrínseca.....	43
2.2.1.9.5 Teoría de la motivación extrínseca.....	45
2.2.1.9.6 Clasificación de la motivación por logro .....	46
2.2.1.9.7 Motivación por poder.....	46
2.2.1.10 Motivación por competencia.....	47
2.2.1.10.1 Motivación por poder .....	47
2.2.1.10.2 Característica de las personas con necesidad de logro .....	49
2.2.1.10.3 Variaciones de la motivación.....	50
2.2.1.10.4 Medición de la necesidad de logro.....	50
2.2.1.11 Característica de la motivación.....	52
2.2.1.11.1 Fenómeno individual.....	52
2.2.1.11.2 Compleja.....	52
2.2.1.11.3 Extrínseca o intrínseca.....	52
2.2.1.11.4 Intencional o propositiva.....	52
2.2.1.12 Genera conductas activas y persistentes.....	53
2.2.1.12.1 Genera autoestima.....	53
2.2.1.12.2 Motivación no es presión.....	53
2.2.1.12.3 Cómo nos han educado.....	55
2.2.1.12.4 Delito de narco tráfico.....	56
2.2.1.12.5 Definición.....	56
2.2.1.12.6 Droga: .....	56
2.2.1.12.7 El tráfico ilícito de drogas en el Perú .....	57
2.2.1.12.8 La pena preventiva en el penal.....	57
2.2.1.12.9 La pena será no menor de veinte ni mayor de 30 años, si el delito es cometido.....	58

2.2.1.13.La motivación en la sentencia.....	54
2.2.1.13.1 La motivación como justificación de la decisión .....	59
2.2.1.13.2 La Motivación como actividad.....	59
2.2.1.13.3 Motivación como producto o discurso .....	60
2.2.1.13.4 La función de la motivación en la sentencia.....	61
2.2.1.13.5 La motivación como justificación interna y externa de la decisión.....	62
<b>III. METODOLOGIA .....</b>	<b>64</b>
3.1. Diseño de la investigación .....	64
3.2. Población y muestra .....	65
3.3. Definición y operacionalizacion de la variable.....	67
3.4. Técnicas e instrumento .....	68
3.5. Plan de análisis.....	71.
3.6. Matriz de consistencia.....	72
3.7. Procedimientos.....	72
3.8. Principio ético.....	73
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>75</b>
4.1. Resultados .....	75
4.2. Análisis de los resultados.....	82
<b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>84</b>
5.1. Conclusiones.....	84
5.2. Recomendaciones.....	85
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	
<b>ANEXOS.....</b>	<b>93</b>
Anexos 1: escala de motivación de logro M-L 1996 .....	105

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	75
Niveles de motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes, 2018.	
<b>Tabla 2</b> .....	77
Niveles de dimensión en la motivación de logro por de afiliación en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes, 2018.	
<b>Tabla 3</b> .....	79
Niveles de dimensión en la motivación de logro de poder en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes, 2018.	
<b>Tabla 4</b> .....	81
Distribución en porcentaje con respecto a las edades y sexo de los niveles en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018.	

## INDICE DE GRAFICOS

<b>Figura 1</b> .....	75
Distribución de porcentaje del nivel de motivación de logro en internos por delito de tráficos ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018.	
<b>Figura 2</b> .....	77
Distribución porcentual en la dimensión en motivación de logro de afiliación en internos por delito de tráficos ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018.	
<b>Figura 3</b> .....	79
Distribución porcentual en dimensión en motivación de logro de poder en internos por delito de tráficos ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018.	
<b>Figura 4</b> .....	81
Distribución en porcentaje con respecto a las edades y sexo de los niveles en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018	

## INTRODUCCION

La presente investigación deriva de la línea de investigación: variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos; es considerada la motivación como aquello que propulsa a un individuo a efectuar distintas acciones persistiendo en estas hasta el día que se cumpla el objetivo o meta deseada Pila (2012). Los estándares de excelencia pueden estar en relación con la tarea (desempeñar una tarea con éxito), con uno mismo (rendir mejor que otros).

La motivación de logro es determinada por ATKINSON es el acondicionamiento comparativamente seguro de explorar el triunfo o logro, y según MCCLEALLAND es la inclinación de abarcar el triunfo y emplazamiento que suponen la valoración del desempeño del individuo, en semejanza con estereotipos de excelencia.

El estudio aportará información relevante sobre la problemática que existe en los internos de la ciudad de Tumbes, se reconoce que los sistemas penitenciarios no responden cabalmente a su finalidad de reintegrar a la sociedad a los sujetos que han transgredido el orden social y por ende la ley, no llega al objetivo principal como es la readaptación social, encontrándose la corrupción por algunas autoridades del INPE y la ociosidad del interno y su readaptación se ve truncada al no contar con los medios, recursos o falta de instalaciones adecuadas dentro del penal para poner a trabajar a estas personas. Este problema se conoce y se le da escaso interés o falta de motivación de proporcionar soluciones a la pésima y errónea conducta que los ha hecho pensar que delinquir es una forma de vivir acompañado de motivaciones incorrectas de salir adelanté.

Dentro de esta circunstancia de una nula confianza que se les tiene a los internos por delito de tráfico ilícito de drogas más la pobre e ineficaz readaptación que obtienen dentro del penal de Tumbes, en el presente trabajo de investigación nos daremos cuenta que se les tiene que dar oportunidad de cambio aprovechando los factores positivos y motivaciones de logro y combatir los factores negativos que posean los internos. Por tal motivo se precisa un criterio eficaz de cambio estructural que requiere nuestro país en materia penitenciaria. El cual se basa en la unión de esfuerzos entre el gobierno, sector de educación universitario, sector empresarial y la sociedad en general; motivados a lograr transformación en la vida penitenciaria, donde los centros penitenciarios no se sostengan con nuestros impuestos; sino que generen su propio sustento y dejen de ser una carga para el Estado; y con la motivación de logro reflejada en el trabajo y esfuerzo recompensen una parte del daño causado a la sociedad.

En este contexto, se ha formulado el siguiente problema ¿Cuál es la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018? En base a ello se planteó como Objetivo General: Determinar la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018. Para lograr el objetivo general es necesario trabajar con los Objetivos Específicos: que mencionamos a continuación. 1: Identificar el nivel de la dimensión afiliación de la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018. 2: Identificar el nivel de la dimensión poder de la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – tumbes, 2018. 3: Identificar el nivel en la dimensión logro de la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario –

Tumbes, 2018. La investigación se justifica por las razones fundamentales que identificara la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – Tumbes 2018, Esta investigación desde el punto de vista metodológico es de tipo descriptivo simple (por que describe), nivel no experimental (por que no manipula la variable) y un diseño transversal (se realiza en un mismo tiempo y todo a la vez), con una población muestral de 150 interno por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018. Se recolectaron los datos mediante una encuesta, observación, entrevista considerando la Escala de Motivación de Logro del Dr. Luis Vicuña Peri y el análisis documental; para el análisis y procesamiento de los datos se utilizó el Software SPSS versión 22.0 y el programa informático Microsoft Excel 2010, la muestra fue no probabilística de forma intencional ya que se trabajó con la totalidad de la población. Se obtuvieron medidas de estadísticas descriptivas: como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales. Como resultado se puede evidenciar que los internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes, 2018, que el 76% de internos se ubican en el nivel de tendencia bajo de motivación de logro, el 68% se ubica en un nivel de tendencia baja en la motivación de logro en la dimensión afiliación, el 68% se ubica en el nivel alto de motivación en la dimensión poder, 76% de internos se ubica en un nivel bajo de motivación en la dimensión logro. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018 tiene un nivel bajo de motivación logro. El informe se estructura de la siguiente manera: I: Título, II: Revisión de la literatura, III: Hipótesis, IV: Metodología, V: Resultados, VI: Conclusiones, VII: Referencias bibliográficas y por ultimo tenemos los anexos de la investigación.

## **II. REVISION LITERARIA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Rosada (2012) realizo una investigación titulada relación entre rendimiento académico y la motivación al logro en los estudiantes del tercer y cuarto año de la carrera de psicología industrial/organizacional Guatemala. Para la cual explico la escala de motivación al logro de morales (2006) Los hallazgos muestran que no existe relación entre la motivación al logro y las notas obtenidas. También demostró que las mujeres muestran mayor nivel de motivación que los hombres, Sin embargo, contrario a lo que esperaba no existe diferencia significativa de la motivación al logro entre el tercer y cuarto grado. Los estudiantes presentaron promedio de 77 a 80 puntos que son aceptables, pero no excelentes por lo que esperarí un mejor rendimiento académico Sin embargo no se estudiaron los diferentes factores que lo pueden influir

Osorio (2014) realizo una investigación denominada determinar el nivel de motivación de logro de los estudiantes de los cursos proyectos arquitectónicos correspondientes al primer ciclo académico, con las variables de sexo edad trabajo beca actividad extra aula y escolaridad de los padres. Se tomó como muestra una sección de cada curso totalizando 136 estudiantes los resultados evidencian que 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, se encontró que las mujeres tienen una mejor motivación que los hombres, y que son ellas las que organizan mejor su tiempo y quieren llegar lo más lejos en su profesión. En el segundo 19 año de estudio se determinó que no hay diferencia en la motivación según el sexo sin embargo las mujeres prefieren las tareas fáciles y no ser jefe para vivir con más paz pero quieren destacar entre los primeros y lograr el éxito profesional. En el tercer año la motivación de logro es más alta en las mujeres y creen que trabajan duro para estar entre los primeros como que si alcanzan el éxito buscarían un nuevo reto porque el éxito profesional es algo fundamental para ellas. Se utilizó como escala ML1, ML2 de motivación de logro, del Dr. Pedro

Antolín (2013) realizó una investigación denominada relacionada rendimiento académico y motivación de logro en los alumnos de la facultad de ciencias de la educación, enfermería y fisioterapia universidad de Almería. Con el fin de establecer si la motivación está relacionada con el rendimiento académico en los alumnos de la facultad de ciencias de la educación, enfermería y fisioterapia universidad de Almería Según los resultados de su investigación la motivación está relacionada con el rendimiento de los alumnos de primaria de la muestra. Del total de los 91 alumnos el 67% de la muestra con 61 individuos presenta una motivación intrínseca alta, es decir que la motivación media de estos alumnos es alta. Otros datos obtenidos sobre motivación son los referidos al género donde las niñas la presenta ligeramente más baja que los niños. En cuanto al rendimiento en general han suspendido tanto alguna asignatura como algún curso más mujeres que hombres por lo que el rendimiento de

las niñas no es superior al de los niños sino inferior pero no se encontró diferencias significativas. Con respecto al curso al que se pertenece, los alumnos de 5º curso tienen una motivación

Más baja que los de 6º curso, lo que supone que a medida que el individuo se desarrolla aumenta su motivación sin embargo los datos 20 muestran que no existen diferencias significativas entre los diferentes cursos. A pesar de que numerosos estudios demuestran que tanto la motivación como el rendimiento son más bajos en centros más desfavorecidos con nivel sociocultural más bajo nuestros datos manifiestan una igualdad en el nivel de motivación por parte de los dos centros debido a que si esas diferencias socioeconómicas existen deben ser pequeñas pues los centros se sitúan en la misma ciudad. 73 De entre los datos más significativos hallados en esta investigación encontramos los referentes a la motivación en alumnos cuyo rendimiento es bajo los alumnos que han suspendido alguna asignatura presentan una motivación mucho menor que los alumnos que no han suspendido ninguna asignatura de la misma manera los alumnos que han suspendido algún curso tienen una motivación menor respecto a los alumnos que no han suspendido ningún curso.

Lo que demuestra este trabajo es que la motivación baja influye negativamente en el rendimiento, pudiéndose presentar está antes o después del suspenso, pero mostrando que una motivación baja influye notablemente en un rendimiento bajo y evidenciando la necesidad de intervenir en sujetos con baja motivación y en la formación por parte del profesorado para saber aplicar las estrategias necesarias para este fin.

Vargas (2014) en su trabajo de investigación, el tráfico ilícito de drogas, Tráfico Ilícito de Drogas y particularmente el consumo en el Mundo, constituye uno de los principales problemas que las sociedades han enfrentado desde que el hombre descubrió las drogas, hoy es un problema mundial.

Repercusiones catastróficas para la salud y la seguridad, al cual debemos darle solución. Al finalizar la década de los setenta la sociedad no percibía la presencia de un problema de drogas, entendiéndose por éstas a las comúnmente conocidas como drogas ilícitas derivadas de la hoja de coca pese a que ya se manifestaban ciertos patrones de consumo practicados por estratos poblacionales urbanos aislados. En lo que concierne a la oferta ilegal propiciada por el narcotráfico el problema abarca diversos contextos: Dentro del contexto económico ha generado una distorsión socioeconómica política y ética así como graves consecuencias ecológicas de los sectores poblacionales involucrados en este.

En resumen Es importante que se entienda que las drogas son un problema de la sociedad en su conjunto que sus efectos y consecuencias nos alcanzan a todos de allí que las estrategias diseñadas para enfrentar con éxito la lucha antidrogas.

Vásquez (2009) realizó una investigación denominada motivación al logro para alcanzar objetivos entre los estudiantes de Psicología Clínica y Psicología Industrial de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala Y determinar dicha diferencia en los aspectos de activación expectativa ejecución incentivo y satisfacción .aplicó el test

MPS Escala de motivaciones psicosociales a 75 estudiantes de cuarto año distribuidos en 36 de Psicología Clínica y 39 de Psicología Industrial. Este test determina la existencia de la correlación significativa entre ambos grupos, por tal razón se utilizó la escala de auto desarrollo y componentes de activación, expectativa ejecución incentivo y satisfacción.

El estudio corresponde como una investigación no experimental, descriptiva y la metodología estadística utilizada fue de estudiante. Se concluyó que existen diferencia significativa entre 23 los estudiantes de ambos grupos respecto a la activación pero no con la expectativa ejecución incentivo y satisfacción. Además se encontró diferencia estadísticamente significativa en las áreas de ejecución incentivo y satisfacción por género. También se encontró diferencia estadísticamente significativa en el factor incentivo de las personas que trabajan y las que no. Se recomendó formular un método personalizado para alcanzar objetivos y eliminar las barreras que puedan obstaculizar el logro de las metas.

Padrón & Sánchez (2010) indagaron en su investigación sobre el efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el Crecimiento Psicológico. Revista Venezolana de Gerencia [online]. 2010, vol.15, n.49, pp. 141-158. ISSN 1315-9984. Considerando como elementos claves de la excelencia gerencial, las características personales de los individuos que conforman las organizaciones, se efectuó un estudio aplicado, descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, de campo, con diseño no experimental transaccional correlacional-causal. El mismo presentó como objetivo general analizar el efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en los

crecimientos psicológicos todos ellos en personas exitosas en su ámbito de acción. Se diseñaron tres instrumentos tipo Likert validados a través del juicio de expertos, el poder discriminatorio de los ítems y la confiabilidad, estimada con el coeficiente Alpha Cron Bach arrojó para el de motivación al logro un  $r_{tt}=0.97$  inteligencia emocional  $r_{tt} = 0.90$

y el de crecimiento psicológico  $r_{tt}=0.97$ . Los resultados procesados mediante estadísticas descriptivas e inferenciales evidenciaron a las tres variables en un nivel muy alto la relación entre la motivación al logro y la Inteligencia emocional con el Crecimiento Psicológico es alta y positiva (R de 0.820), explicando ambas el 67.3% de la variación total del Crecimiento Psicológico

Balletal (2010) Llevo a cabo la investigación donde se trataba de estudiar los diversos perfiles motivacionales que pueden hallarse en función de la combinación de las metas de los individuos con una muestra de 1924 estudiantes universitarios. El resultado obtenido fue la instauración de una clasificación de perfiles motivacionales en ella se establecieron seis tipos de perfiles motivacionales diferentes el primero de los perfiles es el de sujetos con baja motivación generalizada. Corresponde con el 15,9% de los participantes de esta investigación los resultados alcanzados en esta investigación enuncian que los alumnos que están motivados por aprender para alcanzar mejores resultados que los demás y para evitar proporcionar una mala imagen ante los compañeros son los que creen poseer mejor rendimiento académico y un mayor nivel de conocimientos. Por otro lado respecto a las variables motivacionales los sujetos que tienen un perfil motivacional orientado al aprendizaje son los que forman una

valoración más alta de las tareas, los que ejercitan un autocontrol superior sobre su aprendizaje y los que poseen unos niveles más bajos de ansiedad.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales.**

Yactayo (2010) realizó una investigación titulada motivación de logro y rendimiento académico de una institución educativa del Callao. El propósito de esta investigación es establecer la relación entre la motivación de logro académico y el rendimiento académico en alumnos de secundaria. Se aplicó una prueba de Motivación de logro académico (MLA) en alumnos de secundaria. La muestra fue de 93 alumnos de tercero, cuarto y quinto de secundaria en la I.E. mixta Fe y Alegría 43 de Ventanilla Callao con edades entre los 14 y 18 años. Se obtuvo un índice de correlación de 0.39 mediante la prueba de Spearman. En los hallazgos se encontró relación moderada entre la motivación de logro y el rendimiento académico también que las mujeres tienen una motivación de logro mayor a los varones.

Remón (2013) realizó una investigación titulada Clima social familiar y motivación académica en estudiantes de 3ro y 4to de secundaria pertenecientes a colegios católicos de Lima Metropolitana el objetivo de este estudio fue establecer la existencia de relaciones significativas entre las dimensiones y áreas del Clima Social Familiar y los tipos y subtipos de Motivación Académica y Desmotivación, en 378 estudiantes del 3er. y 4to. Año de Secundaria de colegios pertenecientes al Consorcio de centros

educativos católicos de Lima Metropolitana. El estudio fue de tipo Correlacional y a través de un muestreo probabilístico,

Considerando criterios de inclusión y exclusión se logró obtener una muestra estratificada y representativa de la población. La recolección de datos se hizo con la Escala del Clima Social en la Familia de Moos y la Escala de Motivación Académica de Vallerand, esta última fue adaptada y analizada psicométricamente para probar su confiabilidad y validez en nuestro medio. Los resultados demuestran que la cohesión relaciones actuación desarrollo intelectual-cultural social-recreativo, moral-religioso estabilidad organización y control familiar se correlacionan de manera significativa y positiva con la motivación académica intrínseca, extrínseca y sus subtipos y de manera significativa pero inversa con la desmotivación. El área conflicto es el único que presenta correlación inversa con los tipos y subtipos de motivación académica Se discuten los resultados en función del Enfoque de la Ecología Social y de la Teoría de la Auto-Determinación.

Morales (2010) investigó y a la vez se tituló El clima social familiar de los internos de los penales del Perú. El presente estudio pertenece al tipo cuantitativo. En cuanto al nivel de la investigación éste será descriptivo simple ya que buscará describir el clima familiar en el que vivieron los internos. La población estará conformada por los internos de los penales del Perú. Se utilizará las técnicas de análisis estadístico descriptivo, como son uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y gráficos; así como el uso de pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas con su respectiva prueba de significancia, dependiendo el comportamiento de la(s) variable(s) en estudio.

Colmenares y Delgado (2008) realizaron una investigación denominada correlación entre rendimiento académico y la motivación de logro en los estudiantes apartados previamente de la licenciatura en Educación de la universidad de los andes en Trujillo Venezuela. Con el objetivo de determinar tanto las condiciones cognitivas como las valorativas afectivas y motivacionales con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación en general y especialmente en el ámbito de la educación superior. Para ello aplicaron el cuestionario MLP, así como establecieron teorías en las cuales se fundamentaron para luego discutir las y reflexionar. Estudiaron a McClellan (1998), Romero (2000) y Romero y García (2003). Este estudio concluyó en cuanto al rendimiento académico que el 35% de los estudiantes logró graduarse en el tiempo estipulado, un 15% abandonó los estudios y un 55% continuaba en el sistema a la hora de la discusión de resultados. También se llegó a la conclusión que existen factores como las dificultades propias de las asignaturas, los métodos de enseñanza y las estrategias didácticas de los docentes, igualmente se detectó que docentes autoritarios desmotivan al 27 estudiante y los métodos verticales centrados en el profesor contribuyen al abandono de la materia. En cuanto a la motivación de logro, se detectaron dos grupos extremos y uno intermedio. El 16% logró una alta motivación, el 17% una baja motivación y el 67% que es el grupo intermedio está en el rango a veces motivado y/o nunca motivado. En cuanto a la correlación entre variables el grupo de motivación de logro alto presentó una correlación alta con el rendimiento académico, y también sus notas son altas en todos los cursos, mientras que el grupo de motivación de logro baja, también su rendimiento académico es bajo. Por último el



grupo intermedio de motivación de logro, su correlación al rendimiento académico se ubicó en el rango de correlación significativa.

Vargas (2007). Investigo y título Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora y auto eficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la universidad nacional San Antonio abad del cusco para el presente estudio el método ex post facto o no experimental con un diseño transaccional correlacional causal realizado en estudiantes universitarios en la universidad del Cusco cuyo objetivo era analizar la influencia de las actitudes emprendedoras (actitud hacia la conducta), las motivaciones para crear empresa lo realizo a través de un modelo de ecuaciones estructurales, utilizo la escala de motivación de logro M-L . Escala de actitud emprendedora concluyendo que los valores del resultado del análisis de la bondad de ajuste ( $GHI=0.988$ ) y el índice de ajuste ponderado ( $AGFI=0.956$ ) alcanzaron valores óptimos lo que permite aceptar el modelo propuesto

Ramírez., Abreu y Badii (2009) en su trabajo de investigación, tenían como objetivo encontrar la relación que existe entre la motivación laboral y el logro de los objetivos de la organización es decir, si la primera resulta ser un factor fundamental para que se lleve a cabo el logro de objetivos Se trata de una investigación de tipo no experimental y transaccional los autores buscaban también conocer la relación entre la motivación laboral y el grado de escolaridad y el puesto de las personas, con la satisfacción y productividad, con el nivel de sueldos y salarios y finalmente la relación de la motivación con la calidad en el trabajo La hipótesis general planteada para esta

investigación indica que la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización; además se apoya de las siguientes hipótesis secundarias: los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación del recurso humano. Las variables dependientes fueron: Objetivos Organizacionales productividad, satisfacción laboral y calidad en el trabajo mientras que la única variable independiente que se toma en cuenta en la investigación es la motivación laboral. Los investigadores aplicaron el método de estudio de casos como procedimiento de análisis de la realidad con el objetivo de buscar soluciones a través de la discusión y análisis de un problema dentro de una empresa real. La recolección de datos se hizo a través de una encuesta aplicada a la muestra, la cual consta de diez personas del área operativa, en donde siete son obreros y tres supervisores, y diez personas administrativas, conformada por dos gerentes, tres jefes de área y cinco auxiliares. La encuesta fue el único instrumento de recolección de datos, la cual consta de ocho enunciados a través de un cuestionario tipo Likert. Los resultados de esta investigación indican que la motivación laboral incrementa el grado de satisfacción de las personas, su productividad y la calidad de su trabajo.

Torres y Col (2009) realizan un trabajo de investigación titulado "Estudio descriptivo correlacional entre la Motivación de Logro Académico (MLA) y el Rendimiento Académico (RA), de los estudiantes del 3er grado de educación secundaria de siete centros de práctica del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, en el área de Comunicación", en Lima, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico, encontrándose: Los estudiantes del 3er grado de educación secundaria de los siete centros de práctica del IPNM, se encuentran en un

nivel medio en relación a su motivación de logro académico, lo que indicaría que dichos estudiantes todavía están en proceso de alcanzar el éxito académico y personal. Los estudiantes se caracterizan por no mostrar insistencia en el logro de sus objetivos, muestran un interés regular por conocer cómo va su desempeño académico y cuál es el resultado final de sus logros. Existiendo una correlación positiva entre la motivación De logro académico y rendimiento académico de los estudiantes de 3er grado de los siete centros de práctica. Lo que significa que a medida que la motivación de logro académico del estudiante aumenta, el rendimiento académico también lo hace.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Mercado (2010) Investiga sobre la Relación entre motivación e identidad cultural en adolescentes de la ciudad de Puno, Está constituida por adolescentes de primero a quinto año de educación secundaria de la ciudad de Puno. En el distrito de Puno existen 14 231 estudiantes de primero a quinto año de educación secundaria según datos del Ministerio de Educación, en donde: el 98.6% estudian en la parte urbana el 1.3% estudian en la parte rural, el 86.8% estudian en colegios estatales, el 13.2% estudian en colegios particulares, el 51.5% son varones y el 48.4% son mujeres. Son 30 colegios en el distrito de Puno en donde: el 18 son estatales y 12 son particulares. El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre motivación e identidad cultural, para lo cual utilizamos como instrumentos válidos y confiables el test de Motivación M-L y el Test de Identidad cultural de Vicuña. Se concluyó en que hay relación directa y significativa, pero débil ( $Rho=0,176$ ) entre Motivación e

Identidad Cultural en los adolescentes de la ciudad de Puno. En el departamento de Puno aproximadamente existen 275, 044 adolescentes quienes se encuentran en el desarrollo de su identidad momento crucial en la adolescencia. Esta etapa es importante desde la perspectiva del desarrollo y configuración de la personalidad pues en ella se definen aspectos de gran importancia para la vida futura. El tipo y diseño del estudio es descriptivo correlacional que nos permitió conocer el grado de relación entre motivación e identidad cultural.

Jiménez, C (2012). Se dedicó a investigar sobre: La ineficacia del trabajo penitenciario como tratamiento en el establecimiento penal de Tumbes. Su objetivo general fue establecer cuáles son los factores que contribuyen a la ineficacia del trabajo penitenciario como tratamiento, en el establecimiento penal de Tumbes, durante el periodo 2010-2011. La investigación fue aplicada, cuantitativa no experimental, se emplearon los métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo y estadístico.

Franco (2018) en su investigación titulada Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017, tuvo como objetivo general investigar la relación entre la motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017, la muestra estuvo conformado 70 docentes, de acuerdo a los resultados se puede observar que el personal docente de la Institución Educativa Aplicación José Antonio Encinas, con

respecto a la motivación de logro; el 45.7% se encuentran en un nivel medio, mientras que el 40.0% se encuentran en un nivel bajo y por último el 14.3% se encuentra en un Nivel alto. En conclusión, si existe relación significativa entre motivación de logro y Satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa Aplicación José Antonio Encinas-Tumbes, 2017. Con respecto al nivel de motivación de logro, El 45.7 % de los docentes se ubican en un nivel medio, y con respecto al nivel.

Martínez (2015) en su investigación denominada "Factores Sociodemográficos y su relación con la motivación del logro de los técnicos de enfermería del hospital regional II-2 José Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014, tuvo como objetivo general 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, la población estuvo conformado por 85 Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes de sexo Masculino y Femenino, de acuerdo a los resultado obtenidos se puede se observa que el 65,9% de los Técnicos de Enfermería presentan un nivel promedio de motivación de logro, el 31,8% Son de nivel bajo, seguido de la tendencia bajo con un 2,4%. En conclusión, Existe relación significativa con todos los factores sociodemográficos como son sexo, edad, estado civil, grado de instrucción y los niveles de motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes.

Villareal (2018) realizó una investigación titulada Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2016, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, la población estuvo constituida por 171 trabajadores, en los resultados se encontró que en la motivación de logro un 63.2% de los trabajadores se ubicaron en una tendencia bajo. En conclusión, Si existe relación significativa entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes en el año 2016 y el nivel de motivación de logro de los trabajadores de la Municipalidad Provincial, 2016 se ubican en una tendencia bajo.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Motivación de logro**

#### **2.2.1.1. Qué es sentirse motivado**

Podríamos decir que la motivación es un proceso que nos permite adaptarnos al medio; nos activa y dirige nuestra forma de actuar hacia una meta, basada en nuestra capacidad de elegir libremente o no. Hay personas que necesitan constantemente de la motivación extrínseca, es decir regulada por el ambiente y el aprendizaje esperando algo a cambio: un premio o recompensa. Otras en cambio lo hacen basados en su motivación intrínseca, por el placer que les produce el mero hecho de realizar la actividad. No esperan dinero o bienes materiales; simplemente gozan con lo que hacen. (Casiello, 2013)

#### **2.2.1.2. Qué es logro**

Un logro es el logro o la realización de lo que se ha estado esforzando por algún tiempo y que, además, dedicó esfuerzos tanto clarividentes como físicos para finalmente lograrlo y hacerlo realidad (definición ABC, sf).

#### **2.2.1.3. Definiciones:**

La motivación al logro está concebida como una característica personal que se relaciona con la necesidad de ser independiente y maestro; también se vincula con la pretensión de llegar al cumplimiento de los objetivos personales y ser excelentes La motivación es una fuerza interna, un deseo o una necesidad, que de alguna manera excita al organismo dirigiendo la conducta hacia un objetivo o meta, pero para que esto suceda se tiene que desencadenar alguna clase de estímulo (una

necesidad corporal o una señal en el ambiente) la cual el motivo activa y dirige la conducta según Franco (2018)

Según Navarro (2018) Esta motivación es considerada como el impulso por sobresalir en relación a un grupo de estándares autoimpuestos basados en la lucha por el éxito. Por este motivo el individuo encuentra su motivación necesaria para conseguir resultados y perseverar en el cumplimiento de las metas planteadas de manera realista que sin embargo son dificultosas de conseguir por lo que requieren de estar siempre alimentando la motivación para llegar a la meta exitosamente. La motivación de logro es el proceso por donde se va allegar a una meta, McClellan nos habla de un proceso aquel que se basa en las diferencias en donde a partir de una observación y manifestación de conductas. Una tarea será por lo cual un resultado de una meta o conducta, lo cual esta será de una forma establecida por los éxitos de los esfuerzos y habilidades del ser humano (pag 139).

La motivación de logro se ha definido como la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o un estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros» La motivación de logro son características principales de un comportamiento típico de la motivación Ríos (2008) es una búsqueda al éxito en donde refiere que el rendimiento profesional, son conductas emprendedoras con nuevas actividades de intereses y que sobre todo proponen y exponen responsabilidad en la realización de las tareas diarias y que ellos puedan obtener Buena información sobre su actividad y su éxito laboral según Navarro (2018).

La motivación al logro se ha concebido como un rasgo de personalidad relacionado con la búsqueda de independencia y la maestría, así como con el deseo



de la gente de alcanzar la excelencia y de fijarse y cumplir metas personales Clark, Varadajan y Pride, Citado por Palomar y Lanzagorta (2005)

Murray citado por Yactayo (2006) Es una fuerza que mantiene una conducta para satisfacer una necesidad. De acuerdo con el diccionario Sopena (2009) esta forma de definir la motivación es la que se aproxima de mejor manera a las características del término. Peña citado por Ruiz (2005, p. 146-147) La motivación de logro ha sido definida por Atkinson como la disposición relativamente estable de buscar el éxito o el logro.

Según, Espada (Citado por García, 2015, P. 79) afirma que la inspiración del logro del esfuerzo; para unos pocos obreros estos ejercicios son una declaración de mucho trabajo incluso de presión en su colección de ejercicios de trabajo, algunos especialistas tienen numerosos problemas mentales y encuentran en su trabajo refugio y desapego para expandir su confianza y fortalecer su identidad. Mientras tanto, encuentran en sus tipos de trabajo de recompensa y atribuciones individuales más que aquellos que encuentran en sus hogares, es por ellos que trabajan más fuera de sus hogares, la presencia de individuos que dan cuidadosa consideración al orden jerárquico de trabajo y su condición exterior su hogar como la inspiración para estas líneas logra la ejecución de los ejercicios. Numerosas son organizaciones que son bien dinámicas, organizadas y campeonas de numerosos honores, sin embargo, en su incentivo motivacional base a cero, si la inspiración asume una parte vital en las organizaciones, aunque algunas de ellas no piensan en este punto de vista, es concebible darse cuenta que la Motivación asume una parte imperativa en el individuo así como en las organizaciones, y por lo tanto debe considerarse que es una parte esencial que todo está cumpliendo.

#### **2.2.1.4. Naturaleza de la motivación de logro:**

En todo proceso de socialización encontramos que tanto los motivados por el éxito como los motivados por el fracaso obedecen a determinadas prácticas sociales que se originan de las relaciones entre individuos y sociedad. Dentro de estas prácticas sociales existen patrones de conductas que pueden encontrarse en la relación familiar y en la relación del individuo con el resto de la sociedad, ya sean con amigos, extraños o cualquier persona que entre en contacto con la persona. (Linares, 2011)

Respeto a ello se considera que una alta motivación es promovida por una educación temprana, basada en autoconfianza y la independencia (McClelland, Beers; Berglholg y Berlew , citado por Linares, 2011) En sí el origen principal de la motivación por el logro y la naturaleza de este subyace en las tres necesidades sociales: la necesidad de Motivación por Afiliación; define como el establecimiento o restauración de las relaciones afectivas positivas con otra persona o grupos (Mc Clelland, D., citado por Linares, 2011); la Motivación por Poder se define como: el control de los medios para influir sobre otras personas (Veroff; Atkinson; Mc Clelland, citado por Linares 2011) y la necesidad Motivación al Logro, define como: el proceso de planificación de esfuerzo hacia el progreso, tratando de hacer algo único hacerlo de la mejor manera posible teniendo siempre una relación de competencia con lo ejecutado anteriormente y superando el estándar de excelencia (Mc Clelland, citado por Linares, 2011).

#### **2.2.1.5. Proceso básico de la motivación**

La motivación representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona e inducen que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas.

Dado que los motivos de los empleados influyen en su productividad, es importante que los gerentes canalicen de forma efectiva las cosas que los motivan para que alcancen las metas de la organización. Sin embargo, cabe señalar que la motivación no es igual al desempeño. Incluso los empleados más motivados podrían no tener éxito en su trabajo, sobre todo si no cuentan con las competencias necesarias para desempeñarlo o si las condiciones en que trabajan son poco favorables. Si bien el desempeño en el trabajo involucra mucho más que la motivación, ésta es un factor fundamental para un buen desempeño. De tal forma los empleados están más predispuestos a estar motivados que otros de acuerdo a los rasgos diferenciales individuales tales como la autoestima, la tendencia a la motivación intrínseca y necesidad de logro. El desempeño en el trabajo involucra mucho más que la motivación. Para que una organización sea efectiva debe atender los retos relacionados con la motivación que implica despertar en las personas el deseo de ser miembros productivos de la organización (Newstrom, 2011).

#### **2.2.1.6 .Fases centrales de la motivación**

Un principio clave de la motivación sostiene que el desempeño depende del grado de capacidad y la motivación que tenga la persona. Por lo tanto, la motivación representa el deseo de un empleado y el compromiso con el desempeño y la prueba es su desempeño. El proceso de la motivación empieza por identificar las necesidades de una persona (Newstrom, 2011).

- Fase 1 Las necesidades son las carencias que una persona experimenta en un momento particular, pueden ser psicológicas, fisiológicas y sociales.
- Fase 2 Las necesidades crean tensión en el individuo lo cual puede impulsar, reducirlas o eliminarlas.

- Fase 3 La motivación se dirige a una meta, la cual es el resultado específico que quiere tener una persona.
- Fase 4 Aquellas metas del empleado son las fuerzas que lo impulsan a actuar.
- Fase 5 Las recompensas o castigos constituyen señales (retroalimentación) para los empleados que les indican si sus necesidades de desarrollo, reconocimiento y sus conductas son adecuadas o inadecuadas.
- Fase 6 Una vez que los empleados han recibido sus recompensas o castigos vuelven a evaluar sus necesidades.

#### **2.2.1.6.1 Retos de la motivación**

El primer reto radica en que los motivos solo se pueden inferir ya que son imposibles verlos. El segundo reto se centra en la naturaleza dinámica de las necesidades, puesto que la persona tiene diversas necesidades, deseos y expectativas, las cuales cambian con el transcurso del tiempo y en algún momento se pueden contraponer. Un tercero radica en las diferencias considerables que existen entre los motivos de las personas y la energía con que responden a ella. Así como diferentes organizaciones producen diversos productos y servicios, así distintas personas tienen motivos diferentes (Newstrom, 2011).

#### **2.2.1.6.2 Consideraciones sobre la motivación de logro.**

La gente con alta motivación de logro posee las siguientes características:

- Actuación en términos de excelencia.
- Responsabilidad individual.
- Tiende a rodearse, para alcanzar sus metas, de colaboradores expertos y técnicos, más que de personas a quienes un sentimiento afiliativo.

- Desea controlar su destino, lo cual equivale a que no confía en el azar.
- Asume riesgos moderados.
- Siente que el tiempo pasa rápido, lo que equivale a que hace un uso eficiente del tiempo.
- Sus metas se proyectan en el tiempo a mediano y largo plazo.
- Mantiene una actitud positiva, objetiva y realista.
- Es capaz de diferir la obtención de una meta valiosa sacrificando metas de menor valor inmediatamente obtenibles (diferimiento de la recompensa)

La motivación al logro se ha concebido como un rasgo de personalidad relacionado con la búsqueda de independencia y la maestría, así como con el deseo

Una de las más importantes hipótesis de inspiración situadas en la cosmovisión psicológica es la propuesta por McClellan y Atkinson conocida como Necesidad de Logro o hipótesis de la realización de la inspiración. La mejora de la hipótesis de la inspiración del logro depende de la exploración dirigida dentro de la estructura hipotética de Lewin y será impactada por otro creador, Murray, quien fue el primero en construir la presencia del requisito de logro y el primero en hacer la temática. Appreciation Test (TAT), que es el instrumento que Atkinson y McClellan usarán más adelante en sus exámenes. El TAT, es una prueba proyectiva, que está enmarcada por unas pocas hojas con ilustraciones de las cuales las personas cuentan historias.

A fines de la década de 1940, McClellan, Clark, Roby y Atkinson entregaron una circunstancia de prueba en la cual el requisito de logro debe

aparecer. Para esto, utilizaron algunas reuniones, una de cada estado de desventura y otra en un estado de decepción, que tenían que responder una prueba. Las personas que estaban en el estado de desventura se iluminaron de qué se trataba de una encuesta sobre los problemas de la prueba, ya que era nueva. De esta manera en esta reunión hubo una insignificante asociación individual de los sujetos. Por otra parte, se solicitó a la otra reunión que revelara la mitad de los problemas, que luego necesitarían corregir, y además proporcionar datos sobre su coeficiente de inteligencia.

En esta reunión de la condición de desilusión, hubo una gran cantidad de asociación individual. Posteriormente, se hizo que estos sujetos confiaran en que las consultas asentadas tenían un lugar con una encuesta de conocimiento, cuyos estándares establecidos por los experimentadores eran altos. Después de esto, necesitaron comprender las preguntas alternativas de la prueba que permanecieron. En el último período de este análisis, el TAT se pasó a las dos reuniones, y les reveló que era una prueba de inventiva. Los resultados demostraron que el requisito de logro era más alto para la reunión de la condición de decepción, que para la condición de relajación, con sueños que aludían a logros a la luz de indicadores de referencia que eran más altos en la reunión primaria Grzib (2002).

Con estos primeros trabajos exploratorios, McClellan descubrió dos puntos de vista extremadamente significativos identificados con la inspiración de los sujetos: uno de tipo psicológico los deseos (por ejemplo, cuando un suplente tiene estándares exclusivos al aprobar un examen su inspiración para la investigación será alta) y otro de escribir lleno de sentimientos la estimación del ímpetu (cuando

el tema es fascinante el suplente tendrá más inspiración para el examen) Sampascual (2007). La hipótesis de la inspiración del logro es una hipótesis psicológica de la estima del deseo en la que se recomienda que la realización sea consecuencia del choque apasionado que se produce en la persona entre el escaneo del progreso y la evasión de la decepción Suárez y Fernández (2004). Estos modelos surgen del campo intelectual cuando todo está dicho y se considera que el individuo se acomoda en las elecciones de una manera juiciosa y dinámica, a diferencia de la conducta que demuestra que lo psicológico fue un poco demasiado en la creación de respuestas o prácticas Pintrich y Schunk (2006).

#### **2.2.1.6.3. Motivaciones y motivos:**

Según Pérez (citado en Sureda 2012), los individuos tienen un impulso llamado motivación potencial, inclinado hacia el logro de satisfacciones superiores, esta motivación potencial se transforma en motivación actual hacia una decisión concreta, mediante dos mecanismos:

- Motivación espontánea: es la anticipación a través de la memoria.
- Motivación racional: es el reconocimiento de la conveniencia de ejecutar o no una acción, teniendo en cuenta sus posibles consecuencias.

#### **2.2.1.6.4 Factores personales y afectivos de la motivación:**

Son los elementos de la persona que giran en torno a su vida personal que influyen el su vida; dentro de estos están:

#### **2.2.1.6.5 Concepto de sí mismo:**

Se define como la conciencia que se tiene de sí mismo, del contexto social y de los objetivos personales” (Barroso, M., citado por Linares, 2011).

#### **2.2.1.7.1 Autoestima:**

Esto no es más que la valoración que cada quien tiene de sí mismo, el amor o desamor que cada uno se da en función del juicio de valor dado por sí (Barroso, M., citado por Linares, 2011).

#### **2.2.1.7.2 Internalidad:**

Es definida como la creencia que se tiene del control sobre los hechos personales importantes, manifestados en el grado de responsabilidad que asume el estudiante tanto en el éxito como en el fracaso (Salom, citado por Linares, 2011).

#### **2.2.1.7.3. Necesidad de logro:**

Es definido como la fuerza que impulsa al individuo a plantearse metas difíciles pero alcanzables a través de una planificación adecuada en busca de lograr el éxito de una manera excelente (Salom, citado por Linares, 2011).

#### **2.2.1.7.4 Manifestaciones de la motivación de logro**

Bueno y Castañedo citado por Viacava (2012) declara que la inspiración del logro escolar se muestra en el aula en dos prácticas o componentes esenciales: los sujetos con poca inspiración de logros académicos (gran necesidad de mantenerse alejado de la decepción) tienen una tendencia a elegir diligencias sencillas donde tienen garantizado el logro



o son extremadamente problemáticas empresas en las que el incumplimiento no influye en ellos ya que el problema es alto para todos. A pesar de lo que podría esperarse, los estudiantes de secundaria con una gran inspiración en el logro académico, hacen diligencias de problemas medios a la luz del hecho de que las probabilidades de progreso o decepción son comparables. Los pedidos extremadamente problemáticos son un peligro para esfumarse y no tienen reconocimiento social y las asignaciones simples no se perciben socialmente, a los que se refieren Bueno y Castañedo por Viacava (2012). Se puede decir que numerosos suplentes han restringido la inspiración por el trabajo, siendo el menos propulsados, inclinados a buscar reuniones de individuos igualmente desmotivados que a no sentirse oprimidos más tarde. Las personas que tienen una gran inspiración se sentirán listas para ir más allá de los juegos de azar para realizar empresas algo más intrincadas.

El modelo propuesto por Eccles y Wigfield, referido por Gonzales (2013, p.79) de la estima del deseo depende de la hipótesis de la inspiración del logro. Este modelo establece cuatro fuentes de la estima que una empresa puede tener para el agente. La información de estas fuentes por parte del educador puede ayudar al suplente a inspirarse para desarrollar una tarea. La estimación del logro alude a la importancia para el sujeto de hacer bien este movimiento. La estima innata es la inspiración natural que el sujeto necesita para enfrentar este movimiento. La estimación de la utilidad es el uso futuro que usted confía que la acción tiene para sus intereses y necesidades.

El costo o interés por el trabajo es la pérdida que el individuo debe hacer para cumplir con los requisitos previos de la empresa. Murray en su libro *Explorations in identity*, referido por De Miguel (2006, p.2-3), quien fue el primero en caracterizar la inspiración del logro como una necesidad que lleva a un hombre a lograr algo evidentemente problemático de una manera convincente y Terminó con ganas En sus exámenes, Murray derivó que las personas con gran éxito de inspiración eran más perseverantes, se apartaban de objetivos y trabajaban para lograrlas, se sentían fortalecidos para superar las expectativas y se deleitaban en las circunstancias específicas, esto aplica en el campo escolar.

Por su parte, en Guatemala, Rosada (2012) realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre motivación de logro y el rendimiento académico, en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, por grado académico y género. El total de estudiantes fue de 28 estudiantes de 3er año y 22 de 4to, todos comprendidos entre las edades de 20 a 23 años. Aplicó la escala de motivación de logro de Morales (2006). En el descriptivo de resultados del nivel de motivación de logro y promedio de notas Rosada (2012) observó que el nivel de motivación al logro de los estudiantes de tercero y cuarto año de la carrera de Psicología Organizacional, tanto hombres como mujeres se encuentran en un nivel bastante alto; sin embargo el nivel de notas fluctuó entre 77 y 80 puntos. En ambos factores se pudo notar que los estudiantes del sexo femenino obtuvieron puntuaciones más altas que los de sexo masculino.

Osorio (2014) investigó sobre el nivel de motivación de logro en los estudiantes de los cursos de Proyectos Arquitectónicos correspondientes al primer

ciclo académico de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Se evaluaron 78 mujeres y 58 varones en la carrera de arquitectura de la Universidad. Utilizó la Escala ML1 y LM2 de motivación de logro de Morales (2006). Se concluyó que no hay diferencia estadísticamente significativa, en ninguno de los cursos, siendo considerada la motivación de logro efectiva.

#### **2.2.1.7.4.1 Teoría de la motivación:**

Lo curioso es que son muchas las teorías de la motivación que se han desarrollado, todas de alguna manera responden a las necesidades de las personas, tomando en cuenta patrones de referencia, en primer lugar su entorno y en segunda las circunstancias.

Entre las principales teorías están:

#### **2.2.1.7.4.2 Jerarquía de Necesidades (Abraham Maslow)**

Maslow propuso el primer intento de sistematizar las necesidades y entender su impacto en la conducta. Las categorías son cinco: Fisiológicas, de seguridad, de filiación, psicológicas y de realización personal

El conjunto de necesidades se organiza en jerarquía, como si fuera una pirámide: En ella, se ubican como base las necesidades fisiológicas y, en la punta, las de autorrealización. El sujeto busca su satisfacción siguiendo esa jerarquía e importancia, por lo que deberá identificar que, en el principio deberá satisfacer las que en la base aun no hayan sido satisfechas (lo que indica que cuando ya se satisfacen se pierde motivación). En este sentido, al sentir que las necesidades de un nivel están siendo satisfechas, se empieza a atender de forma motivada las del

siguiente nivel. En el ambiente de trabajo los niveles de la jerarquía necesitan diversas motivaciones e incentivos para ser satisfechas.

Abraham Maslow, propuso que todas las necesidades del ser humano no tienen la misma preponderancia ni urgencia para su satisfacción. Según su postulado, cada individuo tiene un orden propio en relación a los niveles de satisfacción.

En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland, encontró que las personas con alta motivación de logro se diferencian de otras por el deseo de realizar mejor las cosas, buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que puedan recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, con la finalidad de conocer si están mejorando, les gusta entablar metas desafiantes, no dejando nada a la suerte es que para ellos no existe esa frase, ya que los resultados serán atribuidos a su esfuerzo realizado por sus propias acciones, cargando con la responsabilidad personal del éxito o del fracaso. Además comparado con la teoría de Atkinson evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles, su desempeño es más eficiente cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacciones de sus esfuerzos.

Alderfer (citado por García, 2005) realizó una revisión a la propuesta de Maslow y propuso una división diferente de las necesidades, en la cual se encuentran incluidos los planteamientos de Maslow pero difiriendo en que Alderfer indica que no es indispensable que las necesidades sean cubiertas en orden jerárquico ya que es posible que al mismo tiempo esté en operación más de una necesidad; y también que si se reprime la satisfacción de una necesidad

superior, aumenta el deseo de una inferior. Dicho planteamiento es el siguiente:

**2.2.1.7.4.3 Necesidades de Existencia o Existenciales (E):** Necesidades básicas. Consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad.

**2.2.1.7.4.4 Necesidades de Relación (R):** Estas necesidades requieren, para su satisfacción, de la interacción con otras personas.

**2.2.1.7.4.5 Necesidades de Crecimiento (G – Growth en inglés):** Deseo de crecimiento interno de las de las personas. Incluyen las necesidades de estima y la de autorrealización.

Martínez (2014) Siguiendo la línea iniciada por Elton Mayo, brilla con luz propia Abraham Maslow, cuya teoría de la motivación es un clásico en los textos sobre administración y dirección de empresas. Maslow realiza una taxonomía de los motivos [necesidades] humanos:

- Elementales: fisiológicas y de seguridad.
- Intermedias: estima y afecto de los demás.
- Superiores: logro, autoestima y autorrealización personal.

Según Maslow, el ser humano privado de todo estará únicamente motivado por sobrevivir (obtener comida y bebida); satisfechas estas necesidades, serán sustituidas por la seguridad (obtener abrigo, refugio y protección contra el peligro); ser estimado y querido por las demás personas y así hasta llegar a las necesidades más elevadas [autorrealización]: hacer realidad todo el potencial y la capacidad de

la persona, que así llegaría al máximo desarrollo posible de sus facultades. Resulta más difícil en nuestros tiempos cubrir las necesidades de afecto, que pasan a ser determinantes en la conducta de muchas personas y por eso son tan importantes como percibió acertadamente Elton mayo.

Maslow, en su teoría motivacional, sugiere que las personas serían poseedoras de una tendencia intrínseca al crecimiento o auto perfección, una tendencia positiva al crecimiento, que incluye tanto los motivos de carencia o déficit como los motivos de crecimiento o desarrollo. Maslow introduce el concepto de jerarquía de las necesidades, en la cual las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por nuestra constitución genética como organismo de la especie humana (de ahí el nombre de instintoides que Maslow les da).

#### **2.2.1.7.4.6 La teoría de los dos factores de Herzberg**

Mientras Maslow intenta demostrar que la inspiración individual se construye progresivamente a través del cumplimiento de requisitos, las investigaciones realizadas por Herzberg, generalmente percibidas como la hipótesis de los Dos Factores, descubrieron que la cercanía de una afección puede hacer sentir bien a las personas, sin embargo que la no aparición causa distancia, pero no su calidad, por lo que Herzberg derivó que las chispas crean satisfacción, pero que su falta de atención no se convierte realmente en decepción (Gómez, 2009).

Después de dirigir sus exámenes a través de reuniones con numerosos trabajadores, Herzberg descubrió que las cualidades del trabajo relacionadas con la decepción no eran las mismas que las identificadas con el cumplimiento, por lo que dedujo que hay dos tipos de variables que afectan a la inspiración y cumplimiento del especialista, y los llamó elementos de limpieza y elementos entusiastas, y que hay un punto no partidista donde los trabajadores no están satisfechos o decepcionados (Daft, 2007). Como indicó Herzberg, lo contrario de la satisfacción no es la decepción (Robbins, 2004), por lo que lo que desilusiona a los individuos es la ausencia de factores de limpieza, por ejemplo, salarios satisfactorios, estabilidad profesional y condiciones de trabajo, sin embargo, cuando estos los factores de limpieza son adecuados, no incitan al especialista a sentirse satisfecho, esencialmente lo llevan a un estado de imparcialidad donde tampoco se siente decepcionado (Zelinski, 2003); Por otro lado, los elementos propulsores sí impactan en el cumplimiento del trabajo, ya que satisfacen mayores necesidades de solicitud e incorporan logros, reconocimiento, deber y la oportunidad de desarrollarse (Daft, 2007).

#### **2.2.1.7.4.7 Teoría de las necesidades secundarias (David McClellan)**

Es también conocida como Teoría de las tres necesidades.

##### **2.2.1.8 Afiliación:**

Deseo de tener relaciones entre personas amistosas cercanas conformar parte de una congregación, etc. Les gusta ser siempre habitual, la

comunicación con sus semejantes, no se sienten comfortable con el trabajo individual y le gusta trabajar en conjunto y contribuir a otra gente.

#### **2.2.1.8.1 Poder:**

Necesidad de influir, vigilar a otra gente y grupos, y conseguir reconocimiento de parte de ellas. La gente motivada les agrada que se les consideren destacables y quieren conseguir paulatinamente prestigio y estatus. Comúnmente luchan por que predominen sus ideas y acostumbran tener una forma de pensar política.

#### **2.2.1.8.2 Logro:**

Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Transporta a los sujetos a implantar a ellos mismos a faenas altas que lograr. Estas personas tienen una enorme necesidad de desarrollar ocupaciones, pero muy poca de afiliarse con otra gente. La gente trasladada por esto tiene deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien llevado a cabo, admiten responsabilidades y requieren retroalimentación recurrente sobre su actuación. Según McClellan, las necesidades se aprenden en la niñez, es decir, dependiendo de lo que se vive en la niñez, en la edad adulta se proyectarán unas necesidades más que otras; afirmando que la mayoría de las personas poseen “tipos de motivos” en su mente, pero con distinta intensidad

Por ello McClellan propone la clasificación de las necesidades en tres categorías: la necesidad de afiliación, la necesidad de poder y la necesidad del logro.

La necesidad del logro puede definirse como un deseo de hacer las cosas bien, de forma que el logro es un fin en sí mismo, con lo que una persona con elevada necesidad de



logro encuentra la recompensa en el éxito alcanzado, en la realización de lo que hace. Esta necesidad fue detectada por McClelland, que ha dedicado una buena parte de su investigación a medir su fuerza en los individuos y en los grupos, llegando incluso a afirmar más recientemente que es susceptible de aprendizaje y, por tanto, que puede ser activada.

Para la medida individual del logro McClelland utilizó la hipótesis, empíricamente comprobada, de que los pensamientos espontáneos de una persona y su familia reflejan la intensidad de sus móviles; en la realización práctica de sus trabajos, enseñaba unos dibujos suficientemente indefinidos como para que el individuo proyectara su personalidad, y pedía a continuación una historia sobre estos temas. Para los grupos grandes la forma de medir la necesidad de logro consistió en un análisis de su contenido de las obras literarias populares, intentando localizar las necesidades de lograr el éxito.

El sujeto que necesita logros consigue motivarse con la realización de una actividad dificultosa que se le presente retadora y desafiante en relación a las metas planteadas para su vida en cualquiera de sus ámbitos. Existe una gran urgencia de retroalimentación en relación a sus logros para tener la sensación de gratificación, pues se siente talentoso y bien dotado.

Las personas que presentan altas necesidades de logros son porque, a su vez, tienen intensidad en el ímpetu de sentirse exitosos, pero también un gran temor de

fracasar. Tienen un gusto especial por los desafíos y, en ese sentido, se trazan objetivos con una alta dificultad. Algunas veces actúan con temeridad, pero asumen realistamente los riesgos; en estos casos, tienen preferencia por el análisis situacional y la evaluación sistemática de las situaciones que deben asumir responsablemente para cumplir con su trabajo; muestran una gran capacidad de trabajo y afrontan jornadas agotadoras con alta motivación; por otro lado, no les preocupa demasiado el fracasar, al contrario, buscan asumir el activo y pasivo de las acciones a su cargo.

Esquema Motivacional de McClellan: Presenta tres impulsos motivacionales dominantes, que reflejan elementos de la cultura en que crecieron los individuos (familia, educación, religión y libros):

- Afiliación (impulso por relacionarse con otros eficazmente)
- Logro (impulso por superar retos, avanzar, crecer)
- Poder (impulso por influir en las personas y las situaciones)
- Competencia (impulso por hacer un trabajo de gran calidad). Este supuesto fue descrito por McClellan con posterioridad a los otros tres.

### **2.2.1.8.3 Motivación por Afiliación**

Es la motivación para relacionarse con los demás en una situación social. La distinción con aquellos que están dispuestos a lograr es que aquellos propulsados por alianza trabajan con un nivel más prominente de viabilidad cuando son saludados por sus buenos comportamientos y colaboración, en lugar de por una evaluación esencial de su conducta en el trabajo. Tienen una

tendencia a elegir compañeros como socios en lugar de echar un vistazo a las habilidades especializadas.

#### **2.2.1.8.4 Motivación para el Logro**

La inspiración para el logro revela el impulso para vencer los desafíos con un objetivo final específico para lograr los objetivos. Para McClellan, el logro es esencial en sí mismo y no por los premios que lo acompañan.

Características que definen a los que se orientan hacia el logro:

- Trabajan con mayor eficacia cuando perciben que recibirán reconocimiento por sus esfuerzos.
- Trabajan con mayor eficacia cuando hay un riesgo moderado de fracaso.
- Trabajan con mayor eficacia cuando reciben retroalimentación específica de su desempeño.
- Como gerentes, tienden a confiar en los empleados, a compartir y recibir ideas, a fijar metas superiores y a esperar que sus subordinados también estén orientados al logro.

#### **2.2.1.8.5 Motivación por Poder**

Es el impulso por influir en las personas y en las situaciones.

Características:

- Desean crear impacto en sus organizaciones.
- Están dispuestos a correr riesgos para lograr dicho impacto.
- Es posible que utilicen ese poder en forma constructiva o destructiva.

- Los trabajadores motivados por el poder son excelentes si sus impulsos van dirigidos hacia el poder institucional, que busca influir en las personas para bien de la organización, y no del poder personal. Serán líderes exitosos.

### **2.2.1.9 Motivación por Competencia**

Es el impulso por realizar un trabajo de gran calidad. Características de las personas motivadas por la competencia:

- Dominan su trabajo.
- Desarrollan habilidades para la solución de problemas.
- Se esfuerzan por ser innovadores.
- Se benefician de sus experiencias.
- Tienden a realizar un buen trabajo por la satisfacción interna que les produce y la estima que obtienen de los demás.
- Esperan un trabajo de alta calidad de sus subalternos.
- Pueden pasar por alto la importancia de las relaciones humanas en el trabajo o la necesidad de mantener niveles razonables de producción.

#### **2.2.1.9.1 Teorías de las expectativas de Vroom**

La expectativa, instrumentalidad y la valencia son aspectos que dependen de la conducta.

Si se recompensa al trabajador, éste hará una valoración del estímulo y responderá de manera que sea notorio o no un performance mayor fruto de sentirse motivado en algún grado (que puede ser el superior) y que lo lleve a seguir

recibiendo compensaciones. El nivel de motivación de las recompensas es establecido por el trabajador; para el mismo (tendrá una valencia alta o baja). Cuanto mayor sea la valencia otorgada a un resultado, y mayor sea la probabilidad de conseguirlo, mayores serán los esfuerzos para conseguirlo. La conducta del individuo está determinada por la elección de las actividades que le dirigen hacia recompensas de alta valencia.

Además las personas realizarán aquellas conductas que les permitan alcanzar las metas con alta valencia para ellos. Normalmente en los trabajadores existen diferentes metas a la vez, unas con valencias más altas que otras, lo que hace que las actitudes de un trabajador vayan variando según las circunstancias.

Sostienen que la gente se sentirá motivada a realizar cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencido del valor de ésta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarlas. En tal sentido hablamos de una organización educativa, compuesta por la institución quien cobijara a la población existente, el docente que dependerá del alumno para ejercer, desarrollar y compartir sus conocimientos y experiencias; y el estudiante que es el ente que recibirá los conocimientos, valores, enseñanzas de parte de sus docentes, encontrando ahí una dependencia única. En vista de esa dependencia mutua, los directivos de las organizaciones buscan ofrecer a sus trabajadores un conjunto de incentivos y condiciones de trabajo que generen un aceptable nivel de satisfacción que se traduzca en una fuerte motivación para facilitar un mejor desempeño.

#### **2.2.1.9.2 Teoría del reforzamiento**

A pesar de las hipótesis motivacionales de sustancia y proceso, existe otra hipótesis llamada Teoría de la fortificación.

Para (Ivancevich P. L., 1997), el apoyo es el procedimiento mediante el cual se utiliza la utilización de premios imprevistos o inevitables como parte de la solicitud para construir la cantidad de casos en los que ocurre una conducta particular. Para (Daft, 2007), una fortificación es cualquier cosa que hace que una conducta específica sea repetida o reprimida.

La hipótesis de la fortificación depende de la ley del impacto (Donal C. Mosley, 2005) que dice que la conducta que obtiene un feedback estimulante generalmente se repite, mientras que la conducta que no se refuerza no se repite (Daft, 2007). , con el objetivo de que la hipótesis de los exámenes de fortificación estableciera la conexión entre la conducta y sus resultados en vista de las fortificaciones, como sostenía el destacado terapeuta Skinner, quien dijo que la conducta depende de sus resultados. Volviendo a la ley del impacto, se puede incluir que no solo la conducta que no se fortalece no se rehace más a menudo, sino que la conducta que se fortalece de manera adversa generalmente no se repite, con el objetivo de que la conducta que tiene resultados encantadores tiende a reavivarse, mientras que la conducta cuyos resultados son desagradables es esquivada (Ivancevich PL, 1997).

La retroalimentación alentadora ofrece una recompensa al representante por haber desempeñado el codiciado trabajo.

El apoyo negativo insta a los trabajadores a desarrollar la codiciada conducta en caso de que necesiten mantener una distancia estratégica de un resultado negativo.

La aniquilación mata la conducta desafortunada sofocando los comentarios estimulantes.

La fortaleza de la disciplina está conectada en su totalidad para que el trabajador suspenda una conducta desafortunada al encontrar un resultado negativo.

Fomentar la retroalimentación es más poderoso que la disciplina para las personas que continúan de la manera codiciada (Donal C. Mosley, 2005), de todos modos consideran que la idoneidad del tipo de fortificación utilizada se basa en las circunstancias, los especialistas o individuos, el objetivo de apoyo y donde necesita coordinar la conducta de las personas.

### **2.2.1.9.3 Teoría relacionada a la motivación de logro:**

### **2.2.1.9.4 Teoría de la motivación intrínseca**

Para Gonzáles (2003) esta motivación se presenta con espontaneidad desde el interior del sujeto que pretende la satisfacción de carencias del psiquis que motivan la conducta sin que se necesite estimulación del exterior.

En la actualidad no existe un cuerpo teórico en el que converjan las raíces y los componentes de la motivación intrínseca. Cuando se pretende explicar la motivación se asumen aspectos trabajados y propuestos por Bernard Weiner sobre la teoría de la atribución, el aporte de Bandura en `auto-eficacia` y otras investigaciones con relación al `lugar del control y `la teoría de la meta`.

Mateo citado por Franco (2018) En su trabajo, Pilar básico de todo tipo de esfuerzo, señala acerca de la motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas (auto-determinación, efectividad, curiosidad) que son

responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. Las conductas intrínsecamente motivadas, lejos de ser triviales y carentes de importancia, (el juego) animan al individuo a buscar novedades y enfrentarse a retos y, al hacerlo, satisfacer necesidades psicológicas importantes. La motivación intrínseca empuja al individuo a querer superar retos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más capaz de adaptarse a los retos y las curiosidades del entorno.

La línea de la motivación intrínseca sugiere que el individuo busca y supera retos, al margen de los refuerzos instrumentales. Se ha mostrado que cuando se recompensan actividades que al sujeto le gustaban en sí mismos (jugar, p.e.), pierden motivación (disminuyen el nivel posterior de actividad), sobre todo si la recompensa es esperada y tangible. También se ha encontrado que cuando el sujeto no elige la tarea, muestra un menor nivel de rendimiento, que cuando elige libremente la tarea a realizar.

DECI planteó la hipótesis de que la motivación intrínseca depende de la percepción de que la conducta resulta de causas internas en lugar de presiones externas y de que la motivación intrínseca disminuirá si se reducen los sentimientos propios de competencia y autodeterminación. Además, identificó dos tipos de conducta motivada de manera intrínseca; una ocurre cuando la persona está cómoda pero aburrida y por tanto motivada para encontrar estimulación, y la otra implica dominar desafíos o reducir la incongruencia (Good y Brophy, 1996). La motivación interna de los alumnos y el interés intrínseco en las tareas escolares, aumentan cuando los alumnos tienen alguna posibilidad de elección y algunas



oportunidades de tomar la responsabilidad personal de su aprendizaje (Stipek, 1996, citado en Santrock, 2002).

#### **2.2.1.9.5 Teoría de la motivación extrínseca**

Según Gonzales (2003) se puede definir como el tipo de motivación dependiente de la estimulación de afuera, sean estos positivos (premios) o negativos (castigos) con los que se busca como producto, una conducta s en forma de castigos o premios, que pueden producir una conducta esperada o la eliminación de comportamientos indeseados.

Según mateo citado por Franco (2018) Este tipo de motivación se basa en tres conceptos principales; recompensa, castigo e incentivo. Una recompensa es un objeto ambiental atractivo que se da al final de una conducta aumentando la probabilidad de que dicha conducta se vuelva a repetir. Por otro lado el castigo, también es otro objeto ambiental pero nada atractivo, que también se da al final de una conducta y va a reducir las probabilidades de que esta conducta se vuelva a repetir. Un incentivo es un objeto ambiental que va atraer o repeler al individuo a que realice o no una secuencia de conductas. La principal diferencia entre recompensa y castigos por una parte e incentivos por otra es:

- El momento en que se dan
- La función que tiene el objeto ambiental.

La recompensa y los castigos se dan después de la conducta y aumentan o disminuyen la probabilidad de que vuelva a repetir, mientras que los incentivos se dan antes que la conducta y energizan su comienzo.

La motivación extrínseca en educación es aquella que anima al estudiante a aprender, a hacer sus tareas en tiempo y forma, a comportarse como es debido, mediante un sistema de premios y castigos, lo que es típico del conductismo. Se trata de lograr el objetivo del proceso enseñanza-aprendizaje por temor al castigo o para conseguir fines ajenos al aprendizaje mismo. El alumno no estudia para saber, sino para aprobar, o para no repetir el curso, o para que no lo reten sus padres o maestros. Seguramente el fin se conseguirá, y no está mal que se sume una motivación extrínseca, al proceso de enseñanza aprendizaje. Los seres humanos necesitamos siempre un aliciente de este tipo. Por ejemplo, un adulto puede ir a trabajar porque le gusta, porque se siente realizado desempeñando su tarea (motivación intrínseca) pero seguramente se sentirá aún más motivado si recibe algún reconocimiento de sus superiores (motivación extrínseca); o alguien no tan comprometido con su labor necesitará saber que, si llega tarde o no la cumple, podrá recibir una sanción.

#### **2.2.1.9.6 Clasificación de la motivación**

Según Londoño (citado por Salas, 2016, P. 12) clasifica a la motivación en:

Motivación por logro, por competencia, por afiliación, por autorrealización y por poder:

#### **2.2.1.9.7 Motivación por logro.**

Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia:  
Compromiso Secundar los objetivos de un grupo u organización iniciativa prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión. Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

### **2.2.1.10 Motivación por competencia.**

La motivación por competencia es un impulso para realizar un trabajo de gran calidad los empleados que siguen esta motivación se esfuerzan por obtener un gran dominio de su trabajo y crecimiento profesional.

#### **2.2.1.10.1 Motivación por poder**

Según Londoño (citado por Salas, 2016, P. 15) afirma que las personas motivadas por el poder tienen a mostrarse más dispuestas que otras a aceptar riesgos. En ocasiones emplean el poder de forma destructiva, pero también lo hacen constructivamente para colaborar con el desarrollo de organizaciones de éxito.

Para Bateman (Citado por García, 2015, p. 80), la motivación es el conjunto de fuerzas que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona. Al revisar el concepto de motivación tal como lo describen distintos autores, encontramos una serie de características notablemente generalizadas: Su consideración como proceso psicológico. La desencadena una necesidad de cualquier índole (psíquica, social o física). Está orientada a una meta que la persona selecciona, meta cuya consecución considera válida para satisfacer esa necesidad. Facilita la actividad en cuanto es energizante y mantenedora de esa energía hasta el logro de la meta.

Nuevamente, Roussel (citado por García, 2015, p.88) alude que la inspiración es una norma para la ciencia del cerebro humano que se agrega al nivel del deber del individuo; es un procedimiento que causa, inicia, gestiona, dinamiza y mantiene la conducta de las personas hacia la consecución de los objetivos previstos; en caso

de que hagamos un examen de las definiciones obtenidas previamente, deducimos que, básicamente, la inspiración singular es excepcionalmente Es difícil saberlo, ya que solo parte de él puede deducirse de las prácticas que comienza, coordina y mantiene; en cualquier caso, esta parte restante es una comprensión y no una percepción de objetivo.

Otro es llamar la atención sobre la relación causal compleja que existe en las últimas prácticas, la inspiración debe deducirse de la conducta notable que produce. Al estar conectado a una necesidad y una conducta aceptable, parece ser más legítimo caracterizar la inspiración como un procedimiento incorporado por una cadena de ocasiones que se extiende desde la familiaridad con la necesidad según la inclinación general de la misma, que incluye una progresión de energías. Ese impulso, mantenerse al día y proporcionar orientación a las fases de este procedimiento, la inspiración afecta de manera efectiva la conducta: las guías subyacentes mantienen el ritmo y satisfacen la necesidad que inició la conducta. Por lo tanto, se cierra el vuelo de necesidades particulares. Tiene segmentos internos (naturales) y externos (iniciados por la condición sociocultural que abarca a la persona).

Ureña (2015) alude que la inspiración es lo que hace una demostración individual y actúa absolutamente, se dice entonces que es una mezcla de procedimientos académicos, mentales, fisiológicos, que eligen, en una circunstancia dada, con qué fuerza se actúa y en qué se desvía la vitalidad. Estas variables causan, canalizan y gestionan la conducta humana en un sentido específico y enviado, es decir, existe una razón interior o exterior que inicia la conducta, que se coordina constantemente hacia algún objetivo.

La inspiración se considera como un impulso que conducirá al sujeto en la decisión y el reconocimiento de una actividad en una circunstancia específica. Son estas fuerzas motrices y las inspiraciones que se originan en el cumplimiento de las necesidades esenciales y auxiliares que habilitan el escaneo continuo para mejores circunstancias que le permiten al sujeto una completa satisfacción individual y experta.

#### **2.2.1.10.2 Características de las personas con necesidad de logro:**

Casiello, 2013 afirma que: Buscan el triunfo de forma activa. Se ocupan de buscar soluciones y lo demuestran viendo cada situación como un desafío o reto a superar. Son personas que evitan la rutina, pues me atrevería a decir que les aburre. Su objetivo es conseguir desafíos nuevos que le permitan ir superando obstáculos en forma creativa e innovadora. No creen en la suerte, pues ella es mera probabilidad estadística. Confían plenamente en su esfuerzo como mejor aliada para conseguir el éxito. Son capaces de asumir riesgos, pero con los pies bien en la tierra. Conscientes de sus capacidades, midiendo y asumiendo las consecuencias de su actuar.

Realizan las cosas por el gusto de hacerlas lo mejor posible. Buscan el control de su propia conducta y se sienten seguros de sí mismos. Sus metas implican un reto de carácter moderado, capaces de lograr sin extrema facilidad y sin máxima dificultad. De esa manera, aprenden cosas nuevas y logran lo que se proponen aumentando su autoestima. Son características óptimas de personas con capacidades directivas; filántropas; emprendedoras; etc.

### **2.2.1.10.3 Variaciones de la motivación**

La motivación puede definirse teniendo como base a tres variaciones: dirección, intensidad y persistencia. Cada variación tiene sus tópicos y aspectos relacionados. En un contexto laboral, cada variación es muy importante para la organización y el individuo (Muchinsky, 2002, p.331).

**Dirección** Se refiere a la elección de actividades que realizamos cuando empleamos nuestros esfuerzos, lo que significa que podemos elegir trabajar con esmero en algunas tareas y no en otras. **Intensidad** Implica que tenemos el potencial de llevar a cabo diferentes niveles de esfuerzo, dependiendo de cuánto necesitamos hacer.

**Duración** Refleja la persistencia de la motivación a lo largo del tiempo, en oposición a una elección puntual entre el curso de la acción (dirección) o los altos niveles de esfuerzo dirigidos a una tarea específica (intensidad).

### **2.2.1.10.4. Medición de la necesidad de logro**

De acuerdo a Tijerina (2012) alude a este procedimiento como uno que depende de las derivaciones de la percepción e indicación de las prácticas. El logro de los compromisos será entonces consecuencia de una conducta, que será dictada por los esfuerzos y las capacidades de un hombre.

Mc McClellan (citado en Grzib, 2012, p.44) dio una oportunidad a la estimación y el significado de los procesos de pensamiento humano. Su investigación se construye a la luz de las actividades externas, así como en tránsito que un hombre considera. Utilizó la prueba de apercepción tópica para detectar pruebas de creencias que, de esta manera, fueron contempladas y reunidas por los

intereses o temas comunicados en las historias de los individuos que exploraron la prueba mencionada anteriormente.

La consecuencia de esta prueba demostró que las reacciones sobre las intenciones humanas podrían caracterizarse en tres clasificaciones: falta de inscripción, deficiencia en el logro y falta de control. Con un objetivo final específico para estudiar el impacto del requisito de logro Mc McClellan (1989) depende de una progresión de material inventivo en vista de las hojas de TAT y otras hechas intencionalmente. Evaluó la agrupación de conducta recomendada por las respuestas apropiadas dadas al material innovador. Las historias tienen un comienzo impulsor, una zona focal en la que se establecen las prácticas instrumentales y los obstáculos que aparecen, y un final (en el que los objetivos de la historia se satisfacen o no). Las personas encuentran algunas necesidades, predicen el cumplimiento de objetivos específicos y se van en varios ejercicios para lograr estos finales. Pueden aparecer obstáculos y, finalmente, el objetivo se logra o no con los consiguientes sentimientos de progreso o desilusión. Todos estos ángulos son los que intrigan a McClellan para la investigación de la imaginación.

Mc McClellan (referido en Grzib, 2012, página 45), sostiene que la inspiración del logro es un procedimiento de acercamiento y un esfuerzo hacia el avance y la magnificencia, esforzándose por reconocer algo novedoso en su género y manteniendo una asociación similar con lo ejecutado ya, determinando el cumplimiento en la mejora. Los individuos fructíferos desarrollan un poder que los impulsa a superar las expectativas, a hacer sus propios recados bien y de manera confiable para ser los mejores, no a la luz de la intriga, sino más bien debido a la satisfacción que se origina al hacer esa tarea.

### **2.2.1.11 Características de la motivación**

López (2014) detalla en su portal web educativo nueve características generales de la motivación: Procesó 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

#### **2.2.1.11.1 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.

#### **2.2.1.11.2 Compleja:**

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

#### **2.2.1.11.3 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.

#### **2.2.1.11.4 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.



### **2.2.1.12 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.

#### **2.2.1.12.1 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.

#### **2.2.1.12.2 Motivación no es presión:**

En el campo del trabajo, lo más importante, un gran pionero de las reuniones sabrá cómo cambiar los componentes estándar de peso en instrumentos de inspiración, para la ventaja de los demás, Para el presente examen, es vital analizar y disfrazar los atributos de la inspiración que se comprenden a medida que se aplica un procedimiento para llevar a cabo prácticas dinámicas y tenaces para lograr ciertos objetivos. Comprender estas cualidades ha alentado la conversación sobre los resultados adquiridos en el examen, y también llegaron a las conclusiones.

Uno puede mostrar una parte de los atributos que retratan a los individuos impulsados hacia un alto logro; se esfuerzan por lograr objetivos claros y genuinos, explotan mejor su potencial y se concentran solo en comprometerse con recados en los que ponen a prueba sus habilidades. Por otra parte, las personas con bajo control tienden a ser impulsadas, principalmente, por el deseo de mantener una

distancia estratégica de la decepción; por lo tanto, buscan asignaciones básicas, asegurando que no faltarán, o tareas tan problemáticas para las cuales la desilusión no tiene ramificaciones negativas, ya que para todos los efectos, todos los bombardearían. (Beltan, 2014)

Frese (citado por Beltrán, 2014, Pág. 17), mantenga que la actividad se identifica con un resultado previsto (el objetivo), con la expectativa de que infiere el esfuerzo (demostración de voluntad) y con un arreglo para lograr el objetivo (contenido situado al objetivo). La expectativa asume una parte vital en la autodirección de la conducta, a través de dos fuentes de control basadas en el intelecto. Uno de ellos actúa antes de tiempo, a través de la presciencia y la capacidad de presentar de forma racional los resultados futuros, el sujeto puede crear inspiraciones de reglas de actividad que funcionan como un instrumento para lograr los resultados que necesita. Las personas que tienen un requisito sólido para el logro le gustan en circunstancias en las que puede asumir la responsabilidad individual para descubrir los arreglos. Y, además, las personas con una gran necesidad de lograrlo intentan descubrir circunstancias en las que pueden enfrentarse a algún parámetro, ya sean capacidades, dinero en efectivo o una distracción, y demostrarles a sí mismos que son fructíferos. Sea como fuere, no eligen sus dificultades

Indiscriminadamente: tienden a evitar las situaciones en las que el éxito parece muy poco probable. En lugar de ello, las personas que tienen una alta motivación de logro tienden a elegir tareas de dificultad inmediata. En contraste, así personas con una baja motivación al logro tienden a ser motivadas principalmente, por el deseo de evitar el fracaso, como resultado de ello, buscan tareas sencillas

asegurándose de que no fracasarán, o tareas tan difíciles para las cuales el fracaso no tiene implicaciones negativas, puesto que prácticamente todo el mundo fracasaría en ellas.

### **2.2.1.12.3 Cómo nos han educado**

Veroff (citado por Casiello, 2013), desde el punto de vista transformador, considera que la inspiración del logro aparece más o menos en los niños / a partir de los 18 meses y dos de la vida, minuto en el que pueden expresar HICE ESTO y de esta manera, encuentran que son aptos para lograr algo.

Heckausen (citado por Casiello, 2013), tocó base en la conclusión, a raíz de haber mencionado hechos objetivos de la conducta, esto ocurrió en las proximidades de 3 y tres años y medio.

De esta manera, si la inspiración del logro crea a una edad temprana, el impacto de la familia y el modelo instructivo que obtenemos impacta increíblemente.

Winterbottom (citado por Casiello, 2013), dirigió una investigación en la que acentuó que: los descendientes de madres que utilizaban fortificaciones entusiastas con mayor recurrencia y cariño, eran las personas que habían obtenido una puntuación más alta en inspiración de logros. Del mismo modo, sus amigos comunicaron estándares elevados sobre las victorias de logros futuros de sus hijos. Su mentalidad era de seguridad, actuando de apoyo, celebrando en sus victorias y

abandonando a los que se les permitía actuar, fortaleciendo su trabajo con expresiones de calidez y ofreciendo asistencia incluso con decepciones.

#### **2.2.1.12.4 Delito de narco tráfico**

#### **2.2.1.12.5 Definición**

El Dr. Ruiz Delgado Fernando en su artículo titulado: El delito de tráfico de pequeñas cantidades de droga. Un problema concursal de la ley 20.000, al referirse a la legislación Chilena, señala que: El nuevo tipo penal del artículo 4º de la ley 20.000 ha generado un caso de concurso aparente de leyes penales puesto que la misma conducta parece estar comprendida en tres normas diferentes, debido a la imprecisión del elemento especializante pequeña cantidad, que ha debido ser llenado de contenido por los tribunales, llegando incluso a establecer dicho elemento como una invitación al juez a determinar el tipo penal aplicable tomando en consideración los elementos concomitantes del caso sub lite. Incluso se ha llegado a prescindir del señalado concepto, estableciendo otros elementos para distinguir las conductas, lo que ha creado una confusión doctrinaria y jurisprudencial. La indeterminación de otros elementos comprendidos en la descripción típica, como el consumo personal exclusivo y próximo en el tiempo y las circunstancias del porte o tenencia señalados en el artículo 4º tampoco acuden en. Auxilio de la solución del concurso, debido a su indeterminación.

#### **2.2.1.12.6 Droga:**

El Dr. Germán Bridar Campos en su artículo titulado: La droga en Colombia: una sentencia de rostro democrático, nos señala que: La dignidad humana es un bien irrenunciable y está implícita en el fin que busca el hombre en su existencia. El

drogadicto, con su conducta, se origina a sí mismo un grave daño físico y mental. En el presente caso se presenta una contraposición de principios, de un lado la libertad individual y de otro la seguridad jurídica en su repercusión social.

#### **2.2.1.12.7 El tráfico ilícito de drogas en el Perú**

Según Guidino (2016) el tráfico ilícito de drogas es el delito contra el patrimonio que se comete con mayor frecuencia en el Perú con el 34,5% y su tendencia no disminuye, reveló hoy el gerente del Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público, Juan Huambachano, precisó que, de cada 100 delitos denunciados, 35 están asociados al delito contra el patrimonio y que en los dos últimos años se registran un incremento de 4% en sus diversas modalidades en todo el país. Reveló también que Ica, Lima, Lambayeque, Piura y Arequipa son las ciudades donde ocurren el mayor número de denuncias de este tipo de acciones delictivas.

De acuerdo a las cifras del observatorio, en el año 2012 se aplicaron 13 sentencias de cadena perpetua, y otras 77 personas fueron condenados a más de 15 años por delito por robo agravado. Estas sanciones drásticas son el resultado, dijo el funcionario, del trabajo en conjunto que realiza el Ministerio Público y la Policía Nacional como aliados estratégicos.

#### **2.2.1.12.8 La pena preventiva en penal**

La pena será no menor de 19 ni mayor de 25 años, si el narco tráfico es cometido:

- En casa habitada.
- Durante la noche o en lugar desolado.

- A mano armada.
- Con el concurso de dos o más personas.
- En cualquier medio de locomoción de transporte público o privado de pasajeros o de carga, terminales terrestres, ferroviarios, lacustres y fluviales, puertos, aeropuertos, restaurantes y afines, establecimientos de hospedaje y lugares de alojamiento, áreas naturales protegidas, fuentes de agua minero medicinales con fines turísticos, bienes inmuebles integrantes del patrimonio cultural de la nación y museos.
- Fingiendo ser autoridad o servidor público o trabajador del sector privado o mostrando mandamiento falso de autoridad.
- En agravio de menores de edad o ancianos.

**2.2.1.12.9. La pena será no menor de veinte ni mayor de 30 años, si el delito es cometido:**

- Cuando se cause lesiones a la integridad física o mental de la víctima.
- Con abuso de la incapacidad física o mental de la víctima o mediante el empleo de drogas y/o insumos químicos o fármacos contra la víctima.
- Colocando a la víctima o a su familia en grave situación económica.
- Sobre bienes de valor científico o que integren el patrimonio cultural de la nación. La pena será de cadena perpetua cuando el agente actué en calidad de integrante de una organización delictiva o banda, o si como consecuencia del hecho se produce la muerte de la víctima o se le cause lesiones graves a su integridad física o mental.

### **2.2.1.13. La motivación en la sentencia**

Los siguientes contenidos versan sobre los diversos significados de la motivación, desde el punto de vista de la finalidad perseguida, como actividad y como resultado de la misma, que se plasma en un discurso Colomer (citado por Peralta, 2016, p.88).

#### **2.2.1.13.1 La motivación como justificación de la decisión**

Colomer (citado por Peralta, 2016, p.89) Es un discurso elaborado por el Juez, en el cual se desarrolla una justificación racional de la decisión adoptada respecto del thema decidendi, en el cual, al mismo tiempo, el Juez da respuesta a las demandas y a las razones que las partes hayan planteado; por consiguiente son dos las finalidades que configuran la esencia de la actividad motivaría, de una parte, el hecho de ser una justificación racional y fundada en Derecho de la decisión, de otra parte, el dato de contrastar o responder críticamente a las razones o alegaciones expuestas por cada parte. Se precisa, que el discurso debe cumplir las exigencias emanadas de cada una de las finalidades para que de esta manera el intérprete de la sentencia pueda encontrar los elementos esenciales que le permitan valorar el grado de cumplimiento de la obligación de motivación que grava a todo Juez.

#### **2.2.1.13.2 La Motivación como actividad**

Colomer (citado por Peralta, 2016, p.89) La motivación como actividad se corresponde con un razonamiento de naturaleza justificativa, en el que el Juez examina la decisión en términos de aceptabilidad jurídica, y a prevención del

control posterior que sobre la misma puedan realizar los litigantes y los órganos jurisdiccionales que eventualmente hayan de conocer de algún medio impugnatorio con la resolución. De lo expuesto se determina, que la motivación como actividad actúa de facto como un mecanismo de autocontrol a través del cual los jueces no dictan las sentencias que no puedan justificar. Esto significa que en la práctica la decisión adoptada viene condicionada por las posibilidades de justificación que presente y que el Juez estará apreciando al desarrollar su actividad de motivación. En términos sencillos, se puede decir que la motivación como actividad es la operación mental del Juez, dirigida a determinar si todos los extremos de una decisión son susceptibles de ser incluidos en la redacción de la resolución, por gozar de una adecuada justificación jurídica.

#### **2.2.1.13.3 Motivación como producto o discurso**

Colomer (citado por Peralta, 2016, p.89) Parte de la premisa de que la oración es esencialmente un discurso, es decir, proposiciones interrelacionadas e insertadas en el mismo contexto, de ahí que la oración sea un medio para transmitir contenido, es por lo tanto un acto de comunicación y para lograr su propósito comunicativo debe respetar diversos límites relacionados con su entrenamiento y escritura, lo que impide que el discurso sea gratuito.

Según el autor en consulta, esta falta de libertad nos permite establecer un modelo teórico del discurso, que si fuera libre, sería imposible proponerlo para permitir al juez controlar su actividad de motivación. El discurso en la oración está delimitado por límites internos (relativos a los elementos utilizados en el razonamiento de la justificación) y por límites externos el discurso no puede incluir



proposiciones que están más allá de los límites de la actividad jurisdiccional. Es fundamental considerar que la motivación se limita a la decisión, por lo que cualquier razonamiento contenido en el discurso que no esté dirigido a justificar la decisión adoptada no será la motivación adecuada. La estrecha relación entre la justificación y el fracaso permite, desde el punto de vista metodológico, conocer los límites de la actividad de motivación estudiando los límites del discurso justificador concreto escrito por el juez en relación con un fallo concreto. Por otro lado, el trabajo del intérprete de la sentencia será verificar si la justificación concreta formulada por el juez se ha realizado respetando los límites que en cada orden jurisdiccional se fijan en la motivación Colomer (citado por Peralta, 2016, p.89).

El discurso justificativo está conformado por un conjunto de proposiciones insertas en un contexto identificable, perceptible subjetivamente (encabezamiento) y objetivamente (mediante el fallo y el principio de congruencia); la motivación, debido a su condición de discurso, dicho de otro modo, es un acto de comunicación, que exige de los destinatarios la necesidad de emplear instrumentos de interpretación Colomer (citado por Peralta, 2016, p.89).

#### **2.2.1.13.4 La función de la motivación en la sentencia**

Colomer (citado por Terrones, 2016, p.148) Como la elección legal es la demostración procesal que incluye una tarea psicológica del Juez, consecuentemente de naturaleza conceptual, este juicio se comunica de manera sólida en el establecimiento que el Juez hace de su pensamiento, que surge en la redacción de la oración , entonces es vital toda una disputa legal sobre su elección,

que se imagina como inspiración, que alberga la capacidad de permitir a las reuniones la información de los motivos y propósitos detrás de la elección legal de lo que se tomará o permitirá que luego tengan la probabilidad de abordarlo cuando no estén de acuerdo con la sentencia del juez; y, tiene un componente de directriz legal, ya que satisface la capacidad de producir discreción en el Juez ahora mismo de elección, con la cual el Juez debe controlar la importancia y el alcance de su elección y la manera en que la legitima.

De la misma manera, la Corte Suprema del Perú ha demostrado los propósitos acompañantes por las razones: I) que el Juez debe expresar las explicaciones de su elección, por el verdadero entusiasmo azul del demandado y la red al conocerlos; ii) Que se puede demostrar que la elección legal se compara con una elucidación y uso específico de la ley; iii) Que las reuniones tienen los datos fundamentales para ofrecer, si es material, la opción; iv) Que los tribunales de auditoría tienen los datos importantes para evaluar la traducción correcta y el uso del privilegio.

#### **2.2.1.13.5 La motivación como justificación interna y externa de la decisión**

Linares (citado por Peralta, 2016, p.91) La justificación interna se expresa en términos lógico-deductivos, cuando en un caso es fácil la aplicación del Derecho se aproxima al Silogismo Judicial, pero esta justificación interna resulta insuficiente frente a los denominados casos difíciles, lo que lleva a la utilización de la justificación externa, en la cual la Teoría Estándar de la Argumentación Jurídica enuncia que se debe encontrar criterios.

Racionalidad a aquella parte de la justificación que escapa a la lógica formal.

Asimismo, la justificación interna es aquella que recurre a normas del sistema jurídico y se limita a la congruencia de la norma general vigente y la norma concreta del fallo, en cambio la justificación externa se basa en normas que no pertenecen a dicho sistema, viene a ser el conjunto de razones que no pertenecen al Derecho y que fundamenta la sentencia, tales como normas consuetudinarias, principios morales, juicios valorativos, etc.

### III. METODOLOGÍA

#### Tipo de investigación.

La presente investigación fue de tipo descriptivo. Según Hernández y Cols (2010) la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

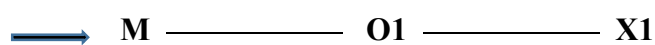
#### Nivel de la investigación.

El nivel fue cuantitativo. De acuerdo a Hernández y Cols (2010) el nivel cuantitativo permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo estadístico.

#### 3.1. Diseño de la investigación.

Se utilizó un diseño no experimental, transversal. Fernández, Hernández y Baptista (2010) refieren que es no experimental porque la investigación se realizará sin manipular deliberadamente la variable y transversal porque se recolectaran los datos en un solo momento y en un tiempo único.

#### Esquema del diseño no experimental de la investigación.



**Dónde:**

**M:** Muestra

**X1:** Variable de estudio

**O1:** Resultado de la medición de las variables.

### 3.2 Población

La población estuvo constituida por 150 internos varones los cuales están recluidos por el delito tráfico ilícito de drogas en establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2018

**Tabla 1.**

Distribución poblacional según el género de sexo en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2018.

<b>GENERO</b>	<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>MASCULINO</b>	<b>25 a 35años</b>	<b>42</b>	<b>28%</b>
	<b>36 a 40 años</b>	<b>49</b>	<b>32.66 %</b>
	<b>41 a 50 años</b>	<b>59</b>	<b>39.44 %</b>
<b>TOTAL</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

Fuente: Avila, J. Encuesta aplicada a los internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2018.

### **Muestra**

Se trabajó con toda la población los cuales son 150 internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2018.de sexo masculino con edades muy variadas.

### **Criterios de Inclusión:**

- Internos varones por tráfico ilícito de droga que aceptaron participar en el estudio.
- Internos varones por tráfico ilícito que evidenciaron facultades físicas y mentales para brindar información. Todos los internos de sexo masculino con edades muy variadas.

### **Criterios de Exclusión:**

- Internos varones por delito de tráfico ilícito de drogas que no contestaron la totalidad de los ítems.
- Internos varones por delito de tráfico ilícito de droga que no pertenezcan al establecimiento penitenciario de Tumbes.
- Internos varones por delito de tráfico ilícito de drogas que no participen el día de la evaluación.
- Internos varones por tráfico ilícito de drogas con dificultades físicas o mentales que les implicó contestar correctamente la prueba.
- Internos varones que no estén motivados por la evaluación.

### 3.3. Definición y operacionalización de las variables:

#### Definición conceptual (DC)

Astorga (2009) La motivación del logro se manifiesta cuando las necesidades básicas están satisfechas y los seres humanos orientan su conducta a la superación personal, a conseguir determinados objetivos personales y a la competencia en determinadas áreas. De este modo, se ha comprobado que las personas con una elevada necesidad de alcanzar logros se caracterizan por su tendencia a preferir aquellas tareas que les supongan retos moderados y a perseverar en su consecución.

#### Definición Operacional (DO):

La motivación de logro en los internos fue evaluada a través de la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri;

#### Cuadro de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valores o categoría	Tipo de variable	Escala de medición.
Motivación de logro	Afiliación Poder	Suma de los puntajes directos de las dimensiones	Muy alto: 101-108 Alto: 83-100	cuantitativo	ordinal

	Logro	o subcategorías.	Tendencia alto: 65-82 Tendencia bajo: 47-64 Bajo: 29-46 Muy bajo: 18-28		
<b>Género</b>	<b>Sexo</b>	<b>Varones</b>	Masculino	Cualitativo	nominal

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

#### Técnicas.

Para la presente investigación se utilizó la encuesta, en la escala de Motivación de logro, pertenecen a esta técnica.

**La encuesta:** es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así por ejemplo:

Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006:13).



**Instrumento:**

El instrumento utilizado será la escala de Motivación de logro M-L-1996.

Sabino expone que un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información (...) Los datos secundarios, por otra parte son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido recogidos, y muchas veces procesados, por otros investigadores (.....) suelen estar diseminados, ya que el material escrito corrientemente se dispersa en múltiples archivos y fuentes de información. (Sabino, 1996)

**Escala de motivación de logro de Vicuña Ficha técnica**

Autor: Dr. Luis Vicuña Peri.

Año: 1997.

Procedencia: Lima - Perú.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 20 minutos (aproximadamente).

Objetivos: Explora la motivación de logro en jóvenes y adultos.

Basado en la teoría de McClellan D.C.

Tipos de 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).

- a) **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.

b) **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.

c) **Confiabilidad:** La escala presentó una puntuación de 0,91 en el Alfa de Cron Bach de Motivación de logro.

d) **Calificación:** el cómputo de las puntuaciones es muy práctica, solo se debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto, siguiendo la siguiente clave:

Para FILIACIÓN sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "A".

Para PODER, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "B".

Para LOGRO, sume los valores a SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "C".

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

Tabla Nro. 2 de Conversión de Puntuación Directas a Categorías de Motivación

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>FILIACIÓN</b>	<b>PODER</b>	<b>LOGRO</b>
<b>Muy alto</b>	101 – 108	101 – 108	101 – 108
<b>Alto</b>	83 - 100	83 - 100	83 - 100
<b>Tendencia alto</b>	65 – 82	65 – 82	65 – 82
<b>Tendencia bajo</b>	47 - 64	47 - 64	47 - 64
<b>Bajo</b>	29 - 46	29 - 46	29 - 46
<b>Muy bajo</b>	18 - 28	18 - 28	18 - 28

### 3.5. Plan de análisis

Los datos recolectados fueron tabulados en una matriz utilizando el Microsoft Excel 2010, posteriormente fueron ingresados en una base de datos en el SPSS versión 22 para ser procesados y presentados.

Se obtuvieron medidas de estadísticas descriptivas: como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales. Para establecer la relación entre la variable la Motivación de logro y expectativas acerca del futuro se aplicó la prueba estadística de Tau b de Kendall; considerando significancia estadística si  $p < 0,01$ .

### 3.6. Madriz de consistencia.

PROBLEMA	VARIABLES	DIMENSIONES	OBJETIVOS	METODOLOGIA	TECNICAS
¿Cuál es la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de Droga del establecimiento Penitenciario de tumbes, 2018?	Motivación de logro	Afiliación  Poder.  Logro	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION</b>	Encuesta
			Determinar la motivación de logro en los sentenciados por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario de puerto Pizarro Tumbes- 2018.	Descriptiva  Cuantitativa.	Observación  La entrevista
				<b>DISEÑO</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
				No experimental, descriptivo – Transversal.	
				<b>POBLACION</b>	Escala de motivación de logro.
				La población estará constituida por 150 internos por tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario (inpe)	
			<b>OBETIVOS ESPECIFICOS</b>		

			<p>Identificar según la edad la motivación de logro en sentenciados por delito de tráfico ilícito de drogas del Establecimiento penitenciario puerto Pizarro tumbes, 2018.</p> <p>Identificar según el sexo la motivación de logro en sentenciados por delito de tráfico ilícito de drogas del Establecimiento penitenciario puerto Pizarro tumbes, 2018.</p>	tumbes, 2018	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	--

### 3.7. Principios éticos.

En toda investigación que se va a llevar a cabo, el investigador previamente deberá valorar los aspectos éticos de la misma, tanto por el tema elegido como por el método seguido, así como plantearse si los resultados que se puedan obtener son éticamente posibles.

- **Anonimato**

Se aplicará cuestionarios indicándoles a los estudiantes que la investigación será anónima y que la información obtenida es solo para fines de la investigación.

- **Privacidad**

Toda la información que se revisará en el presente estudio, se mantendrá en secreto y se evitará ser expuesto, respetando la confiabilidad de los internos, siendo útil solo para fines de la investigación.

- **Honestidad**

Se informó a los internos los fines de la investigación, cuyos resultados se encuentran plasmados en el presente estudio.

- **Consentimiento**

Solo se trabajará con los internos varones por el delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario- tumbes, 2018.

#### IV. RESULTADOS.

##### 4.1. Resultados

**TABLA 2**

*Distribución de frecuencia porcentaje en la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018*

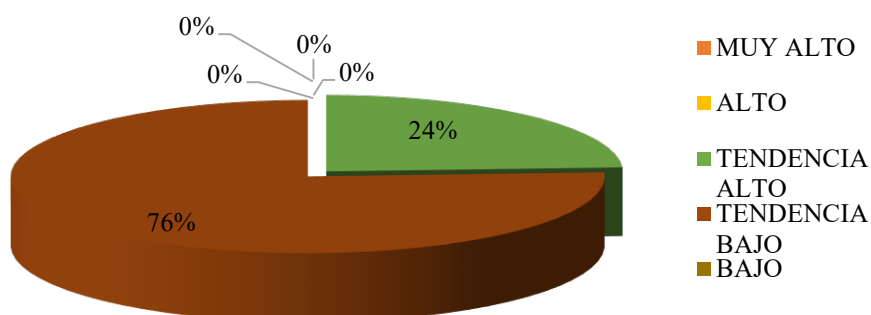
---

NIVEL	PTJE,	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101_108	6	0	0%
ALTO	83 -100	5	0	0%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	29	24%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	91	76%
BAJO	29 - 46	2	0	0%
MUY BAJO	18 - 28	1	0	0%
	<b>TOTAL</b>		120	100%

---

**Fuente:** Ávila J. Motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario \_Tumbes 2018.

### MOTIVACION DE LOGRO



**Figura 1.** Distribución de porcentaje del nivel de motivación de logro en internos por tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018.

**Fuente:** Tabla 2.

En la tabla 2 y figura 1, el 76% en internos por tráfico ilícito de drogas se ubica en la categoría de tendencia bajo y el 24% en los internos se ubica en la categoría tendencia alto.

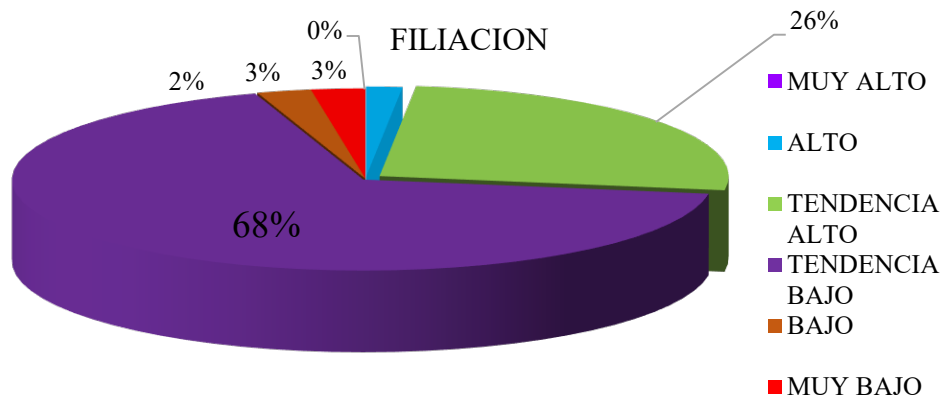


**TABLA 3**

*Distribución de frecuencia y porcentaje en la motivación de logro de filiación, en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018*

NIVEL	PTJE,	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101_108	6	0	0%
ALTO	83 -100	5	2	2%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	31	26%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	81	68%
BAJO	29 - 46	2	3	3%
MUY BAJO	18 - 28	1	3	3%
	<b>TOTAL</b>		120	100%

**Fuente:** Ávila J. Motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario \_Tumbes 2018.



**Figura 2.** Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro y filiación en los internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018

**Fuente:** Tabla 3,

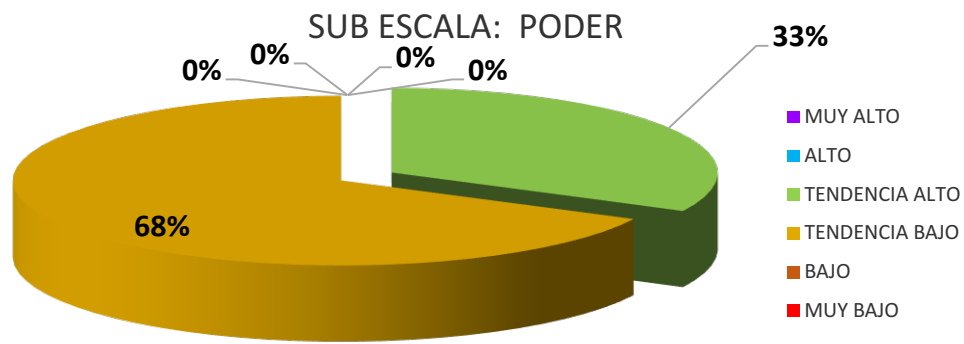
En la tabla 3 y figura 2, de motivación de logro en la dimensión de afiliación, el 68% en internos por tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario de tumbes, se ubica en la categoría de tendencia bajo, el 26% de los internos se ubican en el nivel de tendencia alto, el 3% en la categoría de muy bajo y el 3% de los internos del establecimiento penitenciario de tumbes se ubica en la categoría de bajo, y el 2% se ubica en la Categoría alto

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia y porcentaje en la motivación de logro de la dimensión y poder, en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018*

NIVEL	PTJE,	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101_108	6	0	0%
ALTO	83 -100	5	0	0%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	39	33%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	81	68%
BAJO	29 - 46	2	0	0%
MUY BAJO	18 - 28	1	0	0%
	<b>TOTAL</b>		120	100%

**Fuente:** Ávila J. Motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario \_Tumbes 2018



**Figura 3.** Diagrama de porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión y poder de poder en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes. 2018

**Fuente:** Tabla 3.

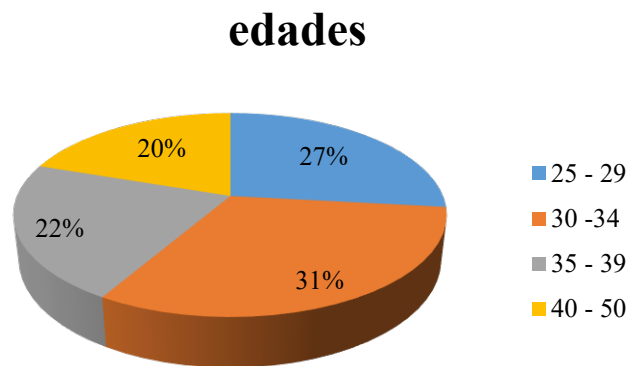
En la tabla 4y figura 2, de motivación de logro en la dimensión de poder, el 68% en los internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario de Tumbes, se ubica en la categoría de tendencia bajo y el 33% se ubica en la categoría de tendencia alto.

**Tabla 5**

*Distribución en porcentajes de con respecto a las edades en internos por tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018*

	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>25 - 29</b>	<b>32</b>	<b>27%</b>
<b>30 -34</b>	<b>38</b>	<b>32%</b>
<b>35 - 39</b>	<b>26</b>	<b>22%</b>
<b>40 - 50</b>	<b>24</b>	<b>20%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Ávila J. Motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario \_tumbes 2018



**Figura 5.** Diagrama circular de las Distribución porcentual con respecto a las edades en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario – Tumbes.2018

## 4.2. Análisis de resultados

En relación a los objetivos específicos:

El primer objetivo : identificar los niveles de motivación de logro en sus tres en la dimensión de afiliación, poder y logro se obtuvo que para filiación el 68% de los internos por tráfico ilícito de drogas se ubica en el nivel de tendencia bajo, lo cual establece que el deseo de los internos por establecer y mantener contacto interpersonal adecuado es bajo generando así que las relaciones entre los miembros del establecimiento penitenciario no sea del todo favorable, lo respectivo a la dimensión poder, se obtuvo que el 68% de los internos se ubican en el nivel de tendencia bajo, lo cual indica que la necesidad de influir y controlar a otras personas o grupos para obtener reconocimiento de ellos es bajo debido seguramente por el orden disciplinario que rige en el establecimiento penitenciario, y en la dimensión de logro se obtuvo que el 76% de los internos por tráfico ilícito de drogas se ubica en el nivel de tendencia bajo, lo cual hace mención a que los internos no son capaces de imponerse elevadas metas para alcanzar. La motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – tumbes, 2018.

El segundo objetivo propuesto fue: 2. Identificar el nivel de la dimensión poder de la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – tumbes, 2018.

Se ubica en el nivel alto de motivación en la dimensión poder, 76% de internos se ubica en un nivel bajo de motivación en la dimensión logro. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018 tiene un nivel bajo de motivación logro.

Como tercer objetivo específico: Identificar el nivel en la dimensión logro de la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.

Que el 76% de internos se ubican en el nivel de tendencia bajo de motivación de logro, el 68% se ubica en un nivel de tendencia baja en la motivación de logro en la dimensión afiliación, el 68%

De este modo se evidencia la preocupante desmotivación y por ende poca talento emocional que tienen los internos del establecimiento penitenciario, lo cual acarreará un dificultosa inserción a la sociedad después de cumplir su condena como mencionan Padrón., G, Sanchez., M (2013) quienes investigaron el efecto de la motivación de logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico, del mismo modo que Vargas (2007), el cual enfoco su investigación en la influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora y autoeficacia emprendedora, ambas investigaciones destacan la gran importancia que posee la motivación al logro

## V.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1.Conclusión

- ✓ podemos concluir que el 76% de los internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2018. en relación a la dimensión de logro se encuentra en un nivel de motivación de logro de tendencia bajo.
- ✓ Se concluye que el 68% en internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario, de Tumbes, 2018. con respecto a la dimensión filiación se encuentra en un nivel de motivación de logro tendencia bajo.
- ✓ Concluimos que los internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario de Tumbes, 2018. con respecto a la dimensión poder en un 68 % se encuentra en un nivel de motivación de logro tendencia bajo.
- ✓ Finalmente podemos concluir que la mayoría de los internos por tráfico ilícito de drogas del establecimiento Penitenciario de Tumbes, en un 32% se encuentran en una edad de 30-34años.



## 5.2.Recomendaciones

- ✓ Al director debe elaborar talleres de motivación con temas de Plantear metas, Retroalimentación, Ofrecer variedad, Transmitir sentido de autoeficacia y de cómo Establecer relaciones afectivas.
  
- ✓ Al director del penal que debe impartir capacitaciones con el fin de mejorar el método de enseñanzas como motivacionales para que el interno pueda sentirse motivado
  
- ✓ El director debe Participar en los procesos de evolución con el fin de encontrar soluciones a los problemas que presenten algunos internos para así puedan ser motivados y obtengan un propósito en su vida cotidiana
  
- ✓ Dar a conocer al director del establecimiento penitenciario de tumbes los resultados de esta investigación, para fortalecer la motivación y la autoestima de cada internos.
  
- ✓ Se le recomienda al director del establecimiento penitenciario exista la presencia de un profesional de la salud mental que este orientado a dar soluciones a los distintos problemas, incentivándolos a los internos a valerse por sí mismos, y enfrentar situaciones de diversas magnitudes con confianza.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

**Antolín, A. (2013).** Motivación y rendimiento escolar en educación primaria. (Tesis de maestría) dos centros de Educación Primaria. Almería, España.

**Astorga y Ojeda, (2009):** La motivación de logro y expectativas de vida en estudiantes de licenciatura en psicología educativa de Universidad Pedagógica Nacional de Ajusco, Universidad pedagógica Nacional, Ajusco – México

**Lamas, H. (2008).** Aprendizaje autorregulado, motivación y rendimiento académico. Tesis no publicada de Psicología, sociedad

**Linares, (2011),** Estudio de la motivación al logro en los estudiantes de la escuela de bibliotecología y archivología de la ucv, En la universidad central de Venezuela.

**Válek, D. B. M. (2007).** Autoestima y motivaciones sociales en estudiantes de Educación Superior. Venezuela: B - Universidad Rafael Urdaneta.  
Retrieved from <http://www.ebrary.com>

**Yactayo, (2010),** realizó la investigación: Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una Institución Educativa del Callao, Universidad San Ignacio de Loyola, Callao.

**Gallego, M.; Cabrera, P. J.; Ríos, J.C.; Segovia, J. L. (2010)** Andar 1 km en línea recta: La cárcel del siglo XXI que vive el preso”. Madrid: Comillas.

**Herrero, O. (2006)** Reseña de Nuestros presos: Cómo son, qué delitos cometen y qué tratamientos se les aplica. En Anuario de Psicología Jurídica, vol. 16, págs. 139-141. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

**Jiménez, C (2012)** Ineficacia del trabajo penitenciario como tratamiento en el establecimiento penal de Tumbes, (tesis de pregrado).Perú-Tumbes.

**Mercado, (2010)** Motivación e identidad cultural en adolescentes de la ciudad de Puno, (tesis de pregrado). Puno-Perú.

**Modelo, L.; Aroca, C.; Alba, J.L. (2013)** La pedagogía penitenciaria en España: Luces y sombras. En Revista de Educación, núm. 360, págs. 119-139. [20 septiembre de 2015].

**Padrón., G, Sánchez., M (2010)** Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el Crecimiento Psicológico. Revista Venezolana de Gerencia. 2010, vol.15, n.49, pp. 141-158. ISSN 13159984.

**Quílez, R. (2015)** Así trabajan los presos en las cárceles españolas. En El Mundo. [18 septiembre de 2015].

**Salazar, T. (2007)** Análisis sobre la delincuencia femenina por droga. Centro Penitenciario Los Andes. Mérida-Venezuela 2005-2006. Capítulo Criminológico 35, 4, 539-562.

**Salazar, T (2008)** Se preocupa e inicia un estudio referente a la Delincuencia femenina por drogas: Una aproximación a su realidad educativa. Centro penitenciario Región Los Andes. Mérida, Edo. Mérida. Venezuela, (tesis de pregrado). En la universidad de los andes-Venezuela

**Vargas (2007)** Investigo y título Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y auto eficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la universidad nacional San Antonio abad del cusco, (tesis de pregrado). Perú-Cusco.

**Juvonen, J. y Wentzel, K.R. (2001).** Motivación y adaptación escolar. México:

**Pérez, L., Pinzón, X (2009).** Factores psicosociales asociados a la conducta delictiva de los internos condenados por homicidio reclusos en la cárcel de máxima seguridad de Combita (Boyacá), (tesis de pregrado). Colombia.

**Salazar, T. (2007).** Análisis sobre la delincuencia femenina por droga. Centro Penitenciario Los Andes. Mérida-Venezuela 2005-2006. Capítulo Criminológico 35, 4, 539-562.

**Morales, L (2010)** clima social familiar de los internos de los penales del Perú, (tesis de pregrado).Puno-Perú.

**Alfonso, Teja Zabre,**”Exposición de motivos”, código penal (1931), p.23.

**Salazar, 2007).** Investigo y título Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y auto eficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la universidad nacional San Antonio abad del cusco, (tesis de pregrado). Perú-Cusco.

**Vargas (2007).** Investigo y título Influencia de la motivación de logro, actitudes emprendedora, y auto eficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la universidad nacional San Antonio abad del cusco, (tesis de pregrado). Perú-Cusco.

**Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2010).** Metodología de la investigación. (Sexta edición). Perú: Empresa Editora El Comercio, S.A. Lam, J. y Piña, F. (20010).

**Méndez, A. (2014).** Motivación al Logro. Recuperado de:

<http://motivacion.euroresidentes.com/2014/03/motivacion-al-logro.html>.

**Cofer y Appley. (2011).** Psicología de la motivación. México: Trillas, pp. 255.

**Becerra, E. (2012).** Realizó una investigación titulada: “Variables cognoscitivo

Motivacionales relacionadas con el rendimiento escolar de estudiantes de bachillerato”. Universidad Justo Sierra. México. Recuperado de :  
[www.academia.edu/...variables\\_cognoscitivo\\_motivacionales\\_relacionadas\\_el\\_rendimiento\\_escolar\\_de\\_estudiantes\\_de\\_bachillerato](http://www.academia.edu/...variables_cognoscitivo_motivacionales_relacionadas_el_rendimiento_escolar_de_estudiantes_de_bachillerato).

**Aliaga, De Los Ríos, Ponce, León, & Vereau. (2006).** Escala de desesperanza de beck (Bhs): Revista iipsi facultad de psicología Unmsm. Visitado el 16 abr del 2016. Disponible en: <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct..>

**Vázquez, J. (2015).** Motivación de logro de los ingresantes a la facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, 2014.

**Remón, F.** (2013). Clima social familiar y motivación académica en estudiantes de 3ro y 4to de secundaria pertenecientes a colegios católicos de Lima Metropolitana-Perú.

**Franco, G.** (2018) Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017.

**Martínez, A.** (2015). "Factores Sociodemográficos y su relación con la motivación del logro de los técnicos de enfermería del hospital regional II-2 "José Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014".

**Villareal, M.** (2018). Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2016



## **ANEXOS**

## Anexo 1: Escala de motivación de logro

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Grado de instrucción: \_\_\_\_\_

**POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERÌ 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 DESACUERDO

3 equivale a EN DESACUERDO

4 equivale a DE ACUERDO

5 equivale a MUY DE ACUERDO

6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

		De acuerdo			acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1	<b>Cuando estoy con mis padres</b>						
A	Hago lo necesario para comprender						
B	Cuestiono lo que parece inapropiado						
C	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2	<b>En casa</b>						

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

<b>8</b>	<b>Cuando estoy con mis amigos</b>						
A	Los tomo como modelos						
B	Censuro las teorías que no me parecen						
C	Busco la aprobación de mis iniciativas						
<b>9</b>	<b>Cuando mi amigo esta con sus amigos</b>						
A	Busco la aceptación de los demás						
B	Oriento el tema de conversación						
C	Los selecciono según me parezca						
<b>10</b>	<b>Con el sexo opuesto</b>						
A	Busco los puntos de coincidencia						
B	Busca la forma de controlar la situación						
C	Soy simpático si me interesa						
<b>11</b>	<b>El sexo opuesto</b>						
A	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
B	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
C	Permite la comprensión del otro						
<b>12</b>	<b>En relación de pareja</b>						
A	Ambos se complacen la sentirse acompañados						
B	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
C	Intento para obtener mayor utilidad						
<b>13</b>	<b>Respecto a mis vecinos</b>						
A	Busco sus lugares donde se reúnen						
B	Decido que deben hacer para mejorar algo						

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

## **Anexo 2:** instrumentos -Escala de Motivación de Logro

### **I. Ficha técnica:**

Autor: Dr. Luis Vicuña Peri.

Año: 1997.

Procedencia: Lima - Perú.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 20 minutos (aproximadamente).

Objetivos: Explora la motivación de logro en jóvenes y adultos.

Basado en la teoría de McClellan D.C.

Tipos de 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).

**II. 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.

**III. 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 Cron Bach de Motivación de logro.

**Calificación:** el cómputo de las puntuaciones es muy práctica, solo se debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto, siguiendo la siguiente clave:

Para FILIACIÓN sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "A".

Para PODER, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "B".

Para LOGRO, sume los valores a SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "C".

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

Tabla Nro. 2 de Conversión de Puntuación Directas a Categorías de Motivación

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>FILIACIÓN</b>	<b>PODER</b>	<b>LOGRO</b>
<b>Muy alto</b>	101 – 108	101 – 108	101 – 108
<b>Alto</b>	83 - 100	83 - 100	83 - 100
<b>Tendencia alto</b>	65 – 82	65 – 82	65 – 82
<b>Tendencia bajo</b>	47 - 64	47 - 64	47 - 64
<b>Bajo</b>	29 - 46	29 - 46	29 - 46
<b>Muy bajo</b>	18 - 28	18 - 28	18 - 28

**Anexo 3: Madriz de consistencia.**

<b>PROBLEMA</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>TECNICAS</b>
¿Cuál es la motivación de logro en internos por delito de tráfico		Afilación	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION</b>	Encuesta
			Determinar la motivación de logro en los sentenciados por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario de puerto Pizarro Tumbes- 2018.	Descriptiva Cuantitativa.	Observación
					La entrevista
				<b>DISEÑO</b>	



ilícito de Droga del establecimiento Penitenciario de tumbes, 2018?	Motivación de logro	Logro		No experimental, descriptivo – Transversal.	<b>INSTRUMENTOS</b>  Escala de motivación de logro.
				<b>POBLACION</b>	
				La población estará constituida por 150 internos por tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario (inpe)	
			<b>OBETIVOS ESPECIFICOS</b>		

			<p>Identificar según la edad la motivación de logro en sentenciados por delito de tráfico ilícito de drogas del Establecimiento penitenciario puerto Pizarro tumbes, 2018.</p> <p>Identificar según el sexo la motivación de logro en los sentenciados por delito de tráfico ilícito de drogas del Establecimiento penitenciario puerto Pizarro tumbes, 2018.</p>	tumbes, 2016	
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	--

## **ANEXO 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **INTRODUCCIÓN**

Estimados joven: ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: “motivación de logro”. Su participación es voluntaria y antes de tomar su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo.

### **OBJETIVO DEL ESTUDIO**

Identificar el nivel de la motivación de logro en internos por delito de tráfico ilícito de drogas, del establecimiento penitenciario (INPE) - Tumbes, 2018.

### **PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO:** Su aceptación y

Firma del presente formato autoriza al llenado de un cuestionario de motivación de logro.

### **BENEFICIOS:**

Se espera que el conocimiento derivado de este estudio, ayudara a obtener información sobre la motivación de logro. La importancia de realizar este trabajo radica en dar a conocer a los internos la motivación que poseen y que de esta forma puedan visualizar los diferentes factores, externos e internos, que influyen en el grado de satisfacción que tienen de sí mismos/as, los cuales pueden influir de forma positiva o negativa.

## **CONFIDENCIALIDAD**

Toda información es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética. En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable.

## **COSTOS Y COMPENSACIÓN**

Los procedimientos que hacen parte de la investigación serán brindados sin costo alguno para usted. Usted no tiene derecho a compensaciones económicas por participar en la investigación.

## **INFORMACIÓN Y QUEJAS**

Cualquier problema o duda, deberá informar a la responsable del estudio, JENIFER YOVANI AVILA MELENDEZ. Se le entregará una copia de este documento,

Firmada por la responsable del estudio, para que la conserve.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente la participación de su menor hijo/a en el estudio.

*Anexo 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO*

Yo,.....,  
identificado con DNI .N°....., de.....años de edad, autorizo  
mi consentimiento pleno a la estudiante de psicología Jenifer Avila Meléndez ,  
con el único fin de que me practique las encuestas, para facilitar la realización de  
estudio, materia de investigación denominado “motivación de logro en los  
internos por delito de tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario  
tumbes,2017.

Habiendo sido informado (a) sobre el propósito del estudio y que ninguno  
de los procedimientos a utilizarse en la investigación pondrá en riesgo mi salud y  
bienestar, es que firmo el documento como prueba de mi aceptación.

Nombre:.....

Firma:.....

Tumbes.....de.....2018.

*Huella dactilar del participante*



# AVILA\_MELENDEZ\_JENIFER\_YOVANI-TITULO\_2019.docx

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---



## FUENTES PRIMARIAS

---



---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo