



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE METODOLOGÍA DE LA
INVESTIGACIÓN**

**“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”

Tesis para optar el título de Licenciado en

Psicología

AUTOR:

Bach. Alexander Jorge Martínez Cruz.

ASESOR:

Lic. Laidy Mabel Irazabal Alamo

TUMBES – PERÚ

2014

ÍNDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTO	05
DEDICATORIA	06
RESUMEN	07
ABSTRACT	08
INDICE DE TABLAS	09
INDICE DE FIGURAS	10
INTRODUCCION	11
1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION	15
1.1. Planteamiento del problema	15
1.1.1. Caracterización.....	15
1.1.2. Enunciado.....	16
1.1.3. Justificación de la investigación.....	17
1.2. Formulación de objetivos	18
1.2.1. Objetivo general.....	18
1.2.2. Objetivo específico.....	18
1.3. Hipótesis (General y Específicas)	19
2. REVISION DE LA LITERATURA	20
2.1. Antecedentes (Internacionales y Nacionales)	20
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Motivación (Etimología, definición, motivación en psicología y Filosofía, teorías, motivación en el trabajo, variables motivacionales, causas, factores, etc.-	27
2.2.2. Logro (etimología y definición).....	44
2.2.3. Motivación de logro (definición y componentes).....	46
2.2.3.3 Principales sistemas de motivación.....	57
2.2.3.4. Consecuencias sociales de necesidad de logro.....	45
2.2.3.5. Influye cómo nos han educado.....	66
2.2.3.6. Factores sociodemográficos.....	67
3. METODOLOGIA	77
3.1. Tipo y nivel de investigación	78
3.2. Diseño de investigación e hipótesis	78
3.3. Población y muestra	78
3.4. Definición y operacionalización	79
3.5. Técnicas e instrumentos	80
3.6. Procedimiento	83
3.7. Plan de análisis	83

4. RESULTADOS	84
4.1. Analisis de Resultados	91
5. CONCLUSIONES	93
6. RECOMENDACIONES	94
7. REFERENCIAS	95
8. ANEXOS	99

**“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”**

JURADO DE TESIS

.....
Psic. Mag. Pedro Fre Infante Sanjinés.

Presidente

.....
Psic. Lic. Guillermo Zeta Rodríguez.

Secretario

.....
Psic. Lic. Elizabeth E. Bravo Barreto.

Miembro

.....
Psic. Lic. Laidy M. Irazábal Alamo.
Asesora.

AGRADECIMIENTO:

A nuestra Asesora de tesis, Lic.
Laydy Mabel Irazabal Alamo, guía
fundamental en el inicio, avance y
término del presente informe.

DEDICATORIA:

A Dios por la vida y fortaleza de mi yo, fundamentalmente en este informe de tesis, que permiten continuar alcanzando mis objetivos y servir a la Sociedad.

A la bendición divina de mis padres, Jorge y Susana.

A mis hijos, infinito amor.

A mi esposa por su cariño, comprensión y apoyo incondicional en este exhausto pero gratificante paso de mi vida.

A los docentes de pre grado, por sus valiosas enseñanzas y formación académica.

RESUMEN

El presente estudio es de nivel Descriptivo Correlacional Transversal, en la cual se investigó la “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”. Teniendo como población total 85 Técnicos de enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes de sexo Masculino y Femenino, siendo la muestra la totalidad de la población. Se utilizó como Instrumento la Escala de Motivación de Logo ML1 y Tuvo como objetivo determinar los factores sociodemográficos de edad, sexo, estado civil, grado de estudio y su relación con la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes. Para hallar la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson procesada por el software IBM SPSS Statistics versión 21 español. Las conclusiones a que se llegaron son: Existe relación significativa entre los factores sociodemográficos de edad, sexo, estado civil, grado de estudio con la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes.

Palabras claves: Edad, estado civil, grado de instrucción, motivación de logro

ABSTRACT

This study is correlational Transversal Descriptive level , in which the " socio-demographic factors and their relationship to achievement motivation of Technical Regional Hospital Nursing II-2 José Alfredo Mendoza Olavarria

Tumbes , 2014 " was investigated. Against the total population 85 nursing technicians Regional Hospital II-2 José Alfredo Mendoza Olavarria Tumbes Male and Female sex, being the sample the entire population. Motivation Scale Logo ML1 was used as instrument and had as objective to determine the demographic factors of age , sex , marital status , level of study and their relationship to achievement motivation of Technical Regional Hospital Nursing II-2 José Alfredo Mendoza Olavarria of Tumbes. To find the correlation the Pearson correlation coefficient processed by the IBM SPSS version 21 software was used Spanish . The conclusions were reached are: There is significant relationship between socio-demographic factors of age , sex , marital status , level of study achievement motivation of Technical Regional Hospital Nursing II-2 José Alfredo Mendoza Olavarria of Tumbes.

Keywords : age, marital status, level of education, achievement motivation

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Sexo de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014	82
Edad de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2	83
Tabla 02: José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014 Estado Civil de los Técnicos de Enfermería del Hospital	
Tabla 03: Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014	84
Grado de Instrucción de los Técnicos de Enfermería del	
Tabla 04: Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014	85
Nivel de motivación de logro de los Técnicos de Enfermería	
Tabla 05: del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014	86
Correlación en los Niveles de motivación de logro y edad de	
Tabla 06: los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014	87

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
	Frecuencia porcentual del sexo de los Técnicos de Enfermería
Grafico 01:	del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría 82
	de Tumbes, 2014
	Frecuencia porcentual de la edad de los Técnicos de
Grafico 02:	Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza 83
	Olavarría de Tumbes, 2014
	Frecuencia porcentual del estado Civil de los Técnicos de
Tabla 03:	Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza 84
	Olavarría de Tumbes, 2014
	Frecuencia porcentual del grado de Instrucción de los
Grafico 04:	Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José 85
	Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014
	Frecuencia porcentual del nivel de motivación de logro de los
Grafico 05:	Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José 86
	Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

INTRODUCCION

La motivación de logro se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia, organización en el trabajo y el trazo de objetivos a largo plazo.

Los factores sociodemográficos son características sociales de la población, relacionados con diferentes aspectos de la persona física, psicológica y social, factores como sexo, edad, estado civil, etapa de vida, grupo social, religión, raza, y otros que son determinantes en los aspectos sociales de la población.

Las personas en general y grupos particulares establecen atribuciones y se dirigen a las búsqueda de metas de éxito y fracasos quizá una de las áreas de mayor atención dentro de la investigación psicosocial y educativa, son los constructos de motivación al logro y evitación al fracaso (Díaz, Andrade y La Rosa, 1989).

En el momento, en que el ser humano comenzó a trabajar en equipo para alcanzar los fines comunes se hicieron impredecibles las instituciones, surgieron entre otras cosas de la necesidad de encontrar la formas más eficaces de realizar objetivos precisos de esta manera cuando varias personas colaboraron organizadamente en una actividad la motivación aparece en el mismo instante en cada individuo comenzando a configurarse en factor esencial de motivo y elemento determinante de las formas de comportamiento, con el fin de alcanzar objetivos y metas deseadas.

Desarrollar el tema en referencia se ha encontrado bibliografía, procedente de investigaciones realizadas tanto en el extranjero, como a nivel nacional, que abordan esta problemática.

Tomando esto como punto de referencia, se pretende reunir información que permita determinar si los factores sociodemográficos como sexo, edad, estado civil, grado de instrucción se relacionan con la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

y así conocer cómo mejorar el desempeño de los trabajadores.

En esta primera parte se menciona al planteamiento de la investigación, la justificación, los objetivos de la investigación.

Metodología. En esta parte se describe el tipo, nivel, y diseño de estudio, población, la variable, técnica e instrumento empleado, el procedimiento y el plan de análisis.

Resultados. Esta referido a la presentación de los resultados alcanzados.

Análisis de resultado. Aquí se realiza el análisis y se discute los resultados obtenidos, con las bases teóricas y antecedentes de la investigación.

Conclusiones. En esta parte se exponen en resumen los resultados que se obtuvieron en la investigación.

Recomendaciones. En esta parte se exponen las políticas, estrategias y medidas de acción a tomar por los docentes, tutores y padres de familia para dar solución al problema que se investigó.

Luego se presentan las fuentes de investigación que se consultó para la realización del informe de investigación en la sección de las normas APA.

Finalmente, en la sección anexos se incluye los instrumentos utilizados en el estudio.

Empleando el siguiente fueron: la escala de Motivación de logro ML 1 y la escala de Likert para conocer los factores sociodemográficos como fueron sexo, edad, estado civil, grado de instrucción.

Esta investigación tiene como finalidad, identificar en los Técnicos de Enfermería, sus expectativas y crecimiento académico y laboral, que le permita sobresalir en el área familiar y personal, con el establecimiento de oportunidades en ascensos, capacitaciones, objetividad en las sanciones, reconocimiento en sus logros, entre otras, que incentiven la motivación oculta e intrínseca del personal técnico de enfermería; pues al respecto no existen investigaciones que ayuden a conocer cuáles son los factores socio demográficos y su relación con la motivación de logro de los Técnicos de enfermería del Hospital Regional 2-II José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014.

A nivel institucional, el resultado de este estudio permitirá adoptar estrategias que podrían ser utilizadas para incrementar la satisfacción laboral del técnico de enfermería en el desempeño de sus funciones proporcionando soluciones viables para mejorar la situación observada; además se estima que esta investigación a futuro será útil y como referencia en la evaluación y reestructuración de personal que exalte la comunicación entre trabajadores y superiores en beneficio del trabajo y la imagen de la institución.

La investigación planteada es de tipo descriptiva simple, nivel cuantitativo y enfoque no experimental.

Se obtuvo una muestra total de 85 técnicos de enfermería del Hospital Regional 2-II José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes. Estas unidades de análisis fueron seleccionadas aleatoriamente para que la muestra sea lo más representativa posible.

El procesamiento de los datos se realizó utilizando el programa informativo SPSS versión 21 y el programa informativo Microsoft Excel 2010.

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, como tablas de distribución frecuente y porcentual.

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

1.1 . PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Caracterización:

La motivación de logro es la tendencia a buscar el éxito en tareas que implican la evaluación del desempeño, (Maus, C. y Medinas, M. 2007), a la vez según Mclellan (1989) es el interés por conseguir un estándar de excelencia, los estándares de excelencia pueden estar en relación con la tarea, desempeñar una tarea con éxito, con uno mismo, en rendimiento ser mejores al avanzar o con los demás, desempeñarse mejor.

Teniendo en cuenta estos conceptos y el diagnostico situacional que se vienen viviendo en el hospital Regional, se ha llegado a la conclusión que los técnicos de enfermería y otros profesionales han tenido bajo cumplimiento en sus metas; el incumplimiento de sus metas para el año 2014 ha llevado a conocer que existen diferentes problemáticas como bajo salario, reducción del número de guardias, bonificaciones solo para trabajadores de reconocimiento sólo a los jefes de área y conflictos entre los técnicos de enfermería; tales como problemas en las relaciones interpersonales, problemas de comunicación, objetivos, valores e intereses diferentes; lo que perjudicaría la cooperación y el trabajo en equipo y la disminución del rendimiento laboral. Estos problemas nos ha llevado a investigar, consecuentemente conocer los factores socio demográficos y su relación con la motivación de logro de los técnicos de enfermería, se desea a la vez

conocer si los factores sociodemográficos, como la edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, tiene relación con los niveles de motivación de logro, ya que estos de una u otra repercuten en el cumplimiento de las metas,

Es de importancia reconocer la investigación de Vargas (2012), quien realizó una investigación sobre la motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho”. Perú, En este trabajo se analiza los niveles de motivación de logro presentes entre los beneficiarios del programa de capacitación de emprendedores culturales de Huamanga–Ayacucho. Concluyendo que los emprendedores con el nivel de motivación más bajo podrían experimentar mayores dificultades en el aprendizaje; Según los resultados del diagnóstico, se puede sostener que el grupo con el que se debería trabajar una propuesta educativa sería con los emprendedores culturales cuyo nivel de motivación sea más alto.

Al mencionar este trabajo de investigación nos sostenemos que es de gran importancia seguir con la ejecución de esta investigación ya que así encontraremos cuales son los técnicos de enfermería quienes serían los candidatos que trabajarían en la implementación de las estrategias de intervención que repercutirán en el incremento de las metas.

1.1.2 Enunciado

Debido a la situación problemática descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta:

¿Qué factores sociodemográficos se relacionan con la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014?

1.1.3 Justificación de la investigación

Este estudio cobra importancia ante la necesidad de identificar en los técnicos de enfermería sus expectativas y crecimiento laboral, que le permitan brindar mejora de vida a su área familiar y personal, y las oportunidades en ascensos, capacitaciones, reconocimiento en sus logros, entre otras, que incentiven la motivación intrínseca del personal técnico de enfermería. Pues a es uno de los factores que nos llevan a conducir está a nivel regional, por no existen investigaciones que ayuden a conocer cuál son los factores sociodemográficos y su relación con la motivación de logro de los técnicos de enfermería del hospital Regional 2-II José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

A nivel institucional, el resultado de este estudio permitirá adoptar estrategias que serán utilizadas para incrementar la satisfacción laboral e incremento de metas de producción del técnico de enfermería y así repercutan en sus funciones proporcionando soluciones viables para mejorar la situación observada; además se estima que esta investigación puede servir como referencia para una evaluación y reestructuración que beneficie el trabajo de los técnicos y otros a la vez la comunicación con los superiores.

1.2 . Formulación de objetivos

1.2.1 Objetivo general:

Determinar los 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

1.2.2 Objetivos específicos:

Identificar los factores socio demográficos de los Técnicos de Enfermería del hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014.

Identificar los niveles de motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

Establecer la relación entre los factores socio demográficos: edad, sexo, nivel socio económico, estado civil, estado civil y los niveles de motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014.

HIPÓTESIS:

Hipótesis General

Hi: Si existe relación significativa entre los factores sociodemográficos y la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 “José Alfredo Mendoza Olavarría” de Tumbes, 2014.

Ho: No existe relación significativa entre los factores sociodemográficos y la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 “José Alfredo Mendoza Olavarría” de Tumbes, 2014.

Hipótesis específicas

- Existen factores socio demográficos de los Técnicos de Enfermería del hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014.
- Existen niveles de motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014
- Existe relación entre los factores socio demográficos: edad, sexo, nivel socio económico, estado civil, estado civil y los niveles de motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

2. REVISION DE LA LITERATURA

2.1 . ANTECEDENTES

Me resultó resaltante mencionar aquellos estudios que se correlacionan de forma directa e indirecta con nuestra investigación.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Carrasco, Lepe (2008). Realizo una investigación titulada “Motivación de logro y motivación hacia la práctica de la actividad físico- deportiva”, El tema de la motivación abarca diversidad de esferas en la vida, pero en este caso, parece interesante conocer las diferentes teorías de la motivación para la práctica deportiva así como los motivos que llevan a la realización de la actividad. Para ello se ha recurrido a recientes estudios en los que utilizan a muestras de estudiantes universitarios donde a través de cuestionarios y escalas se ha obtenido los diferentes factores que propician la práctica de la actividad físico-deportiva. Los resultados de dichos estudios señalan que el nivel de práctica físico-deportiva disminuye a medida que aumenta la edad de forma que las mayores tasas de práctica se registran en la etapa infantil continuando un descenso pronunciado hasta llegar a edad universitaria.

Montoya, Villalobos (2001). La presente investigación tuvo como objetivo general analizar el nivel de motivación del personal de los Equipos Básicos de Atención Integral en Salud (E.B.A.I.S.), como factor que contribuye al

logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral en salud, a partir de los diferentes factores de motivación, tomando como referencia el área del cantón de paraíso- Cervantes.

Se diseñó un instrumento para valorar la motivación de los 52 encuestados, a partir de los diferentes factores motivadores que intervienen en su proceso, con el fin de determinar algunas causas de motivación y desmotivación del recurso humano en el área de estudio y recomendar una propuesta gerencial de motivación, que permita mantener y reforzar la motivación existente en los equipos de trabajo, dentro del nuevo modelo de atención integral.

La determinación de las variables para el análisis, parte de la delimitación de un marco teórico con diferentes enfoques de la motivación y de las teorías desarrolladas por diferentes autores sociales, aplicadas a una conceptualización moderna del desarrollo de los recursos humanos. El estudio es una investigación descriptiva sobre la motivación, se utilizaron cinco dimensiones para medir la variable.(sociodemográfica, pertenencia, estimación y logro, responsabilidad, contexto de la tarea, y liderazgo). Los resultados del análisis muestran desmotivación para la mayoría de las dimensiones, con excepción de la estimación y logro que se muestra más favorable. La población en estudio nos da niveles altos de motivación a las relaciones interpersonales, medianamente a la motivación al logro y trabajo en equipo, con baja motivación a la inducción, participación, comunicación y capacitación. Se concluye que las debilidades existentes responden en su

mayoría a gerencias soportadas en algunos viejos paradigmas, más que a debilidades propias del personal de los E.B.A.I.S.

Flores Rivera (2000). Realizó una investigación titulada “Locus de control, necesidad de logro, sexo, edad y su relación con el rendimiento académico”, la muestra estuvo constituida por 131 estudiantes del Nivel Profesional del Centro Local Metropolitano, el objetivo fue determinar si existe una relación significativa entre el índice de eficiencia y las variables Locus de control, Necesidad de logro, sexo y edad, utilizó un diseño de tipo descriptivo para el estudio correlacional del Locus y la Necesidad de Logro con el Índice de Eficiencia. Los resultados permitieron concluir que las variables motivacionales contribuyen a explicar el Índice de Eficiencia, mientras que el Sexo y la Edad no. Así mismo, se evidenció que los sujetos con altos valores en Locus de Control, obtuvieron mejores puntuaciones en Índice de Eficiencia que los sujetos con valores bajos en esta variable; resultando estadísticamente significativa la diferencia de medias entre ambos grupos.

Cepero, Castellero (2005). Tomando en consideración las referencias teóricas acerca del concepto motivación y el número de investigaciones de ellas derivadas, que reafirman la importancia de dicho elemento en las diversas esferas de la existencia humana, el presente estudio tuvo como objetivo evaluar, apoyándose en una batería de pruebas psicológicas realizadas por expertos, el comportamiento de la motivación laboral en una empresa cubana

y determinar el tipo de motivación que predomina. Nuestro estudio constituye un diseño no experimental transversal con características descriptivas y la muestra quedó conformada por 105 profesionales cuyas motivaciones referidas se agruparon en diversas categorías denominadas por nosotros subtipos de motivación, las cuales se reagruparon a su vez en dos tipos de motivación; motivación extrínseca y motivación intrínseca. Los resultados alcanzados evidencian un predominio de la motivación extrínseca con valores iguales para la motivación intrínseca y la mezcla de ambos tipos. Los resultados de los tipos de motivación se relacionaron con las variables sociodemográficas para enriquecer los resultados y mostraron los siguientes resultados estadísticos: No existen diferencias significativas entre los tipos de motivación y el cargo que se ocupa, no existen diferencias significativas entre los tipos de motivación y el género, no existen diferencias significativas entre los tipos de motivación y las relaciones de pareja, no existen diferencias significativas entre los tipos de motivación y la tenencia de hijos, no existen diferencias significativas entre los tipos de motivación y el lugar donde se labora excepto para la motivación cercanía al lugar de residencia que predomina en las sucursales del país, no existen diferencias significativas entre los tipos de motivación y la edad.

Mudarra, Perelló y Rojas (2013), Realizo una investigación titulada “Diferencias entre estudiantes de distintas titulaciones universitarias y el nivel de ansiedad y motivación de logro auto percibido, frente a su próxima

incorporación al mundo laboral. Realizado para la Universidad de Granada, España”, fue un estudio correlacional, con una muestra de 160 estudiantes, 112 mujeres y 48 hombres, Se llegó a la conclusión de que esto era cierto y se propusieron diferentes estrategias de intervención psicológica temprana en el ámbito educativo universitario.

ANTECEDENTES NACIONALES

Yactayo (2010). Realizó una investigación sobre la “Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del Callao – Perú” realizado. Su objetivo 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. 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.

Cohen, (1975), Realizo una investigación titulada “Ansiedad y motivación de logro en estudiantes universitarios”, Se utilizó una muestra española (112 mujeres y 48 hombres), el objetivo evaluar si existían diferencias entre

estudiantes de diferentes titulaciones universitarias y el nivel de ansiedad y motivación de logro. Se concluyó en cuatro facultades de la capital granadina y se compararon los resultados obtenidos en las cuatro muestras. Se observó si los datos se adecuaban a los postulados psicológicos que sostienen que el nivel de ansiedad y la motivación de logro pueden estar relacionados. Se llegó a la conclusión de que esto era cierto y se propusieron diferentes estrategias de intervención psicológica temprana en el ámbito educativo universitario.

Vargas (2012) realizó una investigación “Motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho”, se tuvo como muestra 42 participantes, 17 mujeres y 25 hombres respectivamente, el objetivo analizar los niveles de motivación de logro presentes entre los beneficiarios del programa de capacitación de emprendedores culturales de Huamanga–Ayacucho. Concluyendo que los emprendedores con el nivel de motivación más bajo podrían; Los emprendedores con motivación media cuentan con mayores posibilidades de asegurar su continuidad en actividades de autoformación y emprendimiento de negocios experimentar mayores dificultades en el aprendizaje; Según los resultados del diagnóstico, se puede sostener que el grupo con el que se debería trabajar una propuesta educativa sería con los emprendedores culturales cuyo nivel de motivación sea más alto.

Salinero (2006) realizó una investigación sobre la “Orientación y clima motivacional, motivación de logro, atribución de éxito y diversión en un deporte individual”, realizado por el Autor Juan José Salinero Martín. España, señala: En este trabajo se analizaron las relaciones entre la orientación motivacional y otros aspectos de la práctica deportiva en cuatro clubes de karate de nivel competitivo. 49 deportistas respondieron a los diferentes cuestionarios administrados. Los resultados mostraron una relación entre la orientación motivacional de los deportistas y los siguientes factores: el clima motivacional percibido en su entorno, la competencia motriz percibida, las atribuciones del éxito en el deporte, la diversión con la práctica deportiva, el compromiso y entrega en el aprendizaje y la ansiedad ante el error y las situaciones de estrés. La orientación al ego correlacionó con un clima motivacional percibido al ego en padres, entrenador y compañeros, con una mayor competencia motriz percibida, con la habilidad normativa y el engaño como medios de alcanzar el éxito en el deporte, y con el aburrimiento. La orientación a la tarea correlacionó con la motivación-esfuerzo como forma de alcanzar el éxito deportivo, con la diversión con la práctica deportiva, la ansiedad ante las situaciones de estrés y con un menor compromiso y entrega en el aprendizaje.

2.2 Bases teóricas.

Previo a desarrollar el tema de la presente investigación, resulta necesario abordar sobre la motivación y el logro.

2.2.1. Motivación.

2.2.1.1. Etimología y definición de la motivación.

La palabra **motivación** deriva del [latín](#) *motivus* o *motus*, que significa ‘causa del movimiento’. La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo».

2.2.1.2. Motivación en Psicología y Filosofía.

En [psicología](#) y [filosofía](#), la motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con «[voluntad](#)» e «[interés](#)».

Las distintas escuelas de *psicología* tienen diversas [teorías](#) sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta. Todas aportan, desde diferentes perspectivas,

conceptos clarificadores que explican cómo se origina (para obtener éxito, culminar una expectativa, satisfacer un deseo). Para comprender mejor la motivación humana, la teoría que mejor la describe es la aportada por Maslow, el cual jerarquizó los motivos que todo ser humano tiene o podría tener dependiendo de su situación personal.

2.2.1.3. Teorías de la Motivación

Constituyen una rama de la psicología que se ocupa de la comprensión de la activación, organización y dirección de la conducta hacia la consecución de objetivos. La palabra motivación viene del latín *motivus*, que significa fuerza motriz. Esta etimología ya nos indica que para la filosofía clásica la motivación derivaba de una fuerza interna identificada con la voluntad y sujeta al libre albedrío o libre arbitrio. Con el tiempo, sin embargo, el concepto se fue enriqueciendo con la introducción de fuerzas deterministas como el contexto, la genética o fuerzas irracionales, dando lugar a la pluralidad de enfoques modernos sobre la cuestión. Haciendo un recorrido por las diferentes escuelas veremos que unas se han enfocado hacia los factores motivantes y otras hacia el proceso; en todo caso los modelos motivacionales avanzan hacia dotar de gran importancia la dimensión cognitiva.

a.-Teoría cognoscitiva social

Estos modelos relacionan la motivación con el aprendizaje, dentro de los que destaca la teoría de la meta que según Schunk (2012), relaciona las variables metas, expectativas, atribuciones, nociones de capacidad, orientaciones motivacionales, las comparaciones sociales y consigo mismo y las conductas de logro (Anderman y

Wolters, 2006; Blumenfeld, 1992; Elliot, 2005; Maehr y Zusho, 2009; Pintrich, 2000; Weiner 1990)

Un componente de este modelo es la orientación a la meta, que se refiere a la finalidad y enfoque de la participación de un individuo en actividades de logro, mientras que la otra teoría del establecimiento de metas ve la forma en que se establecen y modifican estas y sus características de desempeño. Lo interesante de este modelo radica en que las orientaciones de la meta pueden considerarse como las razones de los trabajadores para realizar las tareas, se distinguen las siguientes:

- Las metas de desempeño: se refieren a la tarea que deben realizar.
- Las metas de aprendizaje: referidas al conocimiento, conducta, habilidad o estrategia que deben adquirir los estudiantes. Estas incluyen las metas de dominio, el involucramiento en la tarea y el enfoque en la tarea.

McClelland, (1962, 1965) y Korman, (1974) encontraron que las personas que tienen fuerte necesidad de logro a menudo consideran que los éxitos personales son un fin en si mismos. Donde, se relaciona con la necesidad del ego y con las necesidades de autorrealización (Shiffman y Kanuk, 1997).

Se puede señalar algunas de las características que describen a las personas motivadas hacia el alto logro; se esfuerzan por alcanzar metas claras y reales, aprovechan de una mejor manera sus potencialidades y se orientan solo a

involucrarse en tareas donde prueben sus habilidades. Por otro lado, las personas con bajo control, 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.

Frese y Sabini (1985) sostienen que la acción está relacionada con un resultado anticipado (la meta), con una intención que implica esfuerzo (acto de voluntad) y con un plan para alcanzar la meta (contenido orientado al objetivo).

Las personas que tienen fuerte necesidad al logro gustan de esta en situaciones en que puede asumir una responsabilidad personal para encontrar soluciones. Así como, las personas con una amplia necesidad al logro buscan encontrar situaciones en las que pueden competir en contra de algún parámetro ya sea se trate de calificaciones, dinero o un juego y probarse a sí mismos que sean exitosos. Pero no eligen sus retos 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. (Andrade y Díaz, 1985; Díaz, Andrade y La Rosa, 1989; Allende, 1996).

La motivación para el 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.

Para conseguir que los niños orienten su conducta a la consecución de logros es necesario intervenir tanto desde el hogar familiar como desde la escuela, fomentando y reforzando los logros independientes, en lugar de controlarlos en exceso con recompensas y amenazas. Diversas investigaciones realizadas al respecto han puesto de manifiesto que los hijos primogénitos son los que tienden a mostrar una mayor motivación para el logro, ya que las pautas educativas que reciben en sus hogares son diferentes a las que reciben el resto de hermanos.

b.- La teoría de Taylor

Taylor (Gestión del cambio) ve al salario como el gran (y casi el único) motivador, por lo que diseña sistemas de retribución variable a prima, en los que la máxima ganancia se obtiene con el punto de productividad que considera óptimo y que es el máximo sostenible: el más alto que no ocasiona tal desgaste en el trabajador que no sea posible mantener en los períodos siguientes. El taylorismo generó un profundo

malestar entre los trabajadores, que se opusieron a él por todos los medios a su alcance, hasta conseguir que se restringiera al máximo su aplicación.

La teoría de Elton Mayo basada en La Escuela de Relaciones Humanas:

Hacia 1920, las investigaciones sobre la sociología y la psicología industrial, se desplazan hacia la ergonomía: estudiar las condiciones óptimas de confort en el trabajo. Elton Mayo descubre las necesidades sociales en el trabajo: las personas no sólo buscan comodidad y salario en su trabajo, sino que su rendimiento laboral va a venir condicionado por lo gratificadas que se sientan por el contacto con otros seres humanos en su trabajo. Las relaciones con los jefes y compañeros se consideraban clave a la hora de determinar el rendimiento laboral.

c. La teoría de Herzberg

Basada en los Factores Higienizantes Y Motivadores. Herzberg desarrolló la teoría de MASLOW en el sentido de que existen dos tipos de motivos:

Saciables:

Fisiológicos y de seguridad. Dejan de actuar como motivadores en el momento en que pasan a estar razonablemente atendidos.

Insaciables:

Afecto, logro, autoestima, autorrealización, de los cuales nunca tenemos bastante y, aunque estén atendidos, siguen siendo poderosos motivadores del comportamiento humano.

HERZBERG profundizó en la diferenciación entre dos tipos de motivos:

Los factores higienizantes [saciables] son causa de insatisfacción y desmotivación de los trabajadores cuando no están correctamente atendidos, pero por muy bien que se cubran, nunca llegan a generar satisfacción y motivación. Ejemplos: salario, relaciones con el jefe y con los compañeros, política y organización de la empresa, instalaciones, horario, vacaciones.

d. Teoría motivacional de Maslow

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 autoperfección, 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).

La jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades de déficit se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía; de este modo, en el orden dado por la potencia y

por su prioridad, encontramos las necesidades de déficit, las cuales serían las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor y pertenencia, las necesidades de estima; y las necesidades de desarrollo, las cuales serían las necesidades de autoactualización (self-actualization) y las necesidades de trascendencia.

Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía, y son estas necesidades las que se busca satisfacer.

La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía; "un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer". Solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores - aunque lo haga de modo relativo-, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización; se pueden clasificar en:

La primera prioridad, en cuanto a la satisfacción de las necesidades, está dada por las necesidades fisiológicas, como lo son la de alimentarse y de mantener la temperatura corporal apropiada. Cuando estas necesidades no son satisfechas por un tiempo largo,

la satisfacción de las otras necesidades pierde su importancia, por lo que éstas dejan de existir.

Necesidades Fisiológicas.

Las necesidades de seguridad incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de; sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia. Muchas personas dejan suspendidas muchos deseos como el de libertad por mantener la estabilidad y la seguridad.

Muchas veces las necesidades de seguridad pasan a tomar un papel muy importante cuando no son satisfechas de forma adecuada, lo que se ve en la necesidad que tienen muchas personas de prepararse para el futuro y sus circunstancias desconocidas

Necesidades de Seguridad.

Dentro de las necesidades de amor y de pertenencia se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; la necesidad de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad de un ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros.

Necesidades de amor y de pertenencia:

Necesidades de estima.

e. Teoría de la Valencia – Expectativa de Vroom.

Vroom (1993) propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras, a diferencia de las generalizaciones implícitas en las teorías de Maslow y Herzberg.

f. Teoría del reforzamiento:

Es la llevada a cabo por el psicólogo B. F. Skinner. En esta se explica que los actos pasados de un individuo producen variaciones en los actos futuros mediante un proceso cíclico.

g. La teoría de la motivación de logro

La teoría de la motivación de logro se centra en los procesos cognitivos-sociales como fuentes de motivación. En los últimos veinticinco años, ha surgido como una de las más prominentes teorías de la motivación, al ofrecer una importante visión para analizar la influencia de los ambientes del aula en la motivación del estudiante y su aprendizaje (Meece, Anderman y Anderman, 2006).

La formulación de este enfoque le corresponde a Richard Atkinson, quien en 1964 enunció una teoría global de la motivación y la conducta de logro. Este teórico, a diferencia de otros, centra su atención en las diferencias individuales; sugiere que las

emociones anticipadas de cada persona determinan su acercamiento o evitación frente a actividades orientadas al éxito (Atkinson, 1965). Razonó que las personas tendrían un menor incentivo para realizar una tarea cualquiera si la probabilidad de éxito era alta (una tarea fácil) o si era baja (una tarea difícil), concluyendo que ese incentivo sería más alto cuando la probabilidad de éxito fuera moderada, lo cual definió como un 50% de probabilidad de éxito (Turner y Meyer, 2004).

Entre los determinantes principales de la orientación de la conducta hacia el logro se encuentran el motivo de logro, las expectativas de éxito y el grado de incentivo que supone conseguir el éxito en un momento dado. Con respecto al motivo de logro, procede del conflicto entre dos tendencias que surgen como resultado de las experiencias tempranas de socialización, el deseo de conseguir el éxito y el de evitar el fracaso. Las expectativas de éxito, traducen la estimación que el sujeto realiza de sus probabilidades de éxito en la tarea, estimación que a veces se manifiesta cuando el sujeto piensa o dice cosas como "es muy difícil para mí", "creo que puedo hacerlo", "esto lo hace cualquiera", entre otras. Por último, el grado de incentivo que supone, en un momento dado, conseguir el éxito en una tarea se deriva del grado de desafío que implica la misma, el cual depende de su dificultad y está en relación inversa con las probabilidades de éxito (Alonso, 1992)

Esta teoría se centra especialmente en las intenciones de los estudiantes o las razones para actuar, haciendo una elección, y persistir en las diferentes actividades de aprendizaje. Es útil para analizar la influencia de los ambientes de aula sobre la motivación de los estudiantes y su aprendizaje. Investigaciones focalizadas en la

clase han examinado cómo los profesores pueden crear diferentes estructuras de meta en el aula mediante el uso de distintas estrategias instruccionales, grupales y de evaluación (Meece, Anderman y Anderman, 2006).

h. La teoría de la motivación intrínseca

Las conductas motivadas de manera intrínseca son tipos de motivación influidas directamente por el interés personal o el placer, conductas que se realizan para sentirse competente y auto determinado. Las personas sienten competencia y autodeterminación cuando son capaces de dominar desafíos que son óptimos para ellos (lo bastante novedosos para ser interesantes, lo bastante difíciles para ser desafiantes) (Deci, 1975, citado en Good y Brophy, 1996). Desde el punto de vista de la autodeterminación, los alumnos quieren creer que están haciendo algo debido a su propia voluntad y no por obtener éxito o recompensas externas (Santrock, 2002).

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).

A continuación se muestra una tabla resumen (Tabla 2) de las teorías de la motivación presentadas. Se ha optado por dividirla en aquello que sustenta cada una de ellas, cuáles son sus principales argumentos, cómo podrían ser utilizadas dentro del ámbito educativo y en resaltar a sus principales teóricos. De las diferentes perspectivas teóricas mencionadas, la teoría de la motivación de logro y la teoría de la expectativa por valor, estarían vinculándose o relacionándose de manera mucho más directa al concepto de clima de clase.

2.2.1.4. La motivación en el trabajo.

Motivación de trabajo «es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento».

Mientras que la motivación a menudo puede utilizarse como una herramienta para ayudar a predecir el comportamiento, varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y los factores ambientales para influir realmente en rendimiento y comportamiento. Debido a la función de motivación en que influyen en el rendimiento y comportamiento laboral, es clave para las organizaciones a comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar comportamientos productivos y desalentar a aquellos que son improductivos.

La motivación en los colaboradores de una [compañía](#) es de vital importancia debido a que ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u organizacional. La

motivación laboral se da mediante la relación de recompensas y rendimiento; ya que este tipo de incentivos les da mérito o reconocimiento a labores asignadas.

Un personal altamente motivado le aporta [ideas](#) creativas e innovadoras a la compañía que quizás podrán generarle éxito al [grupo de trabajo](#) en la organización.

2.2.1.5. Variables motivacionales.

Se distinguen tres categorías, que son las siguientes:

- **Variables energéticas**: Su función consiste en activar la conducta.
- **Variables direccionales**: Regulan y orientan la actividad.
- **Variables mixtas (o vectoriales)**: que incluyen simultáneamente las dos anteriores y crean un doble efecto de intensidad y dirección sobre la conducta.

2.2.1.6. Motivación relacionada con la necesidad.

La motivación exige necesariamente que haya alguna [necesidad](#) de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, [relativa](#), de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese *algo* es necesario o conveniente. La motivación es el [lazo](#) que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo.

2.2.1.7. Causas de la motivación.

Los motivos pueden agruparse en diversas categorías:

- Los motivos racionales y los emocionales.
- Los motivos pueden ser egocéntricos o altruistas.
- Los motivos pueden ser también de atracción o de rechazo, según muevan a hacer algo en favor de los demás o a dejar de hacer algo que se está realizando o que podría hacerse.

La [programación neurolingüística](#) sostiene por el contrario que no existe una manera de motivar al personal de toda una empresa, sino que los objetivos deben ser ajustados a cada grupo o persona de acuerdo con sus características.

2.2.1.8. Factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación.

La motivación también puede ser debida a factores intrínsecos y factores extrínsecos.

Los primeros vienen del entendimiento personal del mundo y los segundos vienen de la incentivación externa de ciertos factores.

Factores extrínsecos pueden ser:

- El [dinero](#)
- El tiempo de trabajo
- Viajes

- Coches
- Cenas
- Bienes materiales

42

Todos estos factores pueden incrementarse o disminuirse en el espacio alrededor del individuo; sin embargo, los factores intrínsecos dependen del significado que le dé la persona a lo que hace. Si bien es cierto, los llamados factores extrínsecos también dependen de esta interpretación de la persona, éstos pueden cambiarse radicalmente de forma muy rápida, mientras que los intrínsecos requieren de un trabajo de asimilación más adecuado a la [mente](#) del individuo. Los factores intrínsecos tratan de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes.

Existen tres factores intrínsecos importantes. Así lo resalta Dan Pink sobre la motivación.

- **Autonomía**: el impulso que dirige nuestras vidas, libertad para tener control sobre lo que hacemos.
- **Maestría**: el deseo de ser mejor en algo que realmente importa.
- **Propósito**: la intención de hacer lo que hacemos por servicio a algo más grande que nosotros mismos.

2.2.1.9. Desmotivación.

Un término opuesto a motivación es desmotivación, generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos o como un estado de [angustia](#) y pérdida de entusiasmo, disposición o energía.

Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando se ven bloqueados o limitados sus anhelos por diversas causas, tiene consecuencias que deben prevenirse. **43**

2.2.2. Logro.

2.2.2.1. Etimología y definición de la motivación.

Tiene su origen en el latín *lucrum, lucri*, de donde también proviene la palabra lucro. *Lucrum* procede de la raíz indoeuropea *lau-* que tiene como significado *ganancia o provecho*.

La definición de la Real Academia Española es “acción y efecto de lograr”, entendiéndose por esto último “conseguir o alcanzar lo que se intenta o desea”; gozar o disfrutar algo). Los otros dos conceptos referidos son “ganancia, lucro” y “ganancia o lucro excesivo”.

De esta manera, cuando utilizamos este término, se está implícitamente hablando de retribuciones, que pueden ser porque se ha recibido a cambio de algo un dinero o porque se ha conseguido un propósito en algo. Por esta razón, se lo puede aplicar para referirse a un objeto que ha conseguido su perfección.

Como en todo proceso debemos poner en primer término a nuestro objetivo y, desde él, podremos evaluarlos y analizar los logros.

Es evidente que nuestra capacidad perceptiva, memorizante, imaginativa, razonadora e intuitiva, dirigida hacia un objetivo delimitado correctamente, nos da la pauta de nuestro verdadero poder. De poder hacer lo que de verdad deseamos hacer.

En cada logro de un objetivo aprendemos más de nosotros mismos y de nuestras posibilidades, lo que nos permitirá afrontar el próximo acontecimiento con mayor [eficacia](#) y más aprendizaje. Un punto de llegada es, al mismo tiempo, el inicio de un nuevo ciclo de espiral. Indefinidamente. Como la vida misma.

De nuestra propia experiencia de vida hemos conseguido los elementos necesarios para recuperar un concepto de nosotros mismos más amplio y abierto. Un concepto que integra los dos aspectos principales de todas las personas, lo consciente y lo inconsciente.

Del inconsciente sabemos que seguirá siendo como un iceberg, mostrará sólo una pequeña parte. Pero también sabemos que, con un objetivo limitado, podemos buscar y encontrar mucho más. Y la mezcla de los

elementos nuevos con todos los ya existentes es la que origina mejores y más poderosos modelos creativos.

Y esto, que suena tan sencillo, nos coloca en una situación arquetípica. De pronto, en una imagen, como en una foto, estamos en la misma posición que están los diversos símbolos del triunfador, en textos, en cuadros, en estatuas. Con ese conocimiento de nuestras verdaderas posibilidades y con el Modelo de Creatividad Personal que ese conocimiento origina estamos de pie, sobre un carruaje ligero, tirado por dos caballos briosos.

El carruaje representa al cuerpo, ⁴⁵ la rienda lleva las riendas que dominan a los caballos, que son los instintos vitales. Es el símbolo de la victoria. Se da en el momento en que entendemos que para el éxito solo necesitamos saber, poder, animarnos y hacer.-

2.2.3. Motivación de logro.

2.2.3.1 Definición.

- La motivación de logro es la tendencia a perseguir el éxito, sin mediar competencias, riesgos, fracasos, por cuanto su finalidad es competitividad, aceptación de riesgos, constancia, organización en el trabajo y el trazo de objetivos a largo plazo.

- Asimismo es el interés de conseguir un estándar de excelencia, desempeñando una tarea con éxito de ser mejor cada día y con los demás.
- Es de distinguir el motivo de logro, en que hace a su poseedor susceptible a buscar algo en forma intensa. La persona motivada hacia el logro aventaja a los demás en su desempeño para mejorar su ejecución en el trabajo, si se le reta a hacerlo, se esfuerza por producir más y mejor, desea saber si sus esfuerzos la están acercando o no a la meta deseada.
- Los desafíos que implica la búsqueda del éxito, hacen posible en quienes se orientan a esta tendencia la aparición de una disposición dirigida a superar todo aquello que pueda perturbar la obtención de una meta.
- Predisposición por sobresalir en algo, superar los retos y alcanzar las metas. La motivación al logro se manifiesta cuando ⁴⁶ las necesidades básicas están cubiertas y orientas tu conducta a la superación personal y el autocrecimiento.

Está orientada a tareas con una alta exigencia y constancia.

Es el impulso que tienen algunas personas para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas. Un individuo con este impulso desea desarrollarse y crecer, y avanzar por la pendiente del éxito.

2.2.3.2 La motivación al logro y sus componentes

- El deseo de lograrlo; y,
- el deseo de no fallar;

Es la superación en su sentido más amplio, es la consecución exitosa de todos los objetivos y metas propuestos, es el deseo por desarrollarse y crecer al máximo exponente.

Predisposición por sobresalir en algo, superar los retos y alcanzar las metas. La motivación al logro se manifiesta cuando las necesidades básicas están cubiertas y orientas tu conducta a la superación personal y el auto crecimiento.

Está orientada a tareas con una alta exigencia y constancia.

Por ello, las personas con alta motivación al logro:

47

- evitan tareas fáciles;
- saben establecer metas;
- desean mejorar siempre;
- desean desarrollarse en todos los ámbitos lo máximo que puedan;
- buscan asumir la responsabilidad para solucionar problemas;
- luchan por el logro personal.-

La importancia de la motivación al logro ha sido demostrada en numerosos estudios.

A nivel laboral, personal y educativo se ha comprobado que hay una relación directa

entre la motivación al logro y el éxito (entendido como el logro de los objetivos propuestos) en estos tres ámbitos.

"Cuando una persona sabe para donde va, el mundo entero se aparta para darle paso" Bertrand Rusell.-

2.2.3.3. Principales sistemas de motivación

a. Medición de la motivación de logro

El énfasis que ponemos en la medición puede parecer tedioso o innecesario, pero lo cierto es que sólo se han hecho progresos en el campo de la motivación cuando ha tenido lugar alguna normalización en la medición. Hasta entonces los investigadores seguían obteniendo resultados diferentes o contradictorios o insistiendo en que lo que de hecho entendían por un cierto motivo, como la necesidad de logro, era por completo diferente de lo que algún otro había afirmado.

48

Por ejemplo ¿piensa usted que Jesús tenía una intensa necesidad de logro? Desde luego era ambicioso en sus esfuerzos por salvar al mundo. En realidad era tan ambicioso que sacrifico su vida por la causa, si utilizamos la medición de la motivación de logro, se puede responder empíricamente a la pregunta acerca de Jesús. Es posible calificar sus palabras en función de las imágenes de logro y comparar la frecuencia de estas imágenes con su frecuencia en las palabras de otros. Si Jesús obtiene una puntuación alta, entonces por *definición*, posee una elevada

motivación de logro. De otro modo, no la posee. No cabe discutir más sobre este punto.

En consecuencia, obviamente es importante establecer en primer lugar la forma en que se mide el motivo. El significado científico de un concepto como el de necesidad de logro queda definido por el modo en que se mide una vez que haya quedado determinado. Como es lógico, cabe poner en tela de juicio el método de medición u otro método propuesto pero, sea cual fuere el método.

b. Tarea moderadamente difícil como incentivo de logro

En el experimento de French, la naturaleza del incentivo de logro fue presentada a los sujetos por el experimentador. Sin embargo, en la mayoría de los trabajos el incentivo de logro viene definido por la dificultad intrínseca o el reto de la tarea. Si el incentivo es “hacerlo mejor”, ni una tarea muy fácil ni otra muy difícil proporcionan una oportunidad de mejorar. Si la tarea es fácil no cabe tratar de hacerlo mejor, dado que cualquiera puede realizarla; si es ⁴⁹ difícil, tampoco, porque es probable que todo el mundo falle en el intento.

“Después de que todos los niños hubieran abordado todos los *ítems*, se les explicaron los diversos niveles de dificultad y se les recalcó su propia capacidad en cada nivel señalando cuántos habían completado correctamente” (De Charms y Carpenter, 1968).

Entonces se le indico que tendrían que someterse individualmente a un test en el que ellos podrían elegir el nivel de dificultad de cada *ítem*. Conseguirían más puntos por concluir los de mayor nivel de dificultad. Los sujetos sabían también cuál era su probabilidad de éxito en el nivel de dificultad que eligieran porque podían también examinar su rendimiento previo en él. Es decir, que si había diez *ítems* en cada nivel y antes habían resultado correctamente dos en él, su probabilidad de éxito sería aquí de dos entre 10, o sea de 0.20.

En la investigación muestran que los sujetos con alta *n* de logro optaron regularmente por actuar en donde su probabilidad de éxito era moderada (de 0.30 a 0.50) mientras que los sujetos con baja *n* de logro no revelaron esta preferencia. Si se inclinaron por algo fue en todo caso por *ítems* muy difíciles en donde su probabilidad de éxito era muy reducida (de 0 a 0.20). En el caso del deletreo, los de baja *n* de logro presentaban una tendencia a escoger *ítems* muy fáciles. Esta tendencia se ha encontrado también en otros estudios (véase McClelland, 1958a).

50

c. Modelo de Atkinson para predecir la preferencia por un riesgo moderado

En un trabajo clásico, Atkinson presentó un modelo formal que explicaba estos resultados. Supuso que la intensidad de la tendencia al logro en una tarea (o a la intensidad de preferencia por diversas tareas) es una función conjunta del motivo de logro, la expectativa o probabilidad de éxito (P_1) y el valor de incentivo del éxito (I_1). En otras palabras, suponía que el valor del éxito es directamente proporcional a su dificultad. El modelo de Atkinson introdujo una confusión en la terminología, como

ya se ha indicado, y que es preciso explicar para evitar obstáculos. A veces denominó al producto de las tres variables *motivación activada para lograr*, lo que confunde la motivación activada de logro con lo que hemos llamado el *impulso para actuar* (o elegir una tarea en vez de otra), que es un producto de variables motivacionales y no motivacionales y que Hull denominó potencial excitador. El nivel de motivación de logro activada en una situación puede ser determinado aplicando un TAT bajo condiciones de activación (y comparando el nivel de n de logro obtenido con su nivel bajo condiciones normales de aplicación de test). Pero Atkinson no pretendía (y jamás lo ha señalado) que el nivel de motivación de logro activada medido de esta manera sea una función conjunta de los tres determinantes. Más bien aspiraba a predecir con su fórmula la tendencia a la aproximación al trabajo duro en diversas tareas, lo que debería distinguirse de la motivación de logro realmente activada.

El modelo de Atkinson explica muy bien la distribución real de opciones para tareas de dificultad diferente.

51

Para probarlo, Litwin empleó un juego de lanzamiento de anillas en el que optar por situarse a diferentes distancias de la estaquilla representaba decidirse por tareas que diferían en dificultad. Determino el valor del incentivo de un blanco desde diferentes distancias, preguntando a diversos estudiantes cuánto dinero, hasta un máximo de un dólar, debería fijarse como premio de un blanco desde la distancia. También pidió a los sujetos que estimaran cuáles eran las probabilidades de que entre cien lanzamientos una persona hiciera blanco desde la misma distancia. Los resultados

figuran como probabilidad estimada de éxito (P_1), Litwin observó que la columna del premio en dinero se correspondía estrechamente con la dificultad estimada de la tarea, como calculada por la probabilidad de éxito ($1 - P_1$). Las opciones o tendencias de aproximación deberían ser entonces una función conjunta de la expectativa de que se tenía éxito (P_1) y del valor del éxito en ese nivel de dificultad, estimado en términos de dinero o de dificultad ($1 - P_1$). Multiplicó las dos variables, $P_1 \times (1 - P_1)$ y comparó la atracción prevista de diversas distancias con la distribución de distancias desde las que realmente decidieron proceder a los lanzamientos los estudiantes. Las curvas se corresponden bastante bien. Las ecuaciones de probabilidad de éxito en número de veces predicen que la mayor parte de las opciones se hallarán entre las líneas 10 y 15, con unas cuantas distancias más cortas y más largas; y eso fue lo que sucedió.

Otros psicólogos se han preocupado por ^{el} ~~el~~ mejor modo de estimar el valor de incentivo de tareas de dificultad diferente. Calculándolo sobre la base de $0.9 - P$ en vez de $1 - P_1$ proporciona en este caso la más estrecha aproximación respecto del punto en donde de hecho se situaron, porque aparentemente en la práctica tendían a subestimar la verdadera dificultad de lo que estaban intentando.

Teevan, Burdick y Stoddard (1976) han llegado incluso a señalar que el valor del incentivo no siempre está inversamente relacionado con la dificultad de la tarea.

Descubrieron que, si bien era cierto que los sujetos tendían a asociar incentivos más grandes con mayor dificultad en la tarea (menor probabilidad de éxito), éste no parecía ser el caso cuando se preguntaba a los sujetos *de antemano* lo importante que era para ellos triunfar en tareas de dificultad variable. Bajo estas condiciones, los sujetos afirmaban que les importaba más triunfar en las tareas más fáciles y no en las más difíciles, aparente inversión del supuesto de Atkinson. Pero puede que esto sólo significara que temían hacer el ridículo si fracasaban en tareas muy fáciles y no que *valoraran* más el éxito en tareas fáciles en el sentido de Atkinson.

En este experimento Atkinson y Litwin clasificaron también a los sujetos según presentaran una alta o baja *n* de logro. Los de alta *n* de logro tendían a elegir tareas moderadamente difíciles (lanzando desde las líneas 10 a la 15) significativamente más que los del grupo sólo que de forma más acusada. Así es como tenía que ser, según el modelo esbozado. Un ejemplo aclarar aún más la cuestión:

Es decir, que la diferencia de atracción entre una tarea moderadamente difícil ($P_1 = 0.50$) y una tarea fácil ($P_1 = 0.70$) es mayor (0.16) en los de alta *n* de logro que en los de baja (0.04). La preferencia mayor de los sujetos con alta *n* de logro por tareas moderadamente difíciles ha sido confirmada en cierto número de estudios diferentes. Por ejemplo, Heckhausen (1963) Descubrió que típicamente optaban por trabajar en laberintos que sólo eran ligeramente más difíciles (no más fáciles o mucho más difíciles) que los laberintos en los que habían logrado triunfar anteriormente.

d. Persistencia

El modelo de asunción de riesgo ha sido aplicado para explicar la tendencia a *persistir* cuando se opera con tareas de diferente dificultad. Al principio se pensaba que los sujetos con alta n de logro persistirían más en la realización de cualquier tarea.

Por ejemplo, French y Thomas (1958) descubrieron que el 47 por ciento de los sujetos con alta n de logro persistían hasta el límite de tiempo cuando trabajaban en una tarea insoluble mientras que sólo persistía el 2 por ciento de los de baja n de logro.

Pero Feather afirmó que la persistencia debería depender, según el modelo de Atkinson, de la probabilidad de éxito. Es decir que los sujetos con alta n de logro persistirían más tiempo cuando comenzaran a fracasar en una tarea fácil que cuando fracasasen en una tarea muy difícil. Cuando un sujeto empieza a fallar en una tarea fácil, en la que se supone que hay una probabilidad de éxito de 0.70, la probabilidad percibida de éxito comienza a disminuir y se desplaza a un área de atracción máxima para sujetos con alta n de logro, es decir el 54 e probabilidad moderada de éxito.

Por otro lado, una tarea difícil con una probabilidad de éxito de sólo 0.05 debería tener escasa atracción para sujetos con alta n de logro; cuando empiezan a fallar, su atracción debería incluso ser menor y la persistencia sería baja. Así, el hecho de que los sujetos con alta n de logro persistan cuando comienzan a fracasar en una tarea depende mucho de la dificultad percibida en esta.

Feather predijo y halló el resultado inverso en los sujetos con baja n de logro: persistían más tiempo después del fracaso en una tarea difícil que en una fácil (véase también Feather, 1963). Este resultado está previsto conforme al modelo de Atkinson porque se considera a los sujetos con baja n de logro como temerosos del fracaso y evitando tareas de dificultad moderada. De aquí se deduce que el éxito en tareas fáciles y difíciles tendría el efecto opuesto. Como los éxitos en una tarea fácil ($P_1 = 0.70$) incrementarían aún más la probabilidad de éxito, la atracción de la continuidad en la tarea sería menor para los de alta n de logro y tenderían a dejar de hacerla. Por otra parte, el éxito en una tarea muy difícil puede desplazar la probabilidad de éxito hacia el sector de mayor atracción para los de alta n de logro.

e. Efectos de una excesiva motivación sobre el rendimiento

Los psicólogos han hallado pruebas de⁵⁵ que una excesiva motivación puede perturbar el rendimiento. Hasta ahora nadie ha demostrado la existencia de una relación curvilínea, o en forma de U invertida, entre n de logro y rendimiento, indicadora de que un nivel demasiado elevado de n de logro conduce a un rendimiento un tanto inferior al que alcanzaría un nivel moderado. Pero varios estudios han demostrado que si la n de logro se une a una elevada n de afiliación y existen en la situación incentivos para ambos motivos, el rendimiento puede sufrir los efectos.

Por ejemplo, Entin pidió a unos chicos de primer ciclo de enseñanza secundaria que resolvieran unos problemas aritméticos bajo uno u otro de dos tipos de condiciones de retroinformación. En un caso se les dijo en privado hasta qué punto o habían hecho bien lo que se suponía que sería relevante para el motivo de logro y en la otra condición sus puntuaciones fueron colocadas en donde todos pudieran verlas, incentivo relevante para el motivo de afiliación porque los sujetos con alta n de logro tienden a desear la aprobación social.

En un nuevo análisis de los resultados, Entin, Atkinson y Brich (1978) supusieron que los sujetos con baja n de logro y baja n de afiliación y que recibieran retroinformación en privado tendrían el más bajo nivel de motivación para actuar, mientras que los altos en ambos motivos y que recibieran retroinformación pública tendrían el más alto nivel de motivación. Consideraron moderadamente motivados a los sujetos con otras combinaciones de intensidad de motivo y retroinformación.

2.2.3.4. Consecuencias sociales de una intensa necesidad de logro

2.2.3.4.1.- Éxito Profesional

56

Los psicólogos parecen muchas veces gastar la mayor parte de sus energías en realizar investigaciones sobre el modo en que los estudiantes universitarios de segundo año realizaran diversas tareas en el laboratorio. Las primeras investigaciones sobre la n de logro no constituyen una excepción a esta regla. De ahí salió la generalización de que las personas con alta necesidad de logro tendían a buscar y a hacerlo mejor en tareas moderadamente retadoras, a asumir la responsabilidad personal de su rendimiento, a buscar una retroinformación de rendimiento sobre la

forma en que estaban actuando y a ensayar nuevas y más eficaces maneras de hacer las cosas. Entonces se les ocurrió a los investigadores que estas características deberían tener efectos importantes en el modo en que se comportaban estos sujetos en "la vida real", en el mundo social. Así se emprendió toda una serie de estudios que condujeron en definitiva a la conclusión de que el motivo de logro es un factor clave en el desarrollo económico. Por una vez los psicólogos pudieron demostrar que lo que comenzó como un estudio puramente académico o teórico sobre el modo en que el motivo de logro afecta al rendimiento, tiene en el mundo real unas aplicaciones entre las que se incluye una comprensión mejor de la manera en que un motivo básico influye en el bienestar económico de las naciones. Se comprendió muy pronto que si los individuos con alta necesidad de logro poseían las características que acabamos de examinar, deberían comportarse de modos que, bajo ciertas circunstancias, conducirían a un mayor éxito en el mundo real (McClelland, 1955). Por ejemplo, Mahone (1960) señaló que serían más realistas al determinar para sí mismos unas aspiraciones de nivel inferior con relación a su capacidad, ni a demasiado (eligiendo ocupaciones por encima de su capacidad). Por el contrario, y de acuerdo con el modelo de sunción de riesgo de Atkinson, deberían aspirar a ocupaciones en las que tuviesen una probabilidad moderada de triunfar con arreglo a su capacidad.

Mahone puso a prueba esta hipótesis haciendo que unos jueces calificasen las aspiraciones profesionales de cierto número de estudiantes de la Universidad de Michigan para ver si aspiraban a poco, eran realistas o aspiraban a mucho en relación

con los resultados del test de inteligencia de los estudiantes, los promedios de calificaciones en los estudios y la especialización. Los resultados fueron sorprendentes, En las opciones profesionales realizadas por los de alta necesidad de logro, un 81 por ciento se habían mostrado con seguridad realista, mientras que éste sólo era el caso de un 52 por ciento de los de baja n de logro, diferencia que es estadísticamente muy significativa. Este hecho debería proporcionar a los sujetos con alta n de logro un mejor punto de partida hacia el éxito profesional, puesto que sería más probable que eligieran ocupaciones realistas en términos de sus capacidades y del rendimiento hasta ese momento.

Se han llevado a cabo varios estudios para investigar en la vida real el éxito de individuos de alta necesidad de logro. Klitenbach y McClelland (1958) descubrieron que los individuos considerados como líderes en pequeñas ciudades obtenían puntuaciones en necesidad de logro superiores a las de quienes no tenían tal consideración.

58

J. D. W. Andrews (1967) siguió durante tres años las carreras de los ejecutivos de una gran empresa y averiguo que los de puntuaciones altas en necesidad de logro recibían un número de ascensos significativamente mayor que los de bajas.

Pero esto sólo era cierto en una empresa orientada al logro en la que quienes se portaban bien alcanzaban una oportunidad de ascender, En otra empresa, dirigida por su propietario de un modo autoritario, no había relación entre necesidad de logro y

ascensos. Una investigación ulterior demostró que la necesidad de logro iba relacionada con los ascensos en una gran empresa sólo para ejecutivos que no dirigían a muchas otras personas, pero que hacían aportaciones propias.

2.2.3.4.2.- Éxito Emprendedor

Según McClelland (1961) una alta necesidad de logro debe hacer especialmente probable que los sujetos se interesen por los negocios y se muestren capaces en esa actividad porque los negocios requieren que las personas asuman riesgos moderados y la responsabilidad personal de sus propias acciones, presten mucha atención a la retroinformación en términos de costes y beneficios y encuentren modos innovadores de conseguir un nuevo producto o de proporcionar un nuevo servicio. Estas son precisamente las características que la investigación de laboratorio ha revelado como más propias de la persona con alta necesidad de logro que de la de baja. McClelland (1961) señaló que en términos generales, los jóvenes con superior necesidad de logro se sienten de hecho en varios países más atraídos hacia el mundo de los negocios. Tessler, O' Barr y Spain (1973) indican que ello es cierto incluso en una cultura no occidental, la de los Kanuri de Nigeria, cuando se industrializa y sus jóvenes empiezan a conocer profesiones empresariales.

Andrews (1966) descubrió que incluso en el primer ciclo de la enseñanza superior, los estudiantes con alta necesidad de logro, se muestran más emprendedores que los de baja. No consiguen calificaciones más altas. (Entwisle, 1972), pero investigan más

la exigencias de un curso antes de matricularse, hablan con el profesor acerca de un examen antes de que éste tenga lugar, establecen después contacto con él para hablar del modo en que se calificó el examen, etc.

La *sociedad ambiciosa*, McClelland (1961) señaló que la asociación entre necesidad de logro y capacidad emprendedora tenía lugar en diversas culturas.

En las tribus ágrafas, el 75 por ciento de aquellas con alta necesidad de logro en sus narraciones populares se caracterizaban por tener al menos algunos individuos verdaderamente emprendedores, mientras que éste era sólo el caso del 38 por ciento de las tribus con un volumen menor de imágenes de logro en tales narraciones. Indicó también que los ejecutivos empresariales en tres países (Estados Unidos, Italia y Polonia) poseían una puntuación media en *n* de logro superior a la de otros profesionales de la misma procedencia educacional.

60

Un examen ulterior de esta diferencia reveló que eran especialmente los dedicados a las ventas en estos países quienes obtenían en necesidad de logro puntuaciones significativamente más altas que los de otros ejecutivos. La explicación de este hecho es la misma de la imposibilidad de que las puntuaciones necesidad de logro sirvan para predecir ascensos en puestos en donde la responsabilidad primaria consiste en dirigir a otros más que en el rendimiento, mientras que los gerentes atienden al rendimiento de otras personas. Es decir, los vendedores han de tomar decisiones sobre los posibles clientes a los que visitar, correr riesgos moderados, asumir una

responsabilidad personal en sus gestiones, apreciar con cuidado los éxitos y fracasos de su labor y encontrar modos innovadores o nuevos para convencer a la gente de que compre. Un intenso motivo de logro debería inducirles a hacer todas estas cosas y ayudarles por eso a que les gustara vender más y hacerlo mejor. Por otro lado, los gerentes más probablemente invertirían más tiempo en tratar de influir en otras personas en vez de hacer las cosas por sí mismos. Como cabe esperar de estos hallazgos, los individuos con una intensa necesidad de logro se interesan más por invertir que por ahorrar dinero (Regelmann, citado en Heckhausen, 1973) y administran mejor las carteras de acciones que los individuos con puntuaciones bajas en *n* de logro (Wormley, 1976).

- a. **Edad.** Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales.
- b. **Edad.** Nivel de desarrollo global correspondiente a una determinada edad.
- c. **Estado Civil:** En el régimen federal, porción de territorio cuyos habitantes se rigen por leyes propias, aunque estén sometidos en ciertos asuntos a las decisiones de un gobierno común.

AMBICIÓN

Toda persona desea o aspira a ser ALGUIEN en la vida. Pero ese poder ser alguien se adquiere, está en función del esfuerzo que cada uno para alcanzar sus objetivos.

El nivel de aspiraciones:

En el deseo de alcanzar una meta definida, aspiramos humanamente a lograr sino el primero, por lo menos, los primeros puestos. Tal aspiración está condicionada a diversos factores, entre los cuales la preparación previa, las aptitudes o habilidades físicas o psíquicas son importantes.

En la medida que el éxito nos sonríe, nuestro nivel de aspiraciones se va elevando, se hace mayor; en cambio, el fracaso frecuente hace que nuestro nivel de aspiraciones disminuya y tendamos a ajustarnos a esa realidad.

62

Los hábitos:

Gran parte de nuestra actividad diaria es habitual. Se calcula que más del 80% de lo que hacemos en el día es hábito, conducta aprendida, condicionada. Los mecanismos habituales se transforman así en una SEGUNDA NATURALEZA que influye poderosamente en nosotros.

Actitudes:

"La actitud es un estado de espíritu". Supone una predisposición para formar OPINIONES, puntos de vista o visión de la vida.

La actitud vendría a ser un MARCO DE REFERENCIA que influye en los puntos de vista y maneras de pensar del individuo sobre los distintos asuntos y que se refleja en su conducta.

Una vez que alguien ha desarrollado una ACTITUD o un punto de vista con relación a determinada cuestión y cree firmemente en ella, esa predisposición le sirve de fundamento explicativo y motivacional de sus acciones.

Es posible que una actitud se modifique⁶³ o generalmente en las personas adultas son relativamente establece, complejas y no siempre racionales o conscientes.

Los incentivos:

Aparecen como determinantes EXTERNOS. Son las reacciones que satisfacen las necesidades. Por ejemplo la SED es una necesidad y el AGUA, un incentivo.

Sociabilidad

El hombre es un animal social, es muy importante para él y sus actos. Necesitamos

vivir en grupos, en comunidades. Ahí hemos aprendido a desarrollar formas específicas de conducta como la amistad, el trabajo en equipo, etc. Que ejercen en nosotros gran influencia.

La sensación de seguridad

Desde el nacimiento hasta la muerte todo se organiza alrededor de nosotros para hacernos sentir seguros. Este deseo se expresa en características humanas de vigencia social.

- el deseo de estar asegurado.

- la religión.

64

- el empleo estable.

- el deseo de protección (contra la competencia injusta, la resistencia a las innovaciones¹ a los cambios, etc.).

Esta necesidad de seguridad abarca lo físico, lo material, lo espiritual, lo emocional.

En su logro, como mereces, como incentivo final.

La adquisición:

La cultura occidental defiende la adquisición como esencial motivación individual y social. Es un poderoso incentivo en la vida ADQUIRIR cosas.: vivienda, trajes, etc. Aparece íntimamente vinculada la adquisición a la sensación de seguridad ya descrita.

La escala de valores:

La vida social polifacética se orienta en diferentes reacciones o vías. Cada uno de los individuos que el grupo escoge el "valor" que más se corresponde sus. Inclinationes, hábitos y aptitudes lo económico, político, lo estético, lo científico, etc. Son valores reales. El sujeto los busca, los selecciona e integra vida alrededor de ellos.

La orientación del sujeto en la escala de valores le emite en un momento dado una mayor identificación con el grupo a que pertenece, de ahí que en su conocimiento individual reproduzca sensiblemente la escala correspondiente.

65

La respetabilidad:

Es un motivo MIXTO. Es un caso de valoración por sí traduce en la ropa que seleccionamos, no sólo para ver el calor animal (necesidad homeotérmica), sentirnos SEGUROS, RESPETABLES y demostrar otra posición dentro de la comunidad.

Hacer trabajo que nos gusta:

No siempre nos es posible realizar como QUE aquello que nos agrada. En algunos casos, muy en nuestro tiempo, desempeñamos tareas poco en cuya realización no nos sentimos satisfechos.

2.2.3.5. ¿INFLUYE CÓMO NOS HAN EDUCADO?

Veroff (1969), desde la perspectiva evolutiva, considera que la motivación de logro aparece aproximadamente en los niños/as a partir del año y medio y dos de vida, momento en que son capaces de expresar “YO HICE ESTO” y por ende, descubren que son capaces de hacer algo.

Heckausen (1967), arribó a la conclusión, tras haber realizado observaciones conductuales, que este hecho acontecía entre los 3 y tres años y medio. Por lo tanto si la motivación de logro se desarrolla a edades tempranas, la influencia de la familia y el modelo educativo que recibimos influye y mucho.

66

Winterbottom (1958), realizó un estudio en el cual puso de relieve que: los hijos de las madres que empleaban refuerzos de tipo emocional con mayor frecuencia y afecto, eran los que habían obtenido una mayor puntuación en motivación de logro. Asimismo, sus padres expresaban tener unas altas expectativas sobre los futuros logros-éxitos de sus hijos. “...su actitud era de seguridad, induciendo ánimo, alegrándose de sus éxitos y dejándoles libertad para actuar, reforzándoles su trabajo con palabras de cariño y ofreciéndoles ayuda ante los fracasos.”

2.2.3.6. Factores sociodemográficos.

En cuanto a los factores socio demográficos, son características sociales y demográficas de la población y de su desarrollo a través del tiempo, se refieren entre otros, al análisis de la población por edades, situación familiar, estado civil, sexo, religión, procedencia, niveles de educación y otras estadísticas económicas y sociales.

- α. **Edad.** Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales.
- β. **Edad.** Nivel de desarrollo global correspondiente a una determinada edad.
- χ. **Estado Civil:** En el régimen federal, porción de territorio cuyos habitantes se rigen por leyes propias, aunque estén sometidos en ciertos asuntos a las decisiones de un gobierno común.

2.2.3.7. Definición de Motivación de logro por destacados autores.

- **Atkinson y Birch** (1998), citados por Rod ⁶⁷ C.f. Año 2006, argumentan que la motivación de logro es aquella que empuja y dirige a la consecución exitosa, de forma competitiva, de una meta u objetivo reconocido socialmente. Desde la teoría de motivación de logro, el ser humano se ve sometido a dos fuerzas contrapuestas: por un lado la motivación o necesidad de éxito o logro, y por otro la motivación o necesidad de evitar el fracaso o hacer el ridículo, estando cada una de ellas compuestas por tres elementos: la fuerza del motivo, la expectativa o probabilidad de y el valor de. La dominación de una sobre la otra marcará el carácter o disposición más o menos orientada al logro de la persona.

- Asimismo señalan que "la motivación de logro es aquella que empuja y dirige a la consecución exitosa, de forma competitiva, de una meta u objeto reconocido socialmente".

En esta orientación motivacional el individuo manifiesta la disposición de superarse a sí mismo o a los demás, lo que al lograrlo generalmente ocasiona un sentimiento de satisfacción personal y al mismo tiempo le da carácter competitivo a la actividad que se lleva a cabo.

- **Mc Clelland. D (2010)**, El fundamento conceptual de la motivación de logro se basa en una necesidad planteada por el mencionado en su teoría de las necesidades sociales, la necesidad de logro. En su contenido esta orientación motivacional expresa cómo las personas realizan las actividades por el deseo obtener éxito en las acciones y persistir hasta lograrlo, experimentando con ello una sensación de orgullo.

68

La motivación de logro representa la orientación motivacional que asumen las personas hacia la consecución del éxito o la evitación del fracaso en lo que realizan, la misma está determinada por el comportamiento de estas dos tendencias y resulta decisiva en la elección de la ruta psicológica que se sigue para lograr los objetivos propuestos.

La motivación de logro es la tendencia a alcanzar el éxito en situaciones que implican la evaluación del desempeño de una persona, comparándola con estándares de excelencia.

La definición de McClelland se limita a situaciones donde la evaluación del desempeño pasa a ser un elemento importante, aunque en ámbitos como la Educación Física se aprecian muchos educandos que buscan la realización de acciones exitosas sin importarles nada más que el placer de enfrentar ese reto.

Las tendencias de la motivación de logro son características en toda personalidad, las personas suelen manifestarse de acuerdo al predominio en sí de una u otra tendencia. En este sentido las adquisiciones que se logren en el transcurso de la vida, van a caracterizar la forma en que el individuo pone en práctica la satisfacción de sus necesidades.

Las personas motivadas hacia el logro o éxito poseen una serie de características que le permiten obtener buenos resultados en las tareas que emprenden, les gustan las situaciones en las que puedan tomar personalmente la responsabilidad de encontrar solución a los problemas, tienden a **69** metas moderadas y desean una retroalimentación acerca de lo bien que se estén desempeñando.

- **Según Rodríguez. C (2006)**, "el motivo de logro, es parte de toda persona, ya que cada individuo establece sus propias metas en diferentes áreas ya sea: familiar, social, laboral, permitiendo su desarrollo basado en las experiencias que día con día van siendo significativas para la persona; provocando modificaciones con el tiempo desde la infancia hasta la edad adulta".

Plantea que "la motivación de logro surge de la existencia de una necesidad o varias necesidades que los seres humanos manifiestan a lo largo de su vida y que lo llevan a

buscar el logro en cada una de las metas que se proponen alcanzar para la satisfacción de dichas necesidades".

Asimismo precisa que la motivación de logro consiste en una "disposición relativamente estable para esforzarse por el éxito en cualquier situación donde se aplique un estándar de excelencia; es decir, la organización, la manipulación y el dominio del medio físico y social, la superación de obstáculos y el mantenimiento de elevados niveles de trabajo; la competitividad mediante el esfuerzo por superar la propia labor, así como la rivalidad y la superación de los demás".

Respecto al enfoque de la motivación de logro, la forma en que los individuos se manifiestan ante las necesidades que tratan de satisfacer, encuentra dos vías fundamentales: la disposición a obtener el éxito en lo que se realiza o evitar fracaso para minimizar los efectos negativos que puedan devenir de ello.

- Y "Desde la teoría de la motivación de ⁷⁰ el ser humano se ve sometido a dos fuerzas contrapuestas: por un lado la motivación o necesidad de éxito o logro, y por otro la motivación o necesidad de evitar el fracaso o hacer el ridículo...La dominación de una sobre la otra marcará el carácter o disposición más o menos orientada al logro de la persona"

- Además plantea que las personas con alta motivación de logro buscan actividades con un nivel medio de dificultad que impliquen un riesgo moderado, fundamentando al respecto que los sentimientos de logro serán mínimos en casos de pequeño riesgo

y el logro de la meta probablemente no ocurra en casos donde la probabilidad de fracaso es muy alta.

- **Garrido. R y Romero. A (2006)**, plantean que la motivación de logro comprende la orientación de la persona hacia el esfuerzo, buscando tener éxito en una tarea determinada, persistiendo a pesar de los fracasos y sintiendo orgullo por las ejecuciones realizadas.

- **Quesada. L (2006)**, "La motivación por logro es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer".

Desde este punto de vista en las personas orientadas hacia la obtención de logros se manifiesta el deseo de ser mejores en lo que hacen y cumplir de manera exitosa los objetivos propuestos, minimizando en ello la posibilidad de fallar al respecto.

- **Según Robbins. P (s.a)** en las personas orientadas hacia la obtención de logros son comunes las siguientes características:

71

- ✓ Tendencia a luchar por alcanzar logros personales más que por las recompensas del éxito en sí.
- ✓ Lo que hacen tratan de hacerlo mejor o más eficientemente de lo que se ha hecho con anterioridad.
- ✓ Presentan una fuerza que los impulsa a sobresalir en lo que hacen.
- ✓ Buscar situaciones en las que pueden tener la responsabilidad personal de dar solución a los problemas, en las que puedan tener retroalimentación sobre su

desempeño para saber si están mejorando o no y al mismo tiempo fijarse metas moderadas.

- ✓ Evitan las tareas demasiado fáciles o difíciles.
- ✓ Les disgusta tener éxito por casualidad.
- ✓ Deseo de vencer los obstáculos pero también saber que su éxito se ha logrado gracias a sus propias acciones.

- **Winterbottom (s.a)**, afirma que la necesidad de logro se origina en las primeras experiencias de los niños, teniendo ésta una relación con las exigencias de las madres para que sus hijos sean o no independientes desde edades tempranas.

2.2.3.8. Motivaciones de Logro de David McClelland

Las aportaciones de MCCLELLAND⁷² al campo de la motivación laboral constituyen el paradigma vigente y no superado aún en nuestros días. La teoría de la motivación de logro es la continuación de la (Ley del Efecto) de THORNDIKE, según la cual todos buscamos obtener premios y evitar castigos.

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

- Hay personas arriesgadas que no dudan en exponerse al fracaso con tal de perseguir el éxito.
- Hay personas conservadoras que renuncian a sus posibilidades de éxito con tal de no correr riesgos.

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

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

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

73

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

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

Teoría De Shein Del Hombre Complejo.

La teoría de Shein se fundamenta en:

- (a) Por naturaleza, el ser humano tiende a satisfacer gran variedad de necesidades, algunas básicas y otras de grado superior;
- (b) Las necesidades, una vez satisfechas, pueden reaparecer (por ejemplo, las necesidades básicas), otras (por ejemplo, las necesidades superiores) cambian constantemente y se reemplazan por nuevas;
- (c) Las necesidades varían, por tanto no sólo de una persona a otra, sino también en una misma persona según las diferencias de tiempo y circunstancias;
- (d) Los administradores efectivos están conscientes de esta complejidad y son más flexibles en el trato con su personal.

Finalmente el citado autor, dice que ellos evitan suposiciones generalizadas acerca de lo que motiva a los demás, según proyecciones de sus propias opiniones y expectativas. Se infiere que las teorías presentadas en este capítulo de manera breve, coinciden en ver al empleado como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia.

El desarrollo de un clima organizacional que origine una motivación sostenida hacia las metas de la organización es de suma importancia por lo que se deben combinar los incentivos propuestos por la organización con las necesidades humanas y la obtención de las metas y objetivos.

Los directivos de las organizaciones tienen una gran responsabilidad en determinar el clima psicológico y social que impere en las actividades y el comportamiento de la alta gerencia tiene un efecto determinante sobre los niveles de motivación de los individuos en todos los niveles de la organización, por lo que cualquier intento para mejorar el desempeño del empleado debe empezar con un estudio de la naturaleza de la organización y de quienes crean y ejercen el principal control sobre ella.

Los factores de esta relación que tienen una influencia directa sobre la motivación de los empleados, incluyen la eficiencia y eficacia de la organización y de su operación,

la delegación de autoridad y la forma en la cual se controlan las actividades de trabajadores.

En consecuencia, obviamente es importante establecer en primer lugar la forma en que se mide el motivo. El significado científico de un concepto como el de necesidad de logro queda definido por el modo en que se mide una vez que haya quedado determinado. Como es lógico, cabe poner en tela de juicio el método de medición u otro método propuesto pero, sea cual fuere el método.

3. METODOLOGÍA.

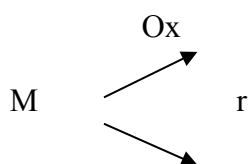
3.1 Tipo y Enfoque de investigación. 77

La presente investigación será de tipo descriptivo correlacional, ya que trata de describir las dimensiones de motivación de logro de los Técnicos de enfermería del Hospital Regional II – 2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014.

El nivel de la investigación es cuantitativo.

3.2 Diseño de la Investigación:

Estudio no experimental, de corte transversal porque se dio en un único punto del tiempo.



Or

M: Representa la muestra

Ox: Variable de Motivación de logro

Or: Variable de factores sociodemográficos

FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS:

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Nivel socioeconómico
- Grado de instrucción

3.3. Población y muestra

Población

La población estará conformada por 85 técnicos de enfermería del Hospital Regional II-2 “José Alfredo Mendoza Olavarría” de Tumbes.

78

Muestra.

La muestra será el 100% de los técnicos de enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes.

Criterios de Inclusión:

- Técnico de enfermería que aceptaron participar en el estudio.
- Técnicos de enfermería que evidencian facultades físicas y mentales para brindar información.

Criterios de Exclusión:

- Técnicos de enfermería que no asistieron a la evaluación de la prueba.

- Técnicos de enfermería que no respondieron a todos los ítems de la prueba.

3.4. Definición y operacionalización de las variables.

Motivación de logro.

DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS
<p>MOTIVACION DE LOGRO Se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo y el proponerse objetivos a largo plazo. Evaluado con la Escala de motivación al logro-1 (ML-1).</p>	<p>-Actividades (3,6,13)</p> <p>79</p> <p>-Responsabilidades (1,4,9,11,14,15,16)</p> <p>-Toma de Riesgos (2,5,7,8,10,12)</p> <p>-General</p>	<p>-Necesidad de reconocimiento en el ámbito familiar.</p> <p>-Deseo de ser protagonista e indispensable en el grupo de trabajo.</p> <p>-Afán de tener siempre la decisión final en los acuerdos con el grupo de amigos.</p> <p>-Interactúa con el sexo opuesto con el fin de obtener ganancias.</p> <p>-Expectativa de ser aprobado por la vecindad.</p> <p>-Esfuerzo por obtener el máximo beneficio en las actividades lúdicas.</p>	<p>Alta 9 - 12</p> <p>Promedio 6 - 8</p> <p>Baja 3 - 5</p> <p>Alta 23 - 28</p> <p>Promedio 15-22</p> <p>Baja 7 - 14</p> <p>Alta 20 - 24</p> <p>Promedio 13- 19</p> <p>Baja 6 - 12</p> <p>Alta 48 - 64</p> <p>Promedio 32- 47</p> <p>Baja 16 - 31</p>
<p>FACTORES SOCIO DEMOGRÁFICOS</p>	Grado de instrucción	Grado de instrucción	Superior Incompleta Superior Completa Superior Técnica
	Sexo	Sexo	Masculino Femenino
	Estado Civil	Estado Civil	Soltero(a) Casado(a) Divorciado Separado(a) Conviviente
	Edad	Edad	22- 78 años

3.5.-Técnicas e Instrumentos

3.5.1.- Técnica

La técnica que se utilizó para el presente estudio fue la encuesta.

3.5.2.- Instrumentos

El instrumento que se aplicara será el siguiente:

MORALES VALLEJO, PEDRO (2006). Medición de actitudes en Psicología y Educación; construcción de escalas y problemas metodológicos. Madrid: Universidad Pontificia Comillas (Anexo VII, pp. 569-572)

- **Escala de motivación al logro-1 (ML-1).** Constituida por tres dimensiones:

- Actividades
- Responsabilidades
- Total 80 Riesgos

Objeto de medición	: Niveles de motivación de logro
Administración	: Individual y colectiva.
Rango de Aplicación	: Adolescentes y adultos.
Descripción	: Consta de 16 ítems, corresponde a una Escala de Likert, con 4 opciones de respuesta.
Puntuación	:Aplicando la puntuación correspondiente a cada respuesta se obtiene en la Escala ML-En la ML-1 desde totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, y totalmente en desacuerdo.

Resultados

Para los **resultados generales** de la escala ML -1 se tendrá en cuenta los siguientes niveles y rangos:

- Alta 48 - 64
- Promedio 32- 47
- Baja 16 – 31

Confiabilidad de la escala de motivación de logro

La primera versión de esta escala constaba de 30 ítems, pero después de varios análisis, eliminando unos ítems y redactando otros nuevos, termino en 16.

Después del primer análisis, con una muestra universitaria de 300 sujetos, quedo con 20 ítems. En esta primera versión se mantuvo el tipo de respuesta del modelo original de Mehrabian, con **81** posibles respuestas.

Los sujetos respondían señalando el número correspondiente a su elección, que luego se transformaba, con una clave de 1 a 9 y 9 a 1, según la formulación del ítem. Con los 30 ítems iniciales, la fiabilidad no paso de 0.66 y con los 20 seleccionados llego hasta 0.706 (siempre se trata de fiabilidad a de Cronbach). Con estos resultados no eran muy satisfactorios, además de modificar la formulación de algunos ítems, se cambió de tipo de respuesta y de 9 paso a 4 respuestas por ítems y con una formulación más simple:

Los resultados encontrados varían para ya que con 20 ítems y 9 respuestas se realizó con una muestra de 300 estudiantes presentando una fiabilidad de

0.706 y con 16 ítems y 4 respuestas con una muestra de 350 estudiantes presentando una fiabilidad de 0.776

Validez de la escala de motivación de logro:

Por otro lado las correspondientes correlaciones ítem – total hace válida el cuestionario con un coeficiente de correlación del 74.6%.

Consistencia interna en la muestra:

Se obtiene un valor en el coeficiente Alpha de Cronbach de 0.973 que indica una alta confiabilidad.

3.6. Procedimiento

Lo que se realizara para su acuerdo de los técnicos de enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo ⁸² ...zoza Olavarría de Tumbes, previamente seleccionados al azar. Las encuestas se realizaran en los ambientes de dicha institución, dicha procedimiento se realizara la encuesta aquellos que de manera voluntaria acepten colaborar en el estudio.

3.7. Plan de análisis

De acuerdo a la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos 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 y no paramétricas con su respectiva prueba de significancia, dependiendo el comportamiento de la variable en estudio.

El procesamiento de los datos se realizara utilizando el programa estadístico, SPS, versión 21 y el programa informático Microsoft, Excel 2010.

Tabla 01

Sexo de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

Sexo	f	%
Hombre	14	16.5
Mujer	71	83.5
Total	85	100.00

Fuente: Factores socio demográficos y la relación con las expectativas acerca del futuro de los trabajadores asistenciales Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

En la Tabla 1 se observa que el 83,5% de los Técnicos de Enfermería son de sexo femenino y el 16,5% son masculinos.

Grafico 01

Frecuencia porcentual de sexo de los trabajadores asistenciales de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

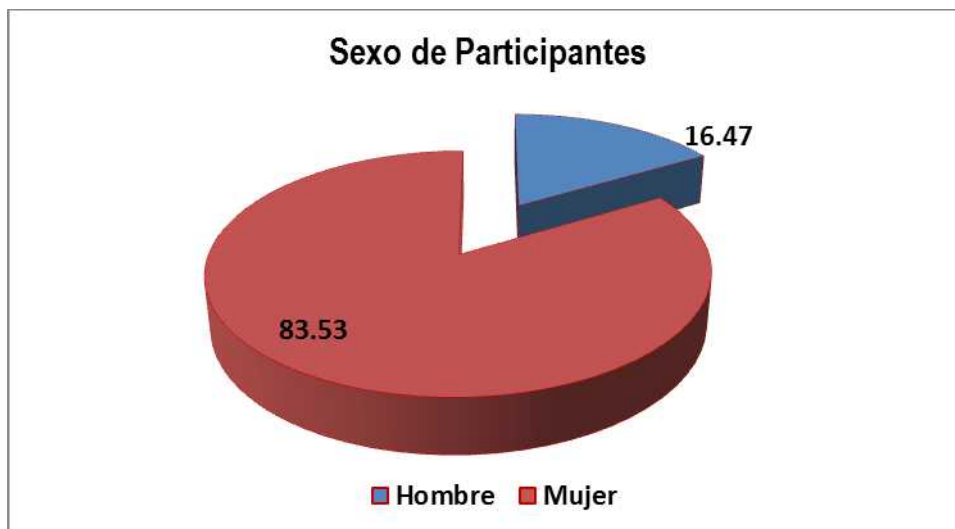


Tabla 02

Edad de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

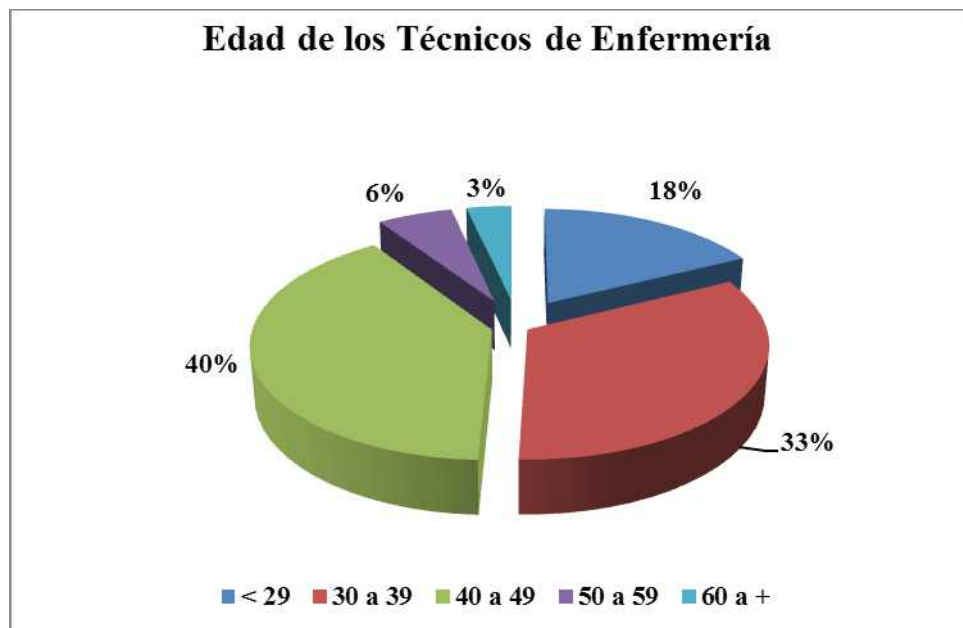
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
< 29	15	17.6%
30 a 39	28	32.9%
40 a 49	34	40.0%
50 a 59	5	5.9%
60 a +	3	3.5%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem a la tabla 1

En la Tabla 02 se observa que 40% de Técnicos de Enfermería se ubican en el nivel 40 a 49 años, seguido el 32.9% de trabajadores que se ubican en el 30 a 39 años, también el 17.6% pertenece al nivel <29 años, el 9.4% en los niveles 50ª 59 años y 60 a +.

GRAFICO 02

Frecuencia porcentual de edad de los trabajadores asistenciales de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014



Fuente: Ídem a la tabla 1

86

83

Tabla 03

Estado Civil de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

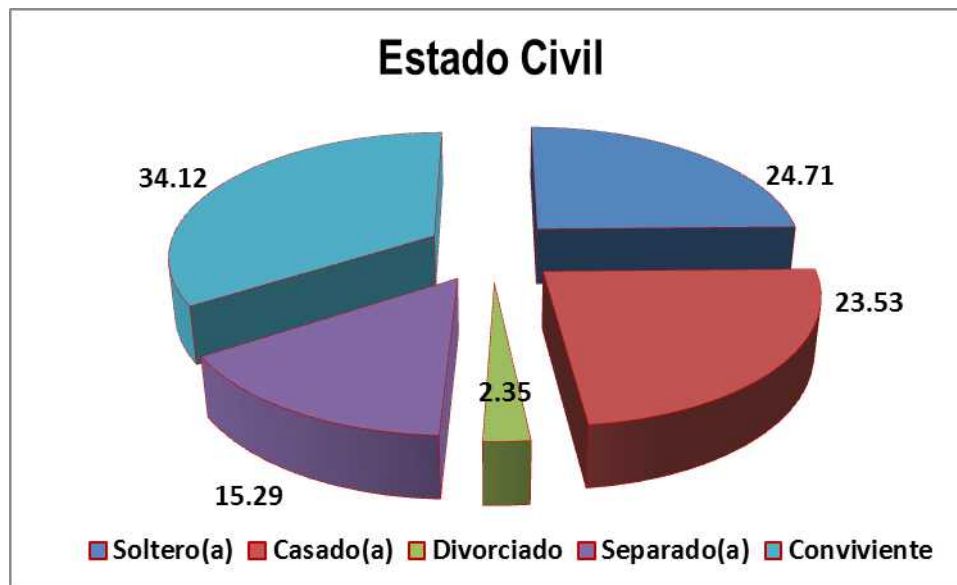
Nivel	f	%
Soltero(a)	21	24,7
Casado(a)	20	23,5
Divorciado	2	2,4
Separado(a)	13	15,3
Conviviente	29	34,1
Total	85	100.00

Fuente: Ídem a la tabla 1

En la Tabla 03 se observa que el 34,1% de los Técnicos de Enfermería son de estado civil conviviente, el 24,7% son solteros, seguido del 23,5% son casados, el 15,3% son de estado civil separados y el 2,4% son divorciados.

Grafico 03

Frecuencia porcentual de estado civil de los trabajadores asistenciales de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014



Fuente: Ídem a la tabla 1

Tabla 04

Grado de Instrucción de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José

Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

Nivel	f	%
Superior Incompleta	12	14,1
Superior Completa	2	2,4
Superior Técnica	71	83,5
Total	85	100.00

Fuente: Ídem a la tabla 1

En la Tabla 04 se observa que el 83,5% de los Técnicos de Enfermería presentan el grado de instrucción superior técnica, el 14,1% son de grado de instrucción superior incompleta, seguido de superior completa con un 2,4%

Grafico 04

Frecuencia porcentual de grado de instrucción de los trabajadores asistenciales de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

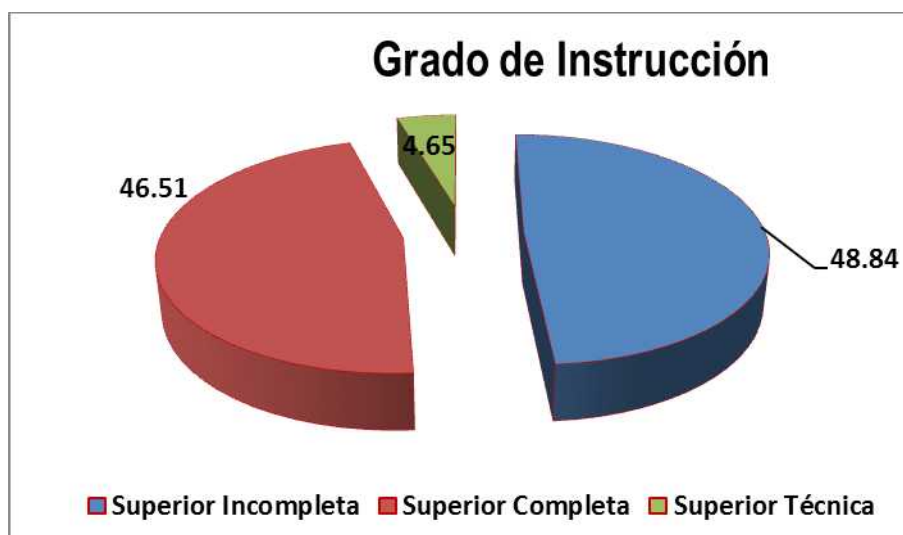


Tabla 05

Nivel de motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

Nivel	Puntaje	f	%
Muy alto	56 - 64	0	0.0%
Alto	46 - 55	0	0.0%
Promedio	36 - 45	56	65.9%
Bajo	26 - 35	27	31.8%
Muy bajo	16 - 25	2	2.4%
Total		85	100.00

Fuente: Ídem a la tabla 1

En la Tabla 05 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 del nivel muy bajo con un 2,4%.

Grafico 05

Frecuencia porcentual de escala de motivación de logro de los trabajadores asistenciales de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014



Tabla 06

Correlación en los Niveles de motivación de logro y edad de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014

		Niveles de Motivación de Logro
Edad	Correlación de Pearson	,777**
	Sig . (Bilateral)	,000
	N	85
Sexo	Correlación de Pearson	,307**
	Sig . (Bilateral)	,004
	N	85
Estado Civil	Correlación de Pearson	,449**
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	85
Grado de Instrucción	Correlación de Pearson	,587**
	Sig . (Bilateral)	,000
	N	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (Bilateral).

En la tabla 06 se observa que, existe una relación significativa ($p < 0,01$) el entre la motivación de logro y los factores sociodemográficos; edad, sexo, estado civil y grado de instrucción de los técnicos de enfermería del Hospital Regional “José Alfredo Mendoza Olavarría”

4.1.- ANÁLISIS DE RESULTADOS

El objetivo de esta investigación consistió en determinar si existe relación entre los factores sociodemográficos; edad, sexo, estado civil, grado de instrucción y la motivación de logro de los Técnicos de enfermería del hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, se pudo dar evidencia que si existe relación significativa a comparación del trabajo de investigación de Beltran Moreno (2006) Motivación al logro, evitación al fracaso una comparación en dos comunidades: Sonora-México – Paraíba-Brasil, se concluyó en esta investigación la relación al sexo, en Motivación al logro, las dos muestras indican que los hombres resultaron más competitivos. En relación a la edad se observa en los adolescentes que son más competitivos en comparación a los grupos de mayor edad. Al evitar fracaso en Sonora, los hombres se mostraron más inseguros al logro y dependientes a la evaluación social, en Paraíba, las mujeres fueron quienes se mostraron más inseguras al logro.

En esta investigación se observa que el factor sociodemográfico de edad la mayoría es de 39 años con un 10,6% y en relación a sexo el 83,5% de los Técnicos de Enfermería la mayoría son de sexo femenino y el 16,5% son masculinos.

En relación al factor sociodemográfico de estado civil se observa que el 34,1% de los de los Técnicos de Enfermería son de estado civil conviviente, el 24,7% son solteros, seguido del 23,5% son casados, el 34,1% son de estado civil separados y el 2,4% son divorciados.

En el trabajo de investigación con respecto al factor sociodemográfico de según el grado de instrucción se observa que el 83,5% de los de los Técnicos de Enfermería presentan el grado de instrucción superior técnica, el 14,1% son de grado de instrucción superior incompleta, seguido de superior completa con un 2,4%

Con respecto al cumplimiento del objetivo de identificar los niveles de motivación de logro de los técnicos de enfermería del hospital regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbé, se observa que el 65,9% de los de los Técnicos de Enfermería presentan un nivel promedio de motivación de logro, el 31,8% son de nivel bajo, seguido del nivel muy bajo con un 2,4%, a diferencia de los resultados obtenidos en la investigación Flores Flores (2010) Nivel de motivación de logro de los emprendedores culturales– Huamanga, Ayacucho, que tuvo como resultado en cuanto a la motivación de logro de los 42 emprendedores culturales encuestados, se encontró que el 40% de ellos obtuvieron puntuaciones en la categoría alta, 36% en la categoría promedio y un 24% en la categoría baja de la variable motivación de logro, concluyendo que el 76% se ubica entre la categoría media y alta en referencia a dicha escala de medición.

CONCLUSIONES

1. 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
2. En el factor socio demográficos; edad de la mayoría de los técnicos de Enfermería del hospital regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, se presentan en el rango de 40 a 49 años.
3. En el factor socio demográfico, sexo de la mayoría de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II - 2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, es femenino.
4. En el factor socio demográfico, estado civil de la mayoría de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, es conviviente.
5. En el factor socio demográfico, grado de instrucción de la mayoría de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, es superior técnica.
6. La motivación de logro de la mayoría de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, se encuentra en nivel promedio.

RECOMENDACIONES

- Nuestra investigación propone la realización de investigaciones sobre estrategias y métodos para elevar la motivación de logro en los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, por parte del cuerpo Directivo en coordinación con los Jefes de Áreas, tales como reconocimiento a sus capacitaciones, años de servicio, destaque en las áreas, entre otros con diplomas y bonos, asimismo capacitaciones pagadas para su desempeño en las áreas que integran.
- Asimismo se propone realizar estudios sobre otros factores que influyan en la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes
- Realizar estudios con otros grupos ocupacionales que laboran en el Hospital II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría-Tumbes, con la variable motivación de logro.
- Socializar la información compendiada con los Directivos y funcionarios de Hospital II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría-Tumbes.
- Elaborar programas para elevar los niveles de motivación de logro en los Técnicos de Enfermería del hospital II - 2 José Alfredo Mendoza Olavarría - Tumbes.
- Iniciar actividades con los técnicos de Enfermería del hospital II - 2 José Alfredo Mendoza Olavarría – Tumbes, para fortalecer sus habilidades sociales y factores protectores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Atkinson, J. W., & Birch, D. (1978). An introduction to Motivation. New York: VanNostrand.
2. Brown, G., Cherrington, D. H., and Cohen, L. (1975), Experiments in the SocialScience, London: Harper and Row
3. Marcos, Carla y Vargas, Pablo 2005 Informe N° 2, Validez de Contenido de la Prueba CML05 Motivación de Logro. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú – Facultad de Psicología.
4. García y Gonzales. (2005) La motivación en secundaria un estudio empírico. Revista complutense vol. 16 nº1.
5. Managershelp (2008, 13 de Octubre). Teorías motivacionales. Extraído el 4 de diciembre de 2008 desde <http://www.managershelp.com/teor%EDas-motivacionales.htm>
6. Marcos, Carla y Vargas, Pablo (2005) Manual de la Prueba CML05–Motivación de Logro. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú–Facultad de Psicología.
7. Mudarra, Perelló y Rojas (2013). “Diferencias entre estudiantes de distintas titulaciones universitarias y el nivel de ansiedad y motivación de logro autopercebido, Universidad de Granada.
8. Rodríguez. C. "Motivación de logro y satisfacción laboral". Disponible en: <http://www.semec.org.mx/congreso/6-2.pdf> (21/7/2006).

9. Schunk (2012), “Relaciona las variables metas, expectativas, atribuciones, nociones de capacidad, orientaciones motivacionales, las comparaciones sociales y consigo mismo y las conductas de logro”
10. Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos46/motivacion-educacion-fisica/motivacion-educacion-fisica2.shtml#ixzz3fMY8QfiT>
11. Noblega, Peña y Salas 2005 Curso de Construcción de Pruebas, Desarrollo de Pruebas Psicológicas – Sesión Número 2. Consulta 20 de Agosto de 2005. Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú.
12. Yactayo (2010). “Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del Callao – Perú”
13. Vargas, P. M. (2012). La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho. Huamanga-Ayacucho, Perú. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
14. Salinero, J. (2006). Orientación y clima motivacional, motivación de logro, atribución de éxito y diversión en un deporte individual. Apuntes educación física y deportes,
15. Thornberry G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión, Revista Persona N°6.
16. Vargas, V. (2007). 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 maestría .Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

17. Etimologías de Chile (2008, 12 de Noviembre) Etimología de motivación.
Extraído el 6 de Junio de 2008 desde <http://etimologias.dechile.net/?motivacion>.
18. <http://www.mitecnologico.com/Main/TeoriaTresNecesidadesDeMcClelland>.
19. <http://www.eumed.net/libros/2007a/231/44.htm>.
20. <http://www.historiasdegrandes exitos.com/2008/08/historia-de-mcdonalds.html>.
21. <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/09/el-modelo-de-las-tres-necesidades-del.html>.
22. <http://manuelgross.bligoo.com/motivacion-el-modelo-de-las-tres-necesidades-de-david-mcclelland>.
23. (2010, 04). David mcclelland. BuenasTareas.com. Recuperado 04, 2010, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/David-McClelland/200155.html>.
24. (2013, 03) Dale H Schunk. Teorias Del Aprendizaje, Scribd. Recuperado 03, 2013, de <http://es.scribd.com/doc/130631992/Teorias-Del-Aprendizaje-Dale-H-Schunk-Cap-1#scribd>.
25. (2012, 08). Motivación al logro. BuenasTareas.com. Recuperado 08, 2012, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Motivaci%C3%B3n-Al-Logro/5023099.html>.
26. (2014, 09). Motivación al logro. BuenasTareas.com. Recuperado 09, 2014, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Motivacion-Al-Logro/57169545.html>.
27. (2012, 11). Motivación al logro. BuenasTareas.com. Recuperado 11, 2012, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Motivacion-Al-Logro/6442788.html>.

28. (2012, 07). Motivación De Logro. BuenasTareas.com. Recuperado 07, 2012, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Motivaci%C3%B3n-De-Logro/4791495.html>.
29. (2011, 01). Motivación de logro. BuenasTareas.com. Recuperado 01, 2011, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Motivacion-De-Logro/1453556.html>.
30. <http://www.monografias.com/trabajos17/locus-de-control/locus-de-control.shtml>.

▣ ANEXOS

ESCALAS DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

Motivación de logro (ML-1)

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen estas afirmaciones?</i>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío				
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil				
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil				
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo				
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho				
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo				
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva aunque sea de mayor importancia				
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría				
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual				
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza				
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad				
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso				
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil				
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo				
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos				
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles				

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

Escala: TODAS LAS VARIABLES

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS

	N	%
--	---	---

Casos	Validos	85	100,0
	Excluidos (a)	0	,0
	Total	85	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadísticas de confiabilidad

Cronbach's Alpha	N de Artículos
,714	16

Item-Total Statistics

	Escala media si se elimina el elemento	Escala Varianza si de elementos eliminados	Corregido correlación ítem-tota	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Uno	34,27	35,628	,236	,707
Dos	33,02	32,690	,445	,684
Tres	33,28	30,991	,458	,680
Cuatro	33,02	32,690	,445	,684
Cinco	33,02	32,690	,445	,684
Seis	32,75	42,593	-,383	,777
Siete	33,46	40,870	-,392	,744
Ocho	34,26	34,789	,366	,696
Nueve	34,26	34,789	,366	,696
Diez	33,12	30,319	,565	,665
Once	33,98	39,142	-,125	,739
Doce	34,26	34,789	,366	,696
Trece	33,86	31,766	,746	,660
Catorce	34,26	34,789	,366	,696
Quince	33,15	28,893	,644	,651
Dieciseis	34,26	34,789	,366	,696

Podemos determinar que el instrumento utilizado para este estudio es confiable debido a que existe un 97.3 % de confiabilidad con respecto a 16 preguntas del cuestionario.

PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN

101

Insumos	Unidad	Cantidad	Costo (s/.)	Financiado
Papel Bulky	Millar	1	50.00	Propio

Papel Bond A4	Millar	2	80.00	Propio
Lapiceros	Unidad	6	15.00	Propio
CD	Unidad	12	60.00	Propio

Servicios:

Servicios	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	Financiado
Asesoría estadística	Horas	15	250.00	Propio
transporte y viáticos	Día	50	700.00	Propio
			102	
INTERNET	Horas	30	100.00	Propio
Anillados	Ejemplar	4	12.00	propio

Encuadernación	Ejemplar	4	120.00	Propio
Fotocopiado	Páginas	150	15.00	Propio
Procesamiento automático de datos	Horas	6	100.00	Propio

INSU MOS = S/. 1,405.00

103

98

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS	
Qué factores sociodemográficos se relacionan con la motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014?	La motivación de logro	Necesidad de reconocimiento en el ámbito familiar. -Deseo de ser protagonista e indispensable en el grupo de trabajo. -Afán de tener siempre la decisión final en los acuerdos con el grupo de amigos. -Interactúa con el sexo opuesto con el fin de obtener ganancias. -Expectativa de ser aprobado por la vecindad. -Esfuerzo por obtener el máximo beneficio en las actividades lúdicas.	OBJETIVO GENERAL	TIPO DE INVESTIGACIÓN	Encuesta La observación La entrevista INSTRUMENTO Escala de motivación de logro Observación directa Entrevista	
			Determinar los 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	No experimental Cuantitativo		
			OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DISEÑO		
	Factores Socio Demográficos	Grado de instrucción Sexo Estado Civil Edad	Establecer la relación entre los factores socio demográficos: edad, sexo, nivel socio económico, estado civil, estado civil y los niveles de motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014	Identificar los factores socio demográficos de los Técnicos de Enfermería del hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014. Identificar los niveles de motivación de logro de los Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes, 2014	No experimental, descriptivo de corte transversal	
					POBLACIÓN	
					85 Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría	
			MUESTRA	85 Técnicos de Enfermería del Hospital Regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría		