

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN DE LOGRO Y
SATISFACCIÓN VITAL DEL PERSONAL DOCENTE DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA APLICACIÓN JOSÉ
ANTONIO ENCINAS - TUMBES, 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA

AUTOR:

BACHILLER: LUIS ALBERTO FRANCO GONZALES

ASESOR:

MGTR. SERGIO ENRIQUE VALLE RÍOS

PIURA – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. Carmen Patricia Eras Vínces

Presidente

Mgtr. Susana Carolina Velásquez Temoche

Miembro

Mgtr. Kelly Yanet Munárriz Ramos

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Ríos

Asesor

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mi Dios, por bendecirme cada día de mi vida, por todo su amor y misericordia que me brinda en cada momento y por cuidar a mi familia a la cual amo con toda la fuerza de mí ser.

A los docentes de Psicología, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por todo el apoyo brindado, por los conocimientos y consejos que supieron impartir dentro y fuera de las aulas de estudio, y gracias a ese esfuerzo hoy cuento con nuevas herramientas para poder desarrollarme profesionalmente.

Agradezco al docente asesor de investigación, por el esfuerzo, dedicación y el compromiso que tiene con sus estudiantes, dejándonos muy valiosas enseñanzas de manera significativa que sabré aprovechar de forma responsable para un buen desempeño y desarrollo profesional y personal.

Al director y docentes de la Institución educativa Aplicación José Antonio Encinas, por brindarme el apoyo necesario y de esta manera poder concretar el presente informe de investigación.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres; por el amor que me supieron brindar, los valores que me enseñaron con el ejemplo, y producto de esa enseñanza continua puedo concretar una de mis tantas metas trazadas en el transcurrir de mi vida.

Con el ejemplo se enseña y con este trabajo quiero enseñar y dedicarlo a mis hijos Leonardo y Jarell, porque ellos son los pasitos que me siguen, mis motorcitos que me motivan a continuar batallando en esta vida que me fue otorgada con amor.

Dicen que la pareja ideal llega a nuestras vidas si le pedimos a Dios que nos ayude, y efectivamente es real, a mi esposa Miriam, por su paciencia y entrega incondicional que tiene para con nuestros hijos y en especial hacia mi persona.

A mis hermanos, en especial a mi hermano Cesar, porque él es mi norte, un ejemplo a seguir, y quien siempre me impulso a que yo continúe en el estudio de una profesión, la cual hoy me siento muy agradecido.

RESUMEN

El presente estudio de investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, teniendo como propósito investigar la relación entre la motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017. Se trabajó con una muestra de 70 docentes, utilizando como instrumentos el Cuestionario de motivación de logro (CML-05) de Marcos y Vargas y la Escala de satisfacción con la vida (SWLS). Para establecer la relación entre ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Se concluyó que si existe relación significativa entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017. Con respecto al nivel de motivación de logro, el 45.7 % de los docentes se ubican en un nivel medio, y con respecto al nivel de satisfacción vital, el 47.1 % de los docentes se ubican en un nivel satisfecho.

PALABRAS CLAVE: Motivación de logro, satisfacción vital.

ABSTRACT

The present investigation study is of quantitative type, descriptive level correlational and of not experimental cross section design, taking as an intention to investigate the relation between the motivation of achievement and vital satisfaction of the teaching personnel of the educational Institution “Application” Jose Antonio Encinas -Tumbes, 2017. One worked with a sample of 70 teachers, using as instruments the questionnaire of motivation of achievement (CML-05) of frames and Vargas and the satisfaction scale with the life (SWLS). To establish the relation between both variables there was used the coefficient of Spearman. One concluded that if significant relation exists between motivation of achievement and vital satisfaction of the teaching personnel of the educational Institution “Application” Jose Antonio Encinas -Tumbes, 2017. With regard to the level of motivation of achievement, 45.7% of the teachers is located in an average level, and with regard to the level of vital satisfaction, 47.1% of the teachers is located in a satisfied level.

KEY WORDS: Motivation of achievement, vital satisfaction.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	8
III. METODOLOGÍA	62
3.1 Tipo y nivel de la investigación.	62
3.2 Diseño de la investigación.....	62
3.3 Población y muestra	63
3.4 Definición y operacionalización de las variables	64
3.5 Técnicas e instrumentos	68
3.6 Plan de análisis.....	73
3.7 Matriz de consistencia.....	74
3.8 Principios éticos	75
IV. RESULTADOS	76
4.1 Resultados	76
4.2 Análisis de resultados.....	79
4.3 Contrastación de hipótesis.....	82
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS	85
ANEXOS	90

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla I Relación entre la motivación de logro y satisfacción vital en el personal docente de la I.E. “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017.....	76
Tabla II Nivel de la Motivación de logro en el personal docentes de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas- Tumbes, 2017.....	77
Tabla III Nivel de satisfacción vital en el personal docentes de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas- Tumbes, 2017.....	78

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01 Nivel de la Motivación de logro en el personal docentes de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017.....	77
Figura 02 Nivel de satisfacción vital en el personal docentes de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017.....	78

I. INTRODUCCIÓN

“No existe estructura alguna (cognición) sin un elemento activador (motivación) y viceversa. La motivación esta siempre conectada a un nivel estructural (cognoscitivo) determinado” Jean Piaget (1970).

La motivación es una condición necesaria para que el ser humano alcance sus objetivos, proyectos y metas trazadas, si esta se encuentra ausente en la persona será difícil de alcanzar lo anteriormente nombrado.

Estudios recientes efectuados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Nuestro País es uno de los países de América Latina que menos porcentaje del Producto bruto interno (PBI) destina al sector educación, invierte solo un 3,7% (Diario Perú 21, 2017). Es un porcentaje ajustado, destinado a la inversión de infraestructura educativa y mejorar el salario del profesor, sin tener en consideración que la mayor parte de ese porcentaje está centralizado en la capital y las provincias como es Tumbes, quedan en el olvido por nuestras autoridades gubernamentales, regionales y provinciales.

Las organizaciones están integradas por personas que trabajan coordinadamente para alcanzar determinados objetivos. A su vez, esas personas dependen de las organizaciones para conseguir muchas de sus metas y tener un nivel de vida digna. En tal sentido Víctor Vroom (2008), sostienen que la gente se sentirá motivada a realizar cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencido del valor de ésta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarlas.

En tal sentido hablamos de una organización educativa, compuesta por la institución quien cobijara a la población existente, el docente que dependerá del alumno para ejercer, desarrollar y compartir sus conocimientos y experiencias; y el estudiante que es el ente que recibirá los conocimientos, valores, enseñanzas de parte de sus docentes, encontrando ahí una dependencia única.

En vista de esa dependencia mutua, los directivos de las organizaciones buscan ofrecer a sus trabajadores un conjunto de incentivos y condiciones de trabajo que generen un aceptable nivel de satisfacción que se traduzca en una fuerte motivación para facilitar un mejor desempeño.

Según (Dubrin como se citó en Niria Quintero 2003) define a la organización como un “grupo de personas que trabajan juntas para alcanzar un propósito común”. En efecto, es ahí en una organización educativa, donde nace la cuna del conocimiento y la formación de personas de éxito y todo ello dependerá del grado de importancia que el docente influya en sus alumnos para lograr tan ansiado propósito, es ahí donde influye de manera positiva la motivación intrínseca del docente hacia el alumno, aquella motivación que se convertirá en una motivación al logro siempre y cuando sea inducida correctamente.

Como propone Leache (2001) la motivación es entendida como una fuerza impulsora que dinamiza el comportamiento del docente y le impulsa y orienta al logro de objetivos misionales mediante una serie de acciones de diferente naturaleza. En esta vía la motivación al logro es entendida como la energía cognitiva, emocional y conductual para hacer las cosas tan bien y tan rápidamente como sea posible.

Los profesionales de la educación con alta motivación al logro se fijan altos estándares internos de calidad en su actuación, los procuran alcanzar, trabajan independientemente y

no buscan necesariamente recompensas externas. Sin embargo, estas personas se desempeñan mejor en situaciones de competencia, aprenden rápidamente, no interesándoles la fama más que satisfacer el alto nivel de desempeño que se fijan, tienen una alta autoconfianza, aceptan trabajos de responsabilidad, son enérgicas y superan los obstáculos en el cumplimiento de sus objetivos (Maestre y Palermo (2004).

La satisfacción vital como componente cognitivo del bienestar del sujeto ha sido definido como la valoración positiva que la persona hace de su vida en general, o de aspectos particulares de ésta (familia, estudios, trabajo, salud, amigos, tiempo libre) Diener, (1994); En tal sentido una persona se sentirá satisfecho cuando haya cumplido todos o gran parte de sus objetivos trazados, en el docente se verá reflejado en la forma de trabajar, es su actitud y amor hacia la enseñanza, esa pasión que solo ellos entienden, por qué es el trabajo que le va a llevar a conseguir o cubrir sus necesidades primarias y secundarias propuestas por Maslow.

Lo anteriormente expuesto destaca la importancia de la motivación y satisfacción de los docentes para el éxito de las organizaciones, razón por la cual se ha generado un creciente interés por el estudio de este fenómeno, el cual ha sido abordado desde la motivación de logro para la satisfacción vital, como lo describe (Chiavenato, 2004) define la motivación como “el proceso que genera un comportamiento en la persona dirigido a conseguir tanto los objetivos organizacionales como sus propios objetivos individuales”. La satisfacción vital y la motivación de logro en las personas son influenciadas de manera positiva o negativa por situaciones externas e internas, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa. Por lo tanto es importante que los directivos de las organizaciones se preocupen

por crear condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado y que tengan un buen desempeño en la labor que realizan y altos niveles de satisfacción.

(Diener 1985) afirma que la satisfacción vital es la evaluación global que la persona hace de su vida o de aspectos específicos de la misma. Es de gran importancia ya que las organizaciones constituyen en el mundo moderno la institución dominante de la sociedad. A través de ellas, las personas pueden alcanzar metas que individualmente no podrían lograr, como producir y distribuir la mayoría de los bienes y servicios que la sociedad necesita para poder subsistir.

Los recursos humanos son fundamentales para el éxito de la organización ya que son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee dicha organización para alcanzar que los docentes tengan altos niveles de satisfacción y motivación de logro, pues de estos factores depende su desempeño individual y grupal.

En gran parte de estudios realizados por diferentes autores, se evocan esencialmente en el estudiante, dejando de lado al educador, a aquella persona que se involucra en el trabajo, y que va a influir en buena medida en el rendimiento y en la motivación de los estudiantes de tal manera que demuestren interés en la materia que se imparte.

A mi concepto, es más imprescindible la motivación del docente que la del alumno. Porque el docente es un generador de emociones y dinámicas. Un profesor motivado aumenta la probabilidades en el alumnado para que sean mejores personas frente al futuro, para ello el docente tiene que dominar diferentes herramientas para que pueda llegar al alumno de manera acertada sin temor a equivocarse, el educador tiene que estar convencido de que la profesión que eligieron por vocación es la mejor de todas ya que en sus manos recibirán a pequeños de tres hasta los dieciséis años, donde sus padres

confiaran su educación y formación a ellos. Vivimos en un país donde el estado no le da la debida importancia que se merece a la educación y tumbes no es ajeno a eso, y esto se ve reflejado en los docentes de la Institución educativa que fue motivo de estudio, ya que una gran parte de esta población se ven en la obligación de efectuar otras actividades que le permitan generar ingresos adicionales a su sueldo como docente (Instituciones educativas privadas, taxistas, mototaxistas, comerciantes, etc.) de esta manera poder suplir los gastos en la economía familiar, y así poder mantener un estilo de vida a la cual muchos de ellos anhelan llegar, y de esta manera poder alcanzar sus objetivos trazados.

Ante todo estos obstáculos por lo que un docente atraviesa que no sea generador de excusa para que los docentes se sientan desmotivados porque los más afectados serán sus alumnos, ya que convertirá su aula en un espacio poco feliz, más aún por lo contrario si ellos cuentan con una alta motivación serán capaces de luchar para concretar sus objetivos, ya que en ello consiste la motivación al logro explotar al máximo todas sus capacidades para sobresalir exitosamente y llegar a la excelencia de manera única. El trabajo de motivación de un docente hacia sus alumno es de todo los días, hasta lograr el objetivo del aprendizaje prefijado y para cuando estos abandonen las aulas puedan convertirse en jóvenes de éxito, con una alta motivación de logro para que en un presente no muy lejano propongan ideas integrativas de la educación a la política de estado como prioridad número uno.

Por lo descrito anteriormente, se planteó la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas - Tumbes, 2017

Teniendo en consideración lo antes mencionado se planteó como objetivo general:

- Determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas - Tumbes, 2017.

Y para ello debe de cumplir con los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el nivel de motivación de logro en el personal docentes de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas - Tumbes, 2017.
- Identificar el nivel de satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas - Tumbes, 2017

Esta investigación se justifica, porque es el docente quien enseña, quien imparte conocimiento, quien motiva y recae sobre él parte de la responsabilidad de la formación integral de un estudiante y para ello el estar motivado y saber motivar es muy importante porque de ello dependerá que el alumno afiance sus expectativas acerca de lo desea seguir cuando abandone las aulas de estudios, así mismo sabrán desenvolverse eficientemente y podrán responder a las demandas que exige la sociedad, y para todo esto es necesario dar a conocer a los propios docentes de la institución, los resultados de la investigación, permitiéndole de esta manera a los directivos de la institución la creación y aplicación de algunas iniciativas que puedan mantener aquellos aspectos que fueron percibidos como satisfactorios, y mejorar los que están generando insatisfacción. De allí deriva la importancia del estudio de la motivación de logro y satisfacción vital de los docentes de la Institución educativa Aplicación de Tumbes.

La realización de esta investigación permitió conocer la situación actual de la Institución educativa Aplicación en relación con el nivel de motivación de logro y satisfacción vital

de sus trabajadores, con el fin de identificar aquellos factores que estén funcionando apropiadamente y aquellos que pudieran estar funcionando deficientemente.

Por lo tanto; está presente investigación es pertinente y relevante porque los resultados servirán como aportes para futuras investigaciones,

La presente investigación se distribuye en capítulos para su mejor comprensión: Capítulo I se encuentra la introducción, el planteamiento del problema, enunciado, objetivos y justificación. Capítulo II se encuentra los antecedentes, las bases teóricas y las hipótesis. Capítulo III se ubica la metodología. En el Capítulo IV; están los resultados, análisis de resultados y contrastación de hipótesis. En el Capítulo V se llegó a una serie de conclusiones, las cuales dieron origen a un cuerpo de recomendaciones que la institución podría poner en práctica para reforzar aquellos elementos que estén generando un buen nivel de satisfacción vital y motivación de logro y mejorar los que no están funcionando en forma adecuada, concluyendo con las referencias y anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Del Valle (2015) realizó una investigación titulada: “Nivel motivación al logro en un grupo de docentes (estudio realizado en el 1er y 4to año de las carreras de profesorado y licenciatura de educación inicial y primaria de la Universidad Rafael Landívar) Guatemala”; Tesis para optar el grado de licenciatura en psicología, tomo como muestra a un total de 31 docentes, 15 docentes estudiantes de 1er año y 16 de 4to año, uso como instrumento las escalas de motivación al logro ML1 y ML2 del Dr. Pedro Morales (2006) su objetivo fue establecer el nivel de motivación de logro del grupo de docentes del 1er y 4to año de educación inicial y preprimaria, , cuyos resultados obtenidos fue que se encuentran en un nivel medio de motivación, no hallándose diferencias estadísticamente significativas de la escala de motivación entre los docentes que estudian 1er y 4to año de la carrera de educación primaria.

Regalado E. (2015) Realizó un estudio sobre “Relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico, en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado de educación básica en el área de actividades prácticas (Tecnología) en el Instituto Departamental San José, Honduras” Tuvo como objetivo principal, determinar si existe relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico. La muestra estuvo conformada por 14

estudiantes de séptimo, 14 estudiantes de octavo y 12 estudiantes de noveno, sus edades oscilaban entre 12 y 16 años. Para obtener los resultados se utilizó la Escala de Motivación de logro ML1, realizada por Morales (2013). Luego de los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión que no existe relación estadística entre los niveles de motivación de logro y el rendimiento académico de los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado, con base en los resultados obtenidos, los niveles de motivación de los estudiantes se encuentran en un nivel promedio.

Gabriela D. (2014) realizó una tesis con el título “la satisfacción vital en las personas mayores: impacto de los recursos psicosociales” en la Universidad de Granada- España.

Tuvo como objetivo general analizar el impacto de los recursos psicosociales en la satisfacción vital de un grupo de personas mayores de 65 años, para alcanzar dicho objetivo usó un diseño correlacional de tipo transversal en el cual la muestra se seleccionó a través de un muestreo de tipo incidental por cuotas no proporcional. La muestra estuvo compuesta por 406 personas mayores de 65 años que vivían en las zonas urbanas de Granada. Para estudiar el efecto conjunto de los recursos psicosociales, de la salud y de las características sociodemográficas en la satisfacción vital se realizó un análisis de regresión múltiple por pasos y de moderación utilizando el procedimiento bootstrapping.

En resumen de los resultados obtenidos, la satisfacción vital de los participantes de este estudio no dependería en gran medida del género, de la forma de convivencia o del nivel de estudios y de sus ingresos. Tampoco parece que la edad o la presencia e incidencia de las enfermedades afectaran dramáticamente la valoración global que los mayores hacían de sus vidas. La satisfacción vital de los mayores que participaron en este estudio estaba influida por los rasgos de personalidad (extraversión y el optimismo), predisposiciones arraigadas en sus amplias experiencias vitales que afectan su forma de percibir y procesar la realidad, y por las relaciones sociales (familia, amigos, personas cercanas) que son aspectos importantes para el envejecimiento satisfactorio.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Vera (2017) realizó una investigación titulada: “Satisfacción vital en pacientes oncológicos del instituto regional de enfermedades neoplásicas del sur” Arequipa, tuvo como objetivo describir la satisfacción vital en pacientes oncológicos del Instituto regional de enfermedades neoplásicas, la población estuvo constituida por todos los pacientes que se atienden en el Instituto contabilizando un promedio de 3300 pacientes donde el muestreo fue probabilístico simple haciendo un total de 250 pacientes. El instrumento usado fue la escala de satisfacción con la vida de Diener, obteniendo como resultado que un alto porcentaje de la población evaluada (44%) muestra insatisfacción por la vida.

Fernández (2017) realizó una investigación acerca de “Estilos de aprendizaje y la motivación de logro en estudiantes de la clínica estomatológica de la universidad privada Antenor Orrego” Trujillo, tuvo como objetivo relacionar los estilos de aprendizaje y la motivación de logro de los estudiantes de estomatológica de la universidad, para ello su muestra estuvo conformada por la población total de alumnos de la clínica estomatológica, se trabajó con los inventarios test de estilos de aprendizaje de Davis Kold e inventario de motivación de logro de Luis Vicuña Peri. En los resultados obtenidos referentes a los estilos de aprendizaje la mayoría (28.3%) se ubican en un estilo acomodador y asimilador paralelamente, con respecto a los resultados que se refieren a motivación de logro se obtuvo que la mayoría (56%) presentan un nivel de motivación al logro de tendencia a bajo, la cual denota que ambas variables no son influenciadas entre sí, por lo tanto se demuestra que no existe relación entre los estilos de aprendizaje y la motivación de logro.

Vásquez (2016), realizó una investigación titulada: “Motivación de logro de los ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud se realizó con el propósito de determinar la motivación de logro de los ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, 2014”. La población estuvo constituida por 113 ingresantes de ambos sexos. Para la recolección de datos, aplico como instrumento: Escala de Motivación de Logro (ML-1). Obteniendo las siguientes conclusiones: La motivación de logro de los ingresantes se encuentran en un nivel promedio; por lo que tienden a buscar

el éxito, la competitividad, la aceptación a los riesgos y a la organización en el trabajo; con un sentido de responsabilidad y constancia, proponiéndose objetivos a largos plazo. Con respecto a las Escuelas Profesionales: Farmacia y bioquímica obtienen un nivel promedio-alto, la escuela de Odontología, Psicología y Obstetricia obtienen un nivel promedio. Enfermería obtiene un nivel bajo, lo cual indica tener escasa búsqueda del éxito, la poca competitividad, la nula aceptación de riesgos.

Ramírez y Lee (2013). Realizaron una investigación titulada: “Factores asociados a la satisfacción vital en adultos mayores de 60 años” cuyo objetivo fue Determinar la importancia e influencia de las variables socio demográfico en los índices de Satisfacción Vital en adultos mayores, utilizando el cuestionario de satisfacción Vital (SWLS). Se utilizó un diseño no-experimental de tipo descriptivo correlacional. La participación de los integrantes de la muestra fue completamente voluntaria, la muestra se constituyó por 122 personas mayores de 60 años de la ciudad de Arica. Las edades fluctuaron entre los 60 y los 82 años, con edad media de 66 años. Los resultados obtenidos en las mediciones de la Satisfacción con la Vida evidencian a los hombres (28,59 puntos) con mayores niveles de satisfacción que las mujeres (27,52 puntos), sin embargo estas diferencias no son significativas; lo mismo ocurre de acuerdo a la condición de pareja, las personas casadas muestran mayores niveles de Satisfacción Vital que las personas viudas, pero estas diferencias tampoco llegan a ser significativas.

2.1.3 Antecedentes locales

García (2014), realizó una investigación titulada: “relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, 2014”. Su objetivo general fue determinar la relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, 2014. En una población de 95 estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- tumbes, 2014. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y enfoque no experimental. El resultado obtenido fue se concluye que existe una relación significativa entre autoestima y el nivel de motivación logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- tumbes, en el año 2014 , Existe un 83,2% de autoestima baja en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, en el año 2014. En la escala de motivación de logro encontramos un 50,5% de estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes, en el año 2014 ubicándose en el nivel bajo.

Zuñiga (2017), realizó un estudio sobre el “Nivel de satisfacción vital de los pobladores de 20 a 59 años de edad del caserío el Porvenir distrito de Papayal” Tumbes 2015; teniendo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción vital en los pobladores de 20 a 59 años de edad del caserío el Porvenir distrito de Papayal. Trabajo con una población muestral de 116 pobladores, uso para la recolección de datos la escala de satisfacción

vital (SWLS), el tipo de investigación fue cuantitativo y de nivel descriptivo; obtuvo los siguientes resultados: existe un nivel alto de satisfacción vital; en cuanto a la edad existe un nivel de satisfacción vital muy bajo en la población más joven en sexo la población femenina es la que tiene un nivel muy bajo de satisfacción vital; en la población con un nivel de estudios con secundaria incompleta también presentan un nivel muy bajo de satisfacción vital y en cuanto al estado civil los solteros son los que tienen un nivel muy bajo de satisfacción vital.

Martínez (2014), elaboro su tesis titulado “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; trabajo con una población total de 85 técnicos de enfermería del hospital regional de Tumbes, utilizo como instrumento la escala de motivación de logro ML1, su objetivo principal fue 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 de Tumbes , se obtuvo como resultado que si 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.

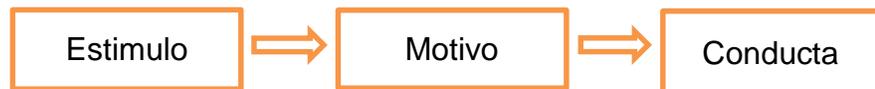
2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Motivación

2.2.1.1. Definición

Antes de ahondar en lo que concierne a la motivación de logro, empezare por dar algunas definiciones recopiladas de diferentes autores acerca de la motivación, puesto que es el primer paso para la adquisición del logro.

La motivación es una fuerza interna, un deseo o una necesidad, que de alguna manera excita al organismo dirigiendo la conducta hacia un objetivo o meta, pero para que esto suceda se tiene que desencadenar alguna clase de estímulo (una necesidad corporal o una señal en el ambiente) la cual el motivo activa y dirige la conducta.



La motivación es un proceso dinámico y no un estado fijo; es decir que los estados motivacionales están en continuo flujo, es un estado de crecimiento. Muchos motivos se ciñen a un proceso cíclico de cuatro etapas:

- 1) Anticipación
- 2) Activación
- 3) Conducta activa y retroalimentación (feedback) del rendimiento
- 4) Resultado

En la fase de la anticipación, el individuo tiene alguna expectativa de la emergencia y satisfacción de un motivo. Esta expectativa se caracteriza por un estado de privación y de deseo de conseguir una meta. Durante la fase de la activación y dirección, el motivo es activado por un estímulo intrínseco o extrínseco. El motivo, a su vez, legitima la conducta que surge a continuación. Durante la conducta activa y el feedback del rendimiento, el individuo participa en conductas dirigidas que le permiten aproximarse a un objeto-meta deseable o distanciarse de un objeto-meta aversivo. Mediante los esfuerzos de enfrentamiento y la resultante retroalimentación de éxito o fracaso, el individuo evalúa la afectividad de la conducta dirigida. En la fase de resultado, el individuo vive las consecuencias de la satisfacción del motivo (si el motivo no está satisfecho, entonces persistirá la conducta). (Bueno, 1993).

Por otro lado, se afirma que es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado (Pacheco Pablo 2005).

Es también “una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; como un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de ciertos objetivos esperados” (Roussel Patrice, 2000). Se define como un elemento clave que impulsa al ser humano a tomar una acción para

dirigirse a un determinado lugar o a asumir una posición con respecto a una situación nueva (Ovalle en Mora, 2007).

Para estos autores la motivación se entiende como:

- Una fuerza o conjunto de fuerzas que actúan, guían y mantienen el comportamiento de la persona hacia la consecución de una meta.
- Un impulso que inicia y conduce el comportamiento hacia una meta, objetivo o situación nueva deseada.
- Un proceso que revela la intensidad y persistencia del esfuerzo del sujeto por conseguir una meta u objetivo deseado.

Considerando las propuestas planteadas, asumimos que la motivación es un impulso inherente al ser humano que guía su comportamiento con persistencia e intensidad hacia el cumplimiento específico de metas u objetivos trazados, porque ella se traduce en necesidades y deseos expresados en comportamientos ligados a situaciones cotidianas por las que atraviesa el individuo.

2.2.2 Tipos de motivación.

Siguiendo a Reeve (citado en Mateo 2001), al referirse al estudio de la motivación, primeriza como el lugar o sitio de origen de esa fuerza que impulsa al individuo. Así, ésta puede ser interna (intrínseca) o externa (extrínseca) a la persona. La motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta, activa el individuo por sí mismo cuando lo desea, para aquello que

le apetece. Es por tanto, una motivación que lleva consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno. La motivación extrínseca, por su lugar de proveniencia, externo, es aquella provocada desde fuera del individuo, por otras personas o por el ambiente, es decir, depende del exterior, de que se cumplan una serie de condiciones ambientales o haya alguien dispuesto y capacitado para generar esa motivación.

Esta última postura, estrechamente vinculada a la corriente conductista u operante de la conducta desarrollada en sus inicios por J. Watson, pasando por Tolman, Hull y Skinner, se ha venido utilizando tradicionalmente para motivar a los estudiantes; a través de la cual una acción es premiada por algo deseable: (si estudias, lees, escribes, etc...) (te subiré un punto, ya no das examen oral, etc...). Pero no siempre se conseguía motivar a los alumnos. Esta contradicción (“si a alguien se le da algo a cambio por hacer una cosa, se le quitan las ganas de hacerla”), ha sido estudiada y explicada ampliamente por Deci y sus colegas, citado en Mateo (2001), que han formulado la teoría de la autodeterminación.

Esta teoría explica que cuando se ofrece antes de llevarla cabo un tarea, una recompensa al estudiante o trabajador, su motivación para hacerla disminuirá como consecuencia de haber trasladado la atención, el esfuerzo, el valor de lo que está haciendo, a la recompensa que recibirá; ha pasado a percibir la tarea como un medio para alcanzar el premio y no con el fin en sí mismo de la actividad. Por eso cuando se realiza este tipo de planteamiento en clase el

estudiante solo piensa en ese momento de conseguir el premio sin importan como lo ha conseguido.

Este efecto negativo depende de cuándo y cómo se recompensara al alumno: si la recompensa se anticipa, informa o promete antes de la ejecución para algo que al alumno le gusta, atrae o haría sin el menor esfuerzo, informándole que recibirá la recompensa se anticipa, informa o promete antes de la ejecución para algo que al alumno le gusta o haría sin el menor esfuerzo, informándole que recibirá la recompensa como signo de cumplimiento o control del resultado, entonces disminuirá su motivación, mientras que, cuando esta se ofrece para algo que “no gusta”, surte el efecto motivador deseado.

La motivación de logro tiene un marcado carácter social, impulso que va a influir en el deseo de aprender o ejecutar una tarea del sujeto motivado. (Mateo, 2001)

2.2.2.1. Motivación Extrínseca

Este tipo de motivación se basa en tres conceptos principales; recompensa, castigo e incentivo. Una recompensa es un objeto ambiental atractivo que se da al final de una conducta aumentando la probabilidad de que dicha conducta se vuelva a repetir. Por otro lado el castigo, también es otro objeto ambiental pero nada atractivo, que también se da al final de una conducta y va a reducir las probabilidades de que esta conducta se vuelva a repetir. Un incentivo es un objeto

ambiental que va atraer o repeler al individuo a que realice o no una secuencia de conductas. La principal diferencia entre recompensa y castigos por una parte e incentivos por otra es:

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

La recompensa y los castigos se dan después de la conducta y aumentan o disminuyen la probabilidad de que vuelva a repetir, mientras que los incentivos se dan antes que la conducta y energizan su comienzo. (Mateo, 2001)

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

reconocimiento de sus superiores (motivación extrínseca); o alguien no tan comprometido con su labor necesitará saber que si llega tarde o no la cumple, podrá recibir una sanción.

2.2.2.2 Motivación intrínseca.

En su trabajo, “Pilar básico de todo tipo de esfuerzo”, Mateo (2001) señala acerca de la motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas (auto-determinación, efectividad, curiosidad) que son responsable de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. Las conductas intrínsecamente motivadas, lejos de ser triviales y carentes de importancia, (el juego) animan al individuo a buscar novedades y enfrentarse a retos y, al hacerlo, satisfacer necesidades psicológicas importantes. La motivación intrínseca empuja al individuo a querer superar retos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más capaz de adaptarse a los retos y las curiosidades del entorno.

La motivación intrínseca recibe tres formas, según Bruner:

- La curiosidad (aspecto novedoso de la situación)
- La competencia (que motiva al sujeto a controlar el ambiente y a desarrollar las habilidades personales y de reciprocidad).

- La necesidad de adoptar estándares de conducta acordes con la demanda de la situación.

2.2.2.3 Motivación de logro.

David McClelland y John Atkinson, figuraron entre los primeros en interesarse por el estudio de la motivación de logro. La motivación del rendimiento o de logro puede definirse como el intento de aumentar o mantener lo más alto posible la propia habilidad en todas aquellas habilidades en las cuales se considera obligada una norma de excelencia y cuya realización, por tanto, puede lograrse o fracasar.

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 la motivación de logro, el ser humano se ve sometido a dos fuerza contrapuestas: por un lado la motivación o la necesidad de éxito o logro, y por otro la motivación o necesidad de evitar el fracaso, estando cada una de ellas compuestas por tres elementos (la fuerza del motivo, la expectativa o probabilidad de y el valor de). La dominancia de una sobre la otra marcará el carácter o disposición más o menos orientada al logro de la persona.

La motivación de logro aparece en los primeros años de vida de la persona, y se va afianzando con cada actividad o situaciones que impliquen competición (quien llega antes, quien lo hace mejor, etc.) es

decir esta aparece cuando el sujeto reconoce que el resultado de sus actividades dependen de él y no de la suerte, ni de otra persona; y al interiorizarlo con su propio yo, los experimenta como éxitos o fracasos personales, donde experimentara satisfacción por su logro o vergüenza por su incompetencia, manifestadas en dos conductas características y reveladoras de la predisposición del sujeto: el nivel de dificultad de las tareas elegidas y la elección de grupo a trabajar.

“Mc Clelland en 1972 refirió que la motivación de logro es un proceso de planteamiento y un esfuerzo hacia el progreso y la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una elección comparativa con lo ejecutado anteriormente, derivando satisfacción en realizar las cosas siempre mejores” (Gálvez Ysabel como se citó en Vargas, 2012).

Se entiende al logro como la necesidad de superar obstáculos, ejercer poder, esforzarse por conseguir algo difícil tan correcta y rápidamente como sea posible. Entonces de acuerdo a él, “las personas estarían motivadas según la intensidad de su deseo en desempeñarse en términos de una norma de excelencia o tener éxito en situaciones competitivas” (Hellriegel como se citó en Vargas 2012)

Esta motivación es considerada como “el impulso por sobresalir en relación a un grupo de estándares autoimpuestos basados en la lucha por

el éxito” (Robbins Stephen 2009). Por ello la persona estaría motivada para la obtención de un resultado y persistiría en cumplirlo, en relación a metas realistas pero difíciles que busquen su crecimiento en el trabajo, presentando a su vez una necesidad de retroalimentación y excelencia para llegar al éxito (Accel Team, 2005).

Algo que caracteriza a las personas motivadas para el logro, “es su necesidad de buscar situaciones en las que puedan competir en relación a algún parámetro y probarse a sí mismas que son exitosas, no eligen sus retos de manera indiscriminada, tienden a evitar situaciones en las cuales obtengan éxito con demasiada facilidad o en las que el éxito parece poco probable” (Feldman y Montero como se citó en Vargas, 2012). Con ello, “las personas trabajan persistentemente para conseguirlo, se exigen a sí mismas el hacer las cosas de la mejor manera posible y con su toque personal, haciendo que el individuo” (Solana ,1993):

- Actúe para lograr la excelencia.
- Asuma responsabilidades individuales.
- Tienda a rodearse de colaboradores o de quienes les permitan lograr mejor su trabajo.
- Planifique lo que desea hacer, no confía en el azar.
- Asuma riesgos moderados.

- Use el tiempo con eficiencia
- Projete sus metas en el tiempo, a mediano y largo plazo.
- Mantenga una actitud positiva, objetiva y realista.
- Requiera retroalimentación para verificar sus resultados.
- Sea capaz de diferir la obtención de una meta valiosa sacrificando metas de menor valor que pueda obtener de inmediato.

También se entiende por motivación de logro a “aquella necesidad del individuo que orienta su conducta hacia el logro de una meta de manera persistente” (Marcos y Vargas 2005).

Podemos resumir que al hablar de motivación de logro estos autores enfatizan a la misma como:

- Un proceso y esfuerzo que se orienta a la excelencia en la tarea.
- Un interés y deseo por la excelencia y el éxito.
- Un impulso por sobresalir en relación a unos estándares de éxito.
- Una necesidad por alcanzar metas desafiantes y superar obstáculos en forma persistente.
- Una necesidad por competir y poner a prueba las propias habilidades con éxito.

Considerando lo desarrollado, asumimos que la motivación de logro representa: una necesidad por alcanzar metas desafiantes y superar con persistencia obstáculos que demandan un esfuerzo orientado a la prueba de habilidades, excelencia y éxito en una tarea, dado que permite según

su definición operacional, identificar y describir mejor aquellos comportamientos asociados a situaciones de éxito en el aprendizaje de nuevas competencias tanto en el campo académico como en el ocupacional, especialmente en el empresarial (Vargas, 2012).

2.2.3 Modelos teóricos de motivación de logro

2.2.3.1 Teoría de la motivación de Abraham Maslow

Considerado como el padre de la psicología humanística y creador de la famosa pirámide de cinco niveles”. Solo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir todos anhelamos a satisfacer o alcanzar las necesidades superiores; pero no todas las personas están dispuestas a alcanzarlas es ahí donde nos centramos en la motivación de logro. Maslow, considera que el desarrollo de la personalidad humana se realiza a partir de una necesidad o impulso supremo, es decir existe una tendencia intrínseca al crecimiento o autorrealización que gobierna y organiza todas los demás motivos o necesidades.

Necesidades fisiológicas: Son necesidades básicas para mantener la vida como: respirar, alimentarse, dormir, mantener una temperatura corporal adecuada, además incluye las necesidades de evitar el dolor, mantener el equilibrio, expulsar los desechos de nuestro cuerpo e incluso mantener relaciones sexuales, cuando estas necesidades no son

satisfechas por un largo tiempo la satisfacción de las otras necesidades pierden importancia.

Necesidades de seguridad o protección: se refiere a sentirse seguro y protegido, a conseguir la estabilidad (trabajo) necesidad de mantener un orden, de protección y dependencia, la necesidades de proteger lo que con tanto esfuerzo se consiguió (casa, dinero, auto, etc.) de disponer de la educación, transporte y sanidad, para tener una vida digna.

Necesidades sociales o afiliación: cuando las anteriores necesidades han sido satisfechas aparecerá las necesidades de amor, afecto y pertenencia como el centro dominante de la motivación. Se concentran en los aspectos sociales como las relaciones interpersonales y de interacción social. El ser humano por naturaleza tiende a relacionarse o socializar, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades, etc.

Necesidades de reconocimiento o estima: Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja.

La estima alta, respecta a la necesidad de respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia maestría independencia, libertad y logro.

La estima baja, concierne al respeto de las demás personas, la necesidad de atención aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, fama, gloria e incluso dominio. La necesidad de autoestima, es la necesidad del equilibrio del ser humano, ya que esta se puede convertir en una persona de éxito o una persona evocado al fracaso, el cual no puede lograr nada con sus propios medios.

Necesidades de autorrealización: Es la necesidad más elevada del ser humano y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido valido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad, (un músico debe hacer música, un artista debe pintar y un poeta debe escribir) Que no todos los individuos sienten necesidades de autorrealización, debido a que es una conquista individual. Esta tendencia se podría expresar como el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser.

2.2.3.2 Teoría de las necesidades de logro de Murray

Murray utilizó el concepto de necesidades para explicar la motivación y dirección de la conducta. Aunque algunas necesidades explicadas por Murray guardan relación alguna con la teoría de las necesidades de Maslow, sin embargo durante el año 1938, la investigación de Murray respecto a las necesidades lo llevo a formular una lista de

veinte necesidades, la cual solo describiré lo que respecta a la necesidad de logro: Donde manifiesta que la necesidad de logro activa el deseo personal de realizar algo difícil, esforzarse, dominar, manipular y organizar objetos físicos, seres humanos o ideas, superar obstáculos, alcanzar un nivel alto en las actividades en que se involucra, superarse a sí mismo, rivalizar con los demás y sobrepasarle e incrementar la autoconsideración.

Para Murray Muchas de las necesidades no son conscientes, pueden ser satisfechas sin tener una conciencia clara de que dicha satisfacción está ocurriendo.

Thomberry (2003) menciona que Murray junto a Morgan crean el test de apreciación temática (TAT) es una técnica proyectiva, formado por dibujos de situaciones indefinidas, en las que intervienen personas. La tarea consiste en construir historias y, como las imágenes son ambiguas, se supone que utilizará para ello sus fantasías y pensamientos relacionados con necesidades que tiene en ese momento. Que el resultado obtenido al aplicar esta prueba concluyo en que las personas con motivación al logro alta, realizaban sus tareas de manera perseverante, planteándose metas u objetivos distantes que llevaban a cabo de manera tranquila e incluso alegre.

En conclusión por lo descrito por Murray, todo estas necesidades, están acompañadas de acciones tales como hacer esfuerzo intensos, prolongados y repetidos, trabajar con propósito firme por una meta

elevada y distante, tener la determinación de ganar, tratar de hacerlo todo bien, estar estimulado a superarse por la presencia de otros, disfrutar de la competición ejercer el poder de la voluntad y superar el aburrimiento y la fatiga.

2.2.3.3 Teoría de la motivación de logro de Atkinson

La Teoría de la Motivación de Logro de Atkinson intenta hacer un estudio más específico aplicado a la consecución de la meta propuesta. Basado en las ideas de Murray sobre necesidad de logro o de McClelland, y usando el TAT, se centró en estudiar el "nivel de riesgo que las personas asumirían a la hora de elegir un desafío".

Propone que las personas con alta necesidad de logro elegirían tareas de dificultad intermedia, porque las que son muy fáciles y las muy difíciles no ofrecen muchas oportunidades para obtener una adecuada satisfacción por superar la tarea.

Atkinson, ha dedicado alrededor de 30 años a la teorización, investigación experimental y simulación en computador en el campo de la motivación de logro.

Atkinson, (1964, como se citó en Good, 2001) formulo una teoría global de la motivación y la conducta del logro. Postulo que la tendencia a enfocarse en un objetivo de logro o tendencia del éxito (Ta) es un producto de dos factores:

1.- La necesidad de logro o el motivo para el éxito (me), y

2.- La probabilidad de éxito (Ie). Sin embargo, el temor al fracaso también puede ser despertado en una situación relacionada con el logro. Por tanto existe también una tendencia a evitar el fracaso (Tvf), la cual es el producto de tres factores:

1. El motivo para evitar el fracaso (Mef),
2. La probabilidad del fracaso (Pef) y,
3. El valor del incentivo del fracaso (Ief). El motivo del éxito (Me) es conceptualizada como la capacidad para experimentar vergüenza o culpa entre el fracaso.

Atkinson también desarrollo los constructos en relación con la motivación al logro, afirmando que ésta “está dada por la tendencia a la búsqueda del éxito menos la tendencia a evitar el fracaso”, el parte de la premisa que la conducta del individuo es una corriente continua caracterizada por el cambio de una actividad a otra. Lo que interesa no son los episodios aislados de asociaciones estímulo-respuesta sino el cambio mismo de actividad, la terminación de una actividad y el inicio de otra. (Mujica, Asmara, Irene, Thomas, y María .S 2015)

Por lo descrito anteriormente acerca a la teoría del logro con su concepto de temor al fracaso, advirtiéndolo la necesidad de sustraerse a un fallo, teniendo en consideración a las personas y en diferentes niveles

se encuentran presentes tanto la necesidad de logro como la necesidad de sustraerse al fracaso.

- Los alumnos con ML (motivación de logro) tienden a seleccionar problemas que plantean retos moderados, a esforzarse durante más tiempo antes de abandonar ante problemas más difíciles; suelen elegir compañeros sobresalientes en estudios y suelen conseguir mejores resultados académicos.

El profesor ha de saber que los alumnos muy motivados por el logro responderán mejor ante tareas que ofrezcan mayores retos, ante unas calificaciones más estrictas, ante una información adicional y correctiva y ante la oportunidad de volver a intentarlo tras haber fallado.

- Por el contrario, alumnos con TF (temor al fracaso) suelen optar por problemas menos difíciles o irrazonablemente difíciles; tienden a elegir compañeros amistosos y sus resultados académicos suelen ser inferiores, en igualdad de cocientes intelectuales. El profesor ha de saber también que los alumnos preocupados por sustraerse al fracaso responderán mejor ante tareas que ofrezcan retos intermedios, ante un gran refuerzo en caso de éxito, con un aprendizaje fragmentado en pequeñas etapas, ante una calificación más floja y cuando se evita el reconocimiento público de los errores cometidos.

2.2.3.4 Teoría de motivación de logro de Mc Clelland

La teoría propuesta por Mc Clelland (1967, como se citó en Mujica et al. 2015) postula que la motivación debe concebirse en términos de motivaciones sociales, ya que son el resultado de una asociación afectiva que se manifiesta como conducta intencionada del individuo. Se explicita en esta teoría que las motivaciones sociales de determinan a través de la vinculación previa de señales, tales como el placer y el dolor, por lo cual los motivos son adquiridos y las emociones constituyen la base fundamental de los mismos.

En su teoría Mc Clelland (1991, como se citó en Mujica et al.2015) clasifico las motivaciones sociales en tres tipos: motivación al logro, poder y afiliación, definiendo al logro como un proceso que implica el esfuerzo hacia el progreso y la excelencia, tratando de realizar algo único o singular, en relación comparativa con el ejecutado anteriormente.

En la investigación acerca de la necesidad de logro, Mc Clelland, encontró que las personas con alta motivación de logro se diferencian de otras por el deseo de realizar mejor las cosas, buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que puedan recibir una retroalimentación rápida a cerca de su desempeño, con la finalidad de conocer si están mejorando, les gusta entablar metas desafiantes, no dejando nada a la suerte es que para ellos no existe esa frase, ya que los resultados serán

atribuidos a su esfuerzo realizado por sus propias acciones, cargando con la responsabilidad personal del éxito o del fracaso. Además comparado con la teoría de Atkinson evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles, su desempeño es más eficiente cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacciones de sus esfuerzos.

Como también lo corrobora, Newstrom, 2011, como cito en Gómez, 2017), las personas caracterizadas como altas en logros y auto motivadas tienen tres características principales. En primer lugar, les gusta establecer metas propias y buscan el reto de tomar decisiones difíciles y tienden a pedir asesoría o ayuda tan sólo a expertos que les puedan proporcionar el conocimiento o habilidades que necesiten, sin embargo prefieren asumir la responsabilidad plena de la consecución de sus metas. En segundo lugar, eligen metas moderadas, ni muy difíciles que alcanzarlas, sea cuestión más de suerte que de capacidad, ni tan fáciles que al alcanzarlas no le produzca satisfacción, por tanto estas personas establecen retos personales y disfrutan de tareas en las que puedan usar sus capacidades al máximo. En tercer lugar, prefieren tareas que les proporcionen retroalimentación inmediata, puesto que les gusta saber cómo van progresando.

En relación a la motivación de poder Mc Clelland 1967. (Como se citó en Mujica et al.2015) las define como “el éxito alcanzado en el auto control, en la capacidad para dominar emociones, pensamientos y conductas y en la fortaleza interior”.

En cuanto a la motivación de afiliación, es definida por Mc Clallend, 1967 (como se citó en Mujica et al.2015) como “la forma de conducta social que responde a un impulso que encuentra satisfacción a través de la creación, contacto y disfrute de vínculos afectivos con otras personas”. Donde la meta es alcanzar una relación reciproca asociada a la preocupación por el establecimiento, mantenimiento o restauración de una relación afectiva. Las personas orientadas hacia la afiliación tienden a evitar el rechazo social por lo cual luchan por ser requeridos y aceptados, a través de la comprensión y ayuda que brinden a otros. (Mujica et al.2015).

2.2.4 Metas aplicada a la motivación de logro

Dweck y Leggett (1988, citado en Bermúdez, Pérez y Suarez, 2017). Presentan un modelo de aproximación a la motivación de logro en términos de metas. En una situación de logro las personas pueden perseguir dos clases de metas:

Metas de rendimiento: Se busca obtener juicios favorables sobre la habilidad personal y evitar los desfavorables. Centradas en el juicio sobre la propia habilidad, crearían vulnerabilidad a una reacción motivacional "indefensa", en

la medida en que el fracaso implica poca habilidad, tendiéndose a evitar situaciones que pudieran revelar una inadecuada capacidad.

Metas de aprendizaje: Lo principal es aumentar la propia competencia, bien desarrollando nuevas habilidades o mejorando las existentes. Centradas en el desarrollo de la habilidad personal, promueven el mantenimiento de un patrón de respuesta "orientado al logro", ya que las dificultades y los fracasos son considerados como parte natural del proceso de aprendizaje. Habría una excepción a esta regla: las personas con una alta confianza en sus habilidades, aunque adopten metas de rendimiento, mostrarán una conducta orientada al logro.

Las personas con distintas metas tienen una distinta concepción de la capacidad o inteligencia. Una consideración de la inteligencia como rasgo fijo, tendría como consecuencia motivacional la búsqueda de metas de rendimiento o ejecución (probar la capacidad existente). Una consideración de la inteligencia como capacidad modificable a través del esfuerzo, tendría como consecuencia motivacional la búsqueda de metas de aprendizaje (mejorar la capacidad).

Las metas de aprendizaje incrementarían la motivación intrínseca (interés, diversión, libre elección) y son propias de la motivación intrínseca; las metas de rendimiento podrían disminuirla, siendo su búsqueda un índice de motivación extrínseca.

2.2.4.1 La motivación al logro y sus componentes

- El deseo de lograrlo
- El deseo de no fallar

Como antes decíamos la motivación al logro va más allá que otra clase de motivaciones. Es la superación en su sentido más amplio, es la consecución exitosa de todos los objetivos y metas propuestos, es el deseo por desarrollarse y crecer al máximo exponente.

Por ello, las personas con alta motivación al logro:

- Evitan tareas fáciles
- Saben establecer metas
- Desean mejorar siempre
- Desean desarrollarse en todos los ámbitos lo máximo que puedan
- Buscan asumir la responsabilidad para solucionar problemas
- Luchan por el logro personal

2.2.5 Importancia de la motivación del docente.

La frase que dijo Platón (427- 347 a.c) “nunca desmotives a alguien que está progresando, por muy despacio que vaya”. Considerando esta antigua frase, pero que trasciende hasta la fecha, porque siempre se está pendiente de los pequeños errores que un estudiante pueda cometer, para poder llamarles la atención por su falta ya cometida y de esta manera se desmotiva al adolescente

consciente o inconscientemente, sin embargo nos olvidamos de premiar aquellas cosas positivas en los niños, adolescentes, estudiantes, etc. El docente quiere que el estudiante piense con rapidez como él, pero se olvida que hay un abismo de diferencia de edades que implica experiencia no siendo empático con el estudiante en el momento, el docente tiene que tener capacidad de poder entender, comprender al estudiante, preguntar, indagar el porqué de la falta, tratar de encontrar el fondo del asunto y para ello tiene que dotarse de herramientas necesarias para que tenga esa certeza de que sus palabras van a influir en el estudiante de manera positiva, saber escuchar a sus alumnos y aprender también de ellos. Si su avance es lento no apurarlos de lo contrario motivarlos a que no se detengan en su avance, por más despacio que sea.

El docente debe de comprender que para mejorar el aprendizaje del estudiante, deberá concentrarse en los aspectos motivacionales que le está proporcionando al mismo.

Hamachek (1970) expresa “los maestros que demuestran un constante interés personal en el progreso de sus alumnos, tienen probabilidades de motivarlos más eficazmente que los maestros que se inclinan a adoptar una actitud distante e impersonal”.

Para que suceda esto expresado por Hamacheck, el maestro tiene que estar convencido de que la profesión que eligieron seguir es la mejor de todas, porque en sus manos está la formación de niños, adolescentes, jóvenes que cuando ingresan a las aulas vean al frente no a una persona común, de lo

contrario tienen que ver a un guía, modelo, a un ejemplo a seguir, que ellos se pregunten en su interior YO ¡quiero ser como el!

La motivación es un factor importante en el docente, nunca debe de abandonarlo o dejarlo de lado, ya que ello va a implicar un empuje hacia la acción del estudiante, donde el docente debe tener una actitud de alerta para activarla hacia los mismos.

2.2.5.1 Influencia de la motivación profesional en el proceso de formación pedagógica

La motivación es un largo proceso con la que el docente debe de contar, para que pueda desarrollarse eficiente en el aula, es decir, antes, durante y después.

Haciendo referencia al libro “todos los niños pueden ser Einstein” de Fernando Alber 2011. (Citado en Cermeño, 2016). Se habla de cuatro condiciones citadas por Keller para que pueda darse la motivación. Estas cuatro son el interés, la necesidad, las expectativas y finalmente los resultados.

El interés, es decir, si el alumno tiene ganas o intenciones de hacer algo. Si la respuesta a dicha afirmación es no, la tarea en este caso del maestro es lograr despertar ese interés de diversas formas. Por un lado, se tiene que buscar algo que le pueda interesar de dicho tema. Además, que tenga un nivel de dificultad que el niño pueda alcanzar, relacionarlo con su entorno

y finalmente, que haga que el alumno tenga ganas de investigar y preguntarse.

En segundo lugar, la necesidad, la cual pueda proporcionar según Keller (1983) tres tipos diferentes de motivación: la de logro, la de pertenencia y la de poder. Aunque siguiendo las ideas de Alberca (2011), añadiríamos una más, la necesidad de llamar la atención.

En tercer lugar, las expectativas que tiene el estudiante sobre el mismo. Se dice que los extremos le podrían llevar al fracaso, es decir, no deben ser ni escasa ni excesivas. Si el juicio del docente sobre dicho alumno es negativo, posiblemente no sea capaz de superar el obstáculo, pero si el pensamiento que tiene el maestro sobre el alumno es bueno, influirá positivamente en la actitud de éste.

Finalmente, los resultados. Si los docentes son capaces de premiar o recompensar esos primeros resultados, habrá interés por seguir indagando o enfrentándose a más tareas. En el caso contrario, la motivación será menor o incluso nula. (Cermeño, 2016).

La motivación y desmotivación del alumno dependerá del modo de llevar la clase el maestro. Simplemente con el inicio de la sesión ya conocerá si el profesor va a ser capaz de hacer una hora amena y si los estudiantes le seguirán con entusiasmo o en su defecto, estarán desanimados y aburridos. Unos de los trabajos, realizados por (Kuhl 1987; 1994 citado en Cermeño; 2016) dice que un niño no se desmotiva en el momento en el que no sabe hacer su trabajo (puesto que busca una solución al error); si no que se

derrumba cuando su fracaso se repite constantemente. Por lo tanto se refleja la motivación en el descenso del esfuerzo. Ahí el papel del maestro es el de servir de guías y ayudarles a focalizar la atención buscando estrategias para resolver el problema y eliminar ese estado triste en el que el alumno se encuentra.

2.2.5.2 Pautas para la intervención pedagógica

Una de las cosas más importantes (Cermeño, 2016) es que se deben dar recompensas pero que no todas ellas deben ser materiales o externas. Se dice, que estas son de carácter temporal, mientras que las internas (motivación intrínseca) tienen una duración a largo plazo y que perduran en el tiempo.

Continuando una cita de Pomar (2001:122) afirma que “si tenemos en cuenta que la motivación intrínseca es la que, verdaderamente, facilita el cumplimiento de determinada tarea, serán los refuerzos de esta naturaleza (una caricia, un abrazo, o palabras como: excelente campeón, bien hecho, etc.) los que realmente contribuyan a que el sujeto persista en su trabajo”.

Tienen que tener en consideración que como profesores son modelos a imitar, considerar que en el momento que el alumno avanza (ya sea mínimamente) tomarlo como algo significativo (motivarlo) tan igual como a uno que avanza más rápidamente, tener en consideración que todos no tienen los mismos ritmos de aprendizaje.

Siguiendo las ideas que nos da Tapia (1997 citado en Cermeño.2016) para trabajar la motivación, es bueno que despertemos el interés de nuestros

alumnos al comienzo de la clase con un interrogante. Este autor además nos dice que hay que saber que no todos tienen las mismas preocupaciones sino que cada uno actúa de una determinada manera en situaciones de aprendizaje concretas. Y conocer también lo que influye en el alumno para que le apetezca aprobar o aprender algo nuevo cada día. (Cermeño.2016)

La misión del maestro por tanto es la de estimularles para que encuentren la plenitud personal. Enseñarles que hay veces que deben correr riesgos y no ponerse metas muy sencillas por miedo al error. Los fallos siempre nos aportan fines positivos y que si se ponen los medios adecuados, se llegará a alcanzar todo lo que se propongan. Alberca (2011, citado en Cermeño.2016).

El docente no puede pretender que los niños aprendan a base de presión y de amenazas, puesto que son ineficaces. Que el refuerzo que se use tiene que estar incluido en una jerarquía de valores y que tenemos que conocer el rango de posibilidades que tiene tanto el profesor como los padres de los alumnos. También es importante que antes de dar una recompensa, tenemos que acordar previamente el refuerzo y que si la tarea es inaceptable, no será dada. Pomar. (2011, citado en cermeño.2016).

2.2.6 Satisfacción vital

2.2.6.1 Definición

El concepto de satisfacción vital como componente cognitivo del bienestar del sujeto ha sido definido como la valoración positiva que la persona hace de su vida en general, o de aspectos particulares de ésta (familia, estudios, trabajo, salud, amigos, tiempo libre)(Diener, 1994; García, 2002; Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999, García-Viniegras y González, 2000; Liberalesso, 2002), siendo los dominios de funcionamiento más cercanos e inmediatos a la vida personal de los individuos los que tendrían mayor influencia sobre el bienestar personal. Así, las personas evalúan su estado actual con las expectativas de futuro que tienen para sí mismas dónde la satisfacción es la discrepancia percibida entre sus aspiraciones y sus logros. La satisfacción sería un estado psicológico resultante de la transacción entre el individuo (personalidad), y su entorno micro social (estado civil, familia, participación social, satisfacción laboral, apoyo social), y macro social (ingresos, cultura) (Díaz, 2001; García-Viniegras y González, 2000).

2.2.6.2 La satisfacción personal

Ha sido relacionada con la autoestima y las expectativas de control. La autoestima estaría relacionada con el bienestar de manera bidireccional de modo que cuando la valoración con la vida es negativa la autoestima

decrece (DeNeve y Cooper, 1998; Diener, 1998; Diener, 1994; García, 2002).

Sin embargo, la autoestima estaría mediada por la cultura, correlacionando altamente con felicidad en culturas individualistas, y no así en culturas colectivistas (Diener y Diener, 1995; Barrientos 2005). Respecto de las expectativas de control; Erez, Johnson y Judge (1995) sugieren que la elevación de éstas podrían repercutir negativamente sobre el bienestar. Houston, McKee y Wilson (2000), realizaron una intervención para aumentar la percepción de eficacia en adultos mayores que vivían solos, encontrando que efectivamente el bienestar subjetivo aumentó al incrementarse aquella. Esto es consistente con lo reportado por Arita (2005) quien plantea que el bienestar se encuentra relacionado positivamente con logros en la vida. Una controversia más general es la relativa a si la satisfacción vital está determinada por rasgos de personalidad (del tipo extroversión u otros), que harían que la persona tuviera una aproximación positiva hacia cada uno de los ámbitos de su vida en que le corresponde desenvolverse (teoría de arriba hacia abajo) o, a la inversa, que la satisfacción vital es alcanzada como resultado de evaluaciones positivas de cada uno de los ambientes específicos de pertenencia y funcionamiento (Sousa y Lyubomirsky, 2001).

2.2.6.3 Circunstancias personal.

Una circunstancia es un accidente (de tiempo, lugar, etc.) que está unido a la sustancia de un hecho o de un dicho. El concepto procede del latín *circunstancia*. Por ejemplo: “Que el equipo esté en el último lugar es sólo una circunstancia, ya que el torneo recién empieza”. Suele considerarse como circunstancias al conjunto de lo que está en torno a alguien o algo. En este sentido, las circunstancias están vinculadas al contexto y pueden influir, con mayor o menor determinación, en la esencia de las cosas.

2.2.6.4 Satisfacción del ámbito familiar

Sánchez y Quiroga (1995) reportan que la relación entre satisfacción familiar y laboral se encuentra mediada por la edad, el sexo, y la existencia de hijos. Así, en las mujeres, en las parejas sin hijos, y en las personas menores de 37 años existe congruencia entre ambos aspectos -hay satisfacción o insatisfacción familiar y laboral-, pero entre los hombres, las parejas con hijos y las personas mayores de 38 años es más común la incongruencia (hay satisfacción en un ámbito y no en el otro). A medida que avanza el ciclo vital familiar, la satisfacción familiar y la laboral se hacen independientes.

Se ha encontrado que los hombres perciben que el ámbito laboral invade el familiar, donde los problemas propios del trabajo y el exceso de tiempo

consagrado a él son causantes de insatisfacción familiar. Las mujeres en cambio, perciben que la falta de apoyo y reconocimiento a su trabajo por parte de su pareja afectan su satisfacción laboral.

El patrón de insatisfacción familiar para los hombres se relaciona con los hijos, el trabajo y las dificultades económicas, mientras que para las mujeres, se asocia a la insatisfacción con el cónyuge y las tareas domésticas (Quiroga y Sánchez, 1997).

2.2.6.5 Satisfacción con los demás o satisfacción interpersonal

Relacionada con el bienestar, aun cuando los parámetros para evaluarla han sido disímiles (tipo, cantidad, intimidad, de contacto social, etc. Diener, 1994). Antiguos reportes empíricos en este dominio, indican la existencia de una relación positiva entre bienestar y satisfacción con los amigos (Campbell et al., 1976; Diener, 1994), de modo que el descenso del contacto social disminuye el bienestar e inversamente, al incrementarse el contacto, aquel mejora (Grancy, 1975; Fordyce, 1983, ambos en Argyle 1992).

Adicionalmente, un tipo particular de satisfacción interpersonal proviene de la vida amorosa, el cual es un predictor de la satisfacción vital (Emmons, Larsen, Levine y Diener, 1983). Estudios en que se examina cuánto contribuye tener amigos (y su número) a la felicidad -controlado el factor personalidad- dan cuenta de un 58% de la varianza en felicidad, donde la

calidad de la amistad predice felicidad por encima y más allá de la influencia del número de amigos y de la personalidad (Demir y Weitekamp, 2006).

2.2.6.6 Importancia de la satisfacción vital.

El tema de la satisfacción con la vida es muy importante en un campo de investigación más amplio, usualmente denominado calidad de vida. Los estudios en este área intentan definir qué es una buena vida y evaluar lo bien que vivimos. También intentan averiguar qué se requiere para hacer la vida mejor. Su ambición es obtener conocimientos que puedan ayudar a crear una sociedad mejor. La investigación sobre calidad de vida forma parte de una tradición de ingeniería social.

2.2.6.7 Interrogantes sobre la satisfacción con la vida

La literatura sobre la satisfacción con la vida puede ser estructurada en torno a ciertas preguntas claves. Estas preguntas pueden ser ordenadas como escalones en el proceso racional, pensaban los utilitaristas, para crear mayor felicidad para el mayor número de personas. Un interrogante metodológico preliminar es si la satisfacción con la vida puede medirse. Si no es posible, los intentos de hacer la vida más agradable se quedarán en el ámbito de las creencias.

Sin una norma de medida no tendremos la certeza ni sobre la necesidad de intervenir ni sobre los efectos de la intervención. Suponiendo que esta pregunta preliminar pueda ser respondida afirmativamente, el primer interrogante sustantivo es en qué grado está la gente satisfecha en realidad, y si la gente difiere en satisfacción con la vida. Si todo el mundo está muy satisfecho con la vida, no existe mucha necesidad de intentar conseguir algo mejor. Si la gente no difiere, no hay indicios de condiciones que puedan mejorar la satisfacción. Si la gente no parece estar satisfecha con su vida por igual, la siguiente pregunta sustantiva es por qué.

Los determinantes de la satisfacción con la vida pueden ser buscados en dos niveles: condiciones externas y procesos internos. Si podemos identificar las circunstancias en las que la gente tiende a estar satisfecha, podemos intentar crear esas condiciones para todo el mundo. Si comprendemos los procesos mentales, posiblemente podamos enseñar a la gente a disfrutar más de la vida. Ambos enfoques tienen una larga tradición.

Una pregunta sustantiva relacionada con la anterior es si la satisfacción con la vida puede ser aumentada de forma continuada, Dos teorías sobre sus determinantes sugieren que no es posible. Una de estas teorías es que la satisfacción con la vida es relativa.

De acuerdo con esta teoría, la mejora de las condiciones de vida eleva la satisfacción con la vida sólo de forma temporal, ya que los estándares de comparación experimentan un ajuste. La otra teoría es que la satisfacción con la vida es un rasgo inmutable, más que un estado variable, y la gente

está satisfecha o insatisfecha de forma crónica, con independencia de sus circunstancias. Desde este punto de vista, las mejoras en la calidad de vida no se reflejan en absoluto en la satisfacción con la vida. Si estas teorías son ciertas, no tiene mucho sentido intentar conseguir mayor felicidad para un mayor número de personas. Como tales.

Implican que no hay muchos motivos para seguir estudiando la satisfacción con la vida, más adelante, las preguntas mencionadas serán consideradas en dos niveles, el individual y el social. (Ruut Veenhoven págs. 87-116).

2.2.6.8 La medición de la satisfacción con la vida

La satisfacción con la vida se convirtió en un tema común en las investigaciones por encuesta. Ese desarrollo fue acompañado por una acre discusión sobre la validez de las encuestas sobre esta materia. Se dudaba de que la satisfacción con la vida pudiera ser medida en absoluto por medio de entrevistas o cuestionarios estándar. La medición ha sido entendida por largo tiempo como una evaluación "objetiva" y "externa", análoga a la medición de la presión sanguínea por un médico. Ahora parece evidente que la satisfacción con la vida no se puede medir de esta manera. No se han descubierto correlatos fisiológicos estables y la comprensión que hay hoy en día del funcionamiento mental más elevado no sugiere que los vaya a haber nunca. Tampoco se han encontrado otros comportamientos externos que estén ligados de forma consistente al disfrute interior de la vida. Como

la mayoría de los fenómenos que tienen que ver con las actitudes, la satisfacción con la vida sólo se refleja parcialmente en la conducta.

2.2.6.9 Calidad de vida laboral. Trabajo, salud y vida.

Es evidente que la calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo. Estas, por definición, son cualquier característica del mismo que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Del mismo modo, riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo. Con lo cual, con este último término hacemos referencia a enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Por tanto, dichas patologías (mentales) tales como el estrés laboral o el Burnout.

Una calidad de vida laboral afectada por una gestión de unos factores psicosociales determinados supone considerar a dicha calidad de vida como dinámica en una organización del trabajo. Este proceso no estático debería mantener y aumentar el bienestar psíquico del trabajador, y esto significa su aumento del rendimiento. El trabajo tiene dos destinos que pueden llegar a ser completamente opuestos como para dirigirse hacia la desgracia, o por el contrario llegar a alcanzar una mejora de salud e identidad personal. Para el trabajador que desempeña su labor en una cadena, el no saber el significado de su trabajo supone, además, que dicha tarea carece de

significado humano, algo que es aún peor. ¿Qué puede pensar un trabajador si la tarea que realiza le devuelve el sentido de lo que hace? En mi opinión, define a la tarea como más honorable, llena de riqueza y responsabilidad. Esto significa identidad y variedad de tareas, en definitiva calidad de vida laboral.

En definitiva, la calidad de vida laboral no debe tener tres direcciones opuestas, sino una única en la que la meta a conseguir sea humanizar el lugar de trabajo dando respuestas a las necesidades de los trabajadores. La calidad de vida laboral es reconocer que los puestos de trabajo, la organización y la gestión del trabajo, es decir las condiciones en trabajo pueden suponer riesgos para la salud del trabajador. Y que si no hay una gestión adecuada de estos, se producirán los daños. Calidad de vida laboral es trabajo, es salud y es vida.

La satisfacción con la vida como indicador cognitivo del bienestar subjetivo

Las medidas del bienestar subjetivo han adquirido un nuevo cariz a la luz del relativismo reinante en las ciencias sociales a la hora de hablar de las condiciones objetivas de bienestar de las personas.

Por un lado, está el argumento antropológico de la inconmensurabilidad de los mundos culturales que imposibilita comparaciones y evaluaciones

(Thin como se citó en Sebastián L, 2014), y, por el otro, la caja negra de la utilidad que cada individuo maximiza según sus propias preferencias.

La aproximación polar a esta problemática en la distinción entre bienestar subjetivo y objetivo puede resultar un error (Lelkes como se citó en Sebastián L, 2014), pues existe una serie de indicadores de bienestar subjetivo que se pueden clasificar según se traten de la afección de las condiciones objetivas en las personas o de una evaluación de éstas de tales condiciones, indicadores que tienen distintos niveles de correlación con la realidad objetiva de las personas.

2.2.6.10 La satisfacción con la vida relativa

Como hemos visto anteriormente, una de las teorías acerca de cómo evaluamos la vida asume que la satisfacción es el resultado de la comparación entre cómo es la vida en realidad y las concepciones de cómo debería ser. Desde esta perspectiva, los estándares de cómo debería ser la vida parten de las percepciones de lo que es posible y de la comparación con otros. Se piensa que los estándares de comparación se adaptan. Cuanto más dinero ganemos y más tengan nuestros vecinos, mayor será la cantidad de dinero que consideremos necesaria para vivir decentemente. Estas asunciones en conjunto implican que no es posible crear una satisfacción duradera, ni en el nivel individual ni en el social. En el nivel individual, esta teoría predice que la satisfacción es un fenómeno de corta vida.

Estaríamos satisfechos cuando la vida se acercara a la que consideramos ideal, pero al acercarnos a este ideal tenderíamos a plantear mayores exigencias y terminaríamos tan insatisfechos como estábamos antes.

Del mismo modo, la comparación social no proporcionaría una satisfacción duradera. Cuando hemos sobrepasado a los Pérez, el punto de referencia se eleva hasta los García, y nos volvemos a sentir insatisfechos. Esta teoría tiene muchas variaciones.

2.2.6.11 Indicadores de satisfacción vital

La satisfacción vital es un constructo psicológico que refleja el bienestar subjetivo del individuo. Su estudio fue iniciado por Neugarten y colaboradores (1961; 1996) en la década de los sesenta del siglo pasado. Los investigadores distinguieron inicialmente dos formas de aproximarse a su medición: las primeras, centradas en las conductas manifiestas y cuya evaluación se basa en criterios sociales de éxito o competencia, número de actividades y grado de participación social; las segundas, consideran la apreciación subjetiva y prestan secundaria atención a factores sociales, privilegiando la estimación del propio sujeto respecto de su vida actual y pasada, su felicidad y satisfacción.

Es esta última perspectiva la adoptada por Neugarten y colaboradores (1961; 1996) cuando definieron operacionalmente el constructor, señalando que a la base del mismo existían cinco dimensiones:

- a) **Entusiasmo.-** Entusiasmo y compromiso en las actividades, personas e ideas con las cuales el sujeto se involucra; se opone la indiferencia, abatimiento y apatía.
- b) **Resolución y Fortaleza.-** Responsabilidad por la propia vida, se contrapone la resignación o la aceptación pasiva de lo que la vida le ofrece.
- c) **Congruencia entre objetivos deseados y alcanzados.-** Logro y éxito en las metas propuestas en la vida, cualesquiera ellas hayan sido; lo contrario se encuentra cuando el individuo siente que ha perdido la mayoría de las oportunidades.
- d) **Auto concepto positivo.-** Personas que se preocupan por su cuidado y apariencia, y que se evalúa como alguien sabio y maduro; lo opuesto se encuentra en aquellos que se sienten viejos, débiles, enfermos, incompetentes.
- e) **Tono Emocional.-** Presencia de actitudes optimistas, felices, sano humor y tono afectivo positivo hacia los demás; se ubicarían en el otro extremo aquellos que son pesimistas, quejosos, se sienten solos o se enojan cuando están con otros.

2.2.6.12 Satisfacción laboral y etapa educativa

La satisfacción laboral a nivel global, dimensional y de faceta desglosada en función de la etapa educativa (infantil, primaria o secundaria) en la que los profesores desarrollan su docencia, las facetas se encuentran agrupadas por

dimensiones y éstas y aquéllas dispuestas en orden de mayor a menor presencia.

La existencia de diferencias importantes en satisfacción laboral, a todos los niveles, entre los profesores de infantil, primaria y secundaria. En términos generales, los profesores de secundaria exhiben un grado de satisfacción laboral inferior y, en la mayoría de los casos, las diferencias respecto de sus colegas de infantil y primaria resultan estadísticamente significativas. Por el contrario, los profesores de infantil son los que, en general, se muestran laboralmente más satisfechos aunque, sólo en contadas ocasiones, las diferencias en relación a sus colegas de primaria llegan a ser significativas. Con más detalle, se observa que, a nivel global, los profesores de educación secundaria manifiestan una satisfacción laboral significativamente inferior a los profesores de infantil y de primaria, quienes alcanzan un grado de satisfacción laboral global, prácticamente, idéntico.

2.2.6.13 Modelos que explican la satisfacción vital

Las personas que evidencian una alta satisfacción con la vida poseerían una adecuada salud mental, ausente de estrés, depresión, afectos negativos o ansiedad (citado en Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita, 2000).

Los estudios sobre la satisfacción con la vida se han situado, mayoritariamente, en el contexto general de la investigación del bienestar subjetivo. Este concepto de bienestar subjetivo incluye dos componentes claramente diferenciados y que han seguido líneas de investigación

paralelas: por un lado, los juicios cognitivos sobre satisfacción con la vida y, por otro, las evaluaciones afectivas sobre el humor y las emociones (citado en Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999). En el presente estudio vamos a ocuparnos del componente cognitivo del bienestar subjetivo.

La satisfacción vital se define como una valoración global que la persona hace sobre su vida, comparando lo que ha conseguido, sus logros, con lo que esperaba obtener, sus expectativas (Diener, 1985) (citado por Mikkelsen, 2009); Pavot, Diener, Colvin y Sandvik (1991). Basándose en esta definición teórica y puesto que los instrumentos que se habían desarrollado hasta el momento, o constaban de un único ítem, o sólo eran apropiados para poblaciones de la tercera edad, o incluían otros factores además de la satisfacción con la vida, Diener et al. (1985) crearon una escala multi-ítem para medir la satisfacción vital.

Tomar adecuadamente las decisiones importantes de nuestras vidas requiere reflexión y conocimiento. El problema es que nunca hemos tenido tanta información como ahora, y a la vez tanta falta de conocimiento. En Internet y las redes sociales abundan los datos, pero falta estructura y filtro, por lo que está dispersa o escasea la necesaria participación de los expertos y la difusión de su conocimiento.

2.2.6.14 Ser docente en la sociedad peruana

¿Qué significa ser docente en Perú en el momento actual? Para muchos, ser docente es sinónimo de servicio, perseverancia, valor y sacrificio, para algunos es equivalente al fracaso, desprestigio, y cansancio. Ser docente eficaz en una sociedad marcada por la pobreza creciente y por la urgencia de asumir los desafíos de la globalización es un gran desafío que exige un perfil integral tanto a nivel personal y profesional, fruto de una formación inicial sólida y acciones en la formación continua. La docencia en la sociedad peruana según: Rivero (2008, p.39) “Tiene doble percepción social: se considera que el maestro lo es todo y se le atribuyen muchas funciones sociales; y, en contraste, se la califica como una profesión de bajo prestigio social, lo que se expresa en reducidos salarios y en la falta de estímulos para que los maestros se actualicen, mejoren su labor e innoven”.

La desvalorización de la profesión docente se vincula con las bajas remuneraciones y con un sistema precario de incentivos y bonificaciones que no asegura un salario básico suficiente para cubrir las necesidades del docente y sus necesidades familiares. Siguiendo la reflexión de Rivero (2008), la desvalorización social del docente, también se relaciona con la escasa importancia que se da en el país a las duras condiciones en que desarrollan los profesores su trabajo, y a los significativos aportes que la labor docente representa para la construcción y el desarrollo del país. La literatura y la realidad coinciden en indicar que los docentes inician su

trabajo en condiciones con muchas desventajas, como contratados o cubriendo licencias en lugares muy lejanos con acceso muy limitado, y en muchas ocasiones transcurre su vida laboral con escaso apoyo oficial o sin contar con él.

2.2.6.15 El Profesor y sus Roles en la Sociedad Actual

En general, se entiende como rol el conjunto de tareas y funciones, personal y socialmente asignadas a las que la persona debe responder con su conducta de modo que satisfaga las demandas de su entorno. El desempeño de rol incluye prescripciones y proscipciones, es decir "lo que debe y lo que no debe hacer" en nuestro caso hacemos referencia a los papeles que desempeña el educador dentro de la educación formal. (Martínez, 1997). Todos somos conscientes de los cambios que se están produciendo en la sociedad actual. Estos cambios están afectando al proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos, y a los docentes que están teniendo que asumir nuevos roles o funciones en la escuela. Ibarra (2006) afirma que los cambios a nivel mundial presentan un futuro incierto para muchos, y producen nuevas demandas, se modifican los roles de las instituciones y los agentes; al mismo tiempo surgen nuevos actores sociales. En respuesta a estas nuevas demandas y como resultados del agotamiento de un modelo tradicional, los sistemas educativos en América Latina han iniciado procesos de transformaciones y reformas educativas que modifican las funciones y roles de los profesores y exigen una formación actualizada y permanente. Fernández (como se citó en

Subalto S. 2002) opina que la educación en Perú tiene que estar vinculada al desarrollo integral de la persona y de la sociedad, y es necesario contar con profesores que, además de tener habilidades y conocimientos especializados, deberán capacitarse en métodos activos y en informática aplicada a la enseñanza. El profesor que pretenda mantenerse en el antiguo papel como única fuente de transmisión oral de conocimientos tiene la batalla perdida. Además, desde los conocimientos adquiridos en estas fuentes de información alternativas, el alumno dispone de otros recursos y materiales con los que discutir la información recibida. El profesor se enfrenta ahora, y mucho más en el futuro, a la necesidad de integrar en su trabajo el potencial informativo de estas nuevas fuentes, modificando su papel tradicional. La incorporación de las nuevas tecnologías, sustituyendo al tradicional libro de texto, supone un profundo cambio en la actuación tradicional del profesor (Esteve, como se citó en Subaldo S, 2006).

2.2.6.16 Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar

En la vida social, el funcionamiento humano y el bienestar están en continuo proceso de ajuste, mediado por los mecanismos mentales o recursos internos del individuo y el medio ambiente, que son guiados por una retroalimentación emocional de los mecanismos biológicos comunes a todos los seres humanos. Son los sistemas de información cognitiva y emocional que median los estados de bienestar subjetivo producido (Hosen, Soloven-Hosen y Stern, 2002).

El bienestar subjetivo es así la percepción de un estado interno de homeostasis, acompañado de un tono afectivo agradable, resultado de un proceso más complejo de evaluación continua y combinada de la vida a través de las experiencias vividas, donde se percibe y se forman predisposiciones, preferencias y metas en la búsqueda de la satisfacción de necesidades deficitarias y de desarrollo; es la evaluación cognitivo afectiva de la vida cuyos indicadores son la satisfacción por la vida y la felicidad sentida (Anguas, 2000; Arita, 2004).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación entre motivación de logro y satisfacción de la vida del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, de Tumbes 2017.

2.3.2 Hipótesis específicas

El nivel de motivación de logro del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas- Tumbes 2017. Es baja.

El nivel de satisfacción de la vida del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas- Tumbes 2017. Es insatisfecho.

III. METODOLOGÍA

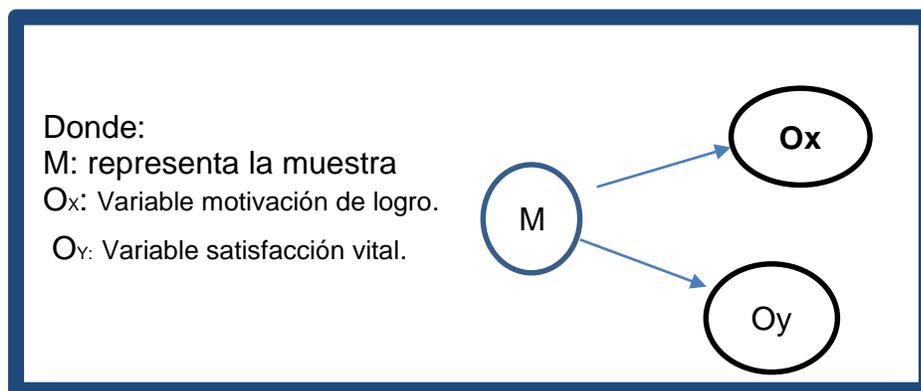
3.1 Tipo y nivel de la investigación.

La investigación planteada es de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional; Cuantitativo porque permite examinar los datos de manera numérica. (Hernández, Fernández. Baptista 2010). En cuanto al nivel descriptivo correlacional porque me ha permitido describir y medir las dos variables en estudio. (Motivación de logro y satisfacción vital).

3.2 Diseño de la Investigación.

En la presente investigación es, no experimental, transversal, descriptivo correlacional. No experimental por que la investigación se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, transversal porque recopilan datos en un momento único. (Hernández, Fernández y Batista 2010) y descriptivo correlacional porque se busca describir la relación que existe entre las variables:

Motivación de logro y satisfacción vital.



3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población:

La población estuvo conformada por todos los docentes de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, 2017.

3.3.2 Muestra:

El muestreo fue no probabilístico del tipo intencional o por conveniencia, debido a que los sujetos estuvieron disponibles y en base a un conocimiento previo de la población se tomó como muestra al total de la población: 70 docentes de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017.

Criterios de inclusión:

- Personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, Tumbes 2017, de ambos sexos.
- Personal docente que estuvieron presentes y aceptaron participar en la aplicación de los instrumentos.
- Personal docentes contratados y nombrados.

Criterios de Exclusión:

- Personal docente que no se encontraron presentes en la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, Tumbes 2017, el día de la aplicación de los instrumentos.
- Personal docente que no contestaron a la totalidad de los ítems.

- Personal docente que marcaron por error los ítems en dos alternativas de respuesta.
- Personal docente que no aceptaron participar en el estudio.

3.4 Definición y Operacionalización de Variables

3.4.1 Motivación de logro

Definición Conceptual (D.C): La motivación al logro se ha concebido como un rasgo de personalidad relacionado con la búsqueda de independencia y la maestría, así como con el deseo de la gente de alcanzar la excelencia y de fijarse y cumplir metas personales (Clark, Varadajan y Pride Citado en Palomar y Lanzagorta, 2005).

Definición operacional (D.O): Respecto de dicho cuestionario, se encontró que su elaboración dependió previamente de la definición de un constructo (variable psicológica de estudio), la cual considera que la motivación de logro se expresa en conductas y han sido clasificados en áreas o conductas:

VARIABLE	AREAS O CONDUCTAS	ÍTEMS
MOTIVACIÓN DE LOGRO	Involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado	1,9,22
	Búsqueda del éxito	2,13
	Excelencia en la resolución de una tarea	5,11,24,26
	Actuación con propósitos firmes metas elevadas y distantes	7,8,10,25
	Puesta a prueba de habilidades	12,15
	Competición:	14
	Capacidad de innovación con iniciativa	6
	Capacidad de organización	19,20,21,2 3
	Persistencia	3,4,16,17, 18

Áreas o conductas que evalúa:

- 1) **Involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado:** Representa a, un involucramiento basado en la autonomía, es decir, tener certeza que uno mismo es quien controla sus éxitos o fracasos, y estos no están determinados por la suerte, las circunstancias o los eventos externos.
- 2) **Búsqueda del éxito:** El éxito del emprendedor es entendido como el reconocimiento de su capacidad sobre el trabajo.
- 3) **Excelencia en la resolución de una tarea:** La excelencia se asume como, la capacidad de recurrir a la retroalimentación para evaluar los resultados

del desempeño personal, otorgando la capacidad de actuar si se requiere remediar algún problema.

- 4) **Actuación con propósitos firmes metas elevadas y distantes:** Una persona con dicha característica se define como alguien orientado al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares.
- 5) **Puesta a prueba de habilidades:** Dicha característica en los individuos, tiene que ver con la búsqueda de realizaciones, es decir, el deseo de enfrentar desafíos y probar las aptitudes hasta el límite frente a los demás individuos.
- 6) **Competición:** Se refiere a la “tendencia a establecer modelos realistas de rendimiento y a competir con uno mismo para alcanzar esos objetivos.
- 7) **Capacidad de innovación con iniciativa:** La innovación se define como, capacidad y deseo de descubrir nuevos métodos, procedimientos originales, un enfoque ingenioso siempre cambiante y 42 tendiente a perfeccionarse.
- 8) **Capacidad de organización:** Un individuo con esta característica, posee la capacidad de determinar eficazmente metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.
- 9) **Persistencia:** Se define como, la capacidad e ingenio para resolver problemas en forma eficaz; la decisión de considerar los problemas como desafíos; la aptitud para enfrentarse a una multitud de esos desafíos, 43 mostrando buena voluntad y tenacidad.

Para el procesamiento estadístico de todos los ítems, se establecieron las respectivas normas de corrección (o baremos), las cuales permitieron delimitar los tres niveles de motivación de logro en el cuestionario:

Puntajes:

NIVELES	PUNTUACIÓN
Alta motivación del logro	45 al 52
Mediana motivación del logro	39 al 44
Baja motivación del logro	Inferior o igual a 38

3.4.1 Satisfacción vital

Definición Conceptual (D.C): La satisfacción vital se define como la valoración global que la persona hace sobre su vida, comparando lo que ha conseguido, sus logros, con lo que esperaba obtener, sus expectativas (Pavot, Diener, Colvin y Sandvick, 1991).

Definición Operacional (D.O) La escala fue construida por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), con el objetivo de evaluar el grado de satisfacción global de las personas. El SWLS es una escala tipo Likert y cuenta con cinco ítems.

Los criterios de corrección se efectúan de acuerdo a la suma de las respuestas directas:

NIVELES	PUNTUACIÓN
Muy satisfecho	21 – 25
satisfacción	16 – 20
Promedio	15
Insatisfecho	10 – 14
Muy insatisfecho	05– 09

3.5 Técnicas e Instrumentos

3.5.1 Técnica:

Para realizar la recogida de datos e información que se necesitó para elaborar esta investigación, se utilizó la técnica de la encuesta.

3.5.2 Instrumentos de investigación:

Se utilizó los instrumentos de: Cuestionario de motivación de logro CML-05 y la escala de satisfacción con la vida (SWLS).

Cuestionario de motivación de logro CML-05

Ficha Técnica de “CML–05–Cuestionario sobre Motivación de Logro”

Autores y año: Carla Marcos y Pablo Martin Vargas (2005)

Procedencia: Lima - Perú

Administración: individual y colectiva

Tiempo de Aplicación: tiempo necesario.

Número de Ítems: 26 ítems.

Significación: Indicios de alta o baja motivación del logro.

Validez:

Tiene mayor objetividad en la medición del constructo motivación de logro porque sus normas o baremos de interpretación han sido obtenidos a través del uso de una metodología sustentada de validación estadística, además detalla los comportamientos asociados a la misma a través de ítems que describen situaciones específicas cotidianas por las que puede atravesar el sujeto.

Confiabilidad:

El nivel de confiabilidad de dicho instrumento se obtuvo a partir del método Alpha de Cronbach, la cual sirvió para analizar la coherencia del número total de ítems de una prueba o escala con un puntaje total “esto quiere decir que cada ítem debe presentar una correlación ítem test acorde con la confiabilidad total de la prueba, la cual según Visauta, Nunally y Bernstein no debe ser menor a 0,7 y para lograrlo cada uno de ellos debe presentar como mínimo una correlación de 0,2” (Gálvez Ysabel 2007: 24–28). Con dicho método para el cuestionario CML–05, se obtuvo como resultado un coeficiente de 0.84, es decir, 84% de confiabilidad para toda la prueba.

De acuerdo a la definición operacional sostenida en el marco teórico, se elaboraron los ítems de dicho cuestionario, el cual fue validado en confiabilidad y contenido, con el apoyo de jueces expertos en el campo de la Psicología y Recursos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, tales como, María del Pilar Tamashiro, Fabiola Aranda del Solar, y María Katia Filomeno (Gálvez Ysabel 2007:24-28).

En el año 2009 se realizó una investigación en un programa de Master en administración de la educación de la Universidad de Lima, denominada motivaciones internas que inciden en el desempeño del personal directivo, docente y administrativo de instituciones educativas de a UGEL 02 del distrito de Independencia, (Gálvez, 2007). En el año 2010, se realizó el proyecto piloto para el fomento de empresas culturales y creativas – FOMECC en la ciudad de Huamanga- Ayacucho en colaboración con el centro de innovación y desarrollo emprendedores de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CIDE-PUCP) y la Municipalidad de la ciudad. Y en el 2012 se elaboró una investigación denominada “La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho (Vargas, 2012), En todos ellos se hallaron resultados consistentes para confirmar la validez y confiabilidad del instrumento.

Escala de Satisfacción con la Vida.

Ficha técnica.

Nombre: Escala de Satisfacción con la vida (SWLS)

Autores y año: Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985)

Procedencia: Inglaterra

Adaptación: Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita (España, 2000)

Número de ítems: 5

Puntaje: 0-25

Tiempo: 5 minutos.

Significación: Grado de satisfacción de una persona con su vida.

Validez:

Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita (2000) informan que al efectuar un análisis factorial exploratorio se encontró una matriz de correlaciones apropiada para proseguir el análisis; la prueba de esfericidad de Bartlett indicó que 05 ítems no eran independientes (Prueba de Bartlett=1375.71; $p<0.001$) y el coeficiente de Kaiser, Meyer-Olkin indicó que los ítems explicaban adecuadamente las correlaciones entre pares de ítems (K-M-O = 0.86). Se extrajo una estructura monofactorial que explicó el 53.7% de la varianza total, teniendo todos los ítems pesos factoriales entre 0.63 y 0.83. El análisis factorial confirmatorio mostró que el modelo fue bastante aceptable al tener un buen ajuste a los datos (Cociente Ji cuadrado/ grados de libertad < 3). En este segundo análisis factorial las saturaciones factoriales oscilaron entre 0.69 y 0.88. Al evaluarse la validez de constructo se encontró correlaciones positivas con sentimientos de felicidad ($r = 0.046$; $p<0.001$) y con satisfacción en el ámbito escolar ($r = 0.32$; $p<0.001$), en tanto hubo una correlación negativa con sentimientos de soledad ($r = -0.31$; $p<0.001$)

Confiabilidad:

Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita (2000) realizaron un estudio sobre las propiedades psicométricas de esta escala en 697 estudiantes varones y mujeres de 11, 13 y 15 años de edad de la comunidad de Valencia (España). El análisis de

consistencia interna muestra que obtiene un indicador muy bueno ($\alpha = 0.84$) y que ningún ítem aumentaría este coeficiente de ser eliminado.

En el Perú, se han realizado numerosas investigaciones con el SWLS. Martínez (2004) realizó una investigación con 570 personas entre 16 y 65 años encontrando también un solo factor que explicaba el 57.63 % de la varianza total y un alpha de Cronbach de .81. En la misma línea se encuentran otros estudios como el de Del Risco (2007), Cornejo (2005) y Ly (2004). En todos ellos se hallaron resultados consistentes para confirmar la validez y confiabilidad de la escala. (Mikkelsen, 2009, p.21).

Criterios de calificación

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5 puntos	4 puntos	3 puntos	2 puntos	1 punto

3.6 Plan de análisis

El procesamiento de los datos se realizó por medio de análisis estadísticos descriptivos como son el uso de tablas de distribución de frecuencias porcentuales y figuras; los datos fueron tabulados en una matriz utilizando el software estadístico SPSS versión 22. Para establecer la relación entre las variables de estudio, se utilizó la prueba estadística de Spearman y el programa informático Microsoft Excel 2010. El nivel de significancia establecido fue de: $p < 0.05$ lo cual significa trabajar con un 95% de confianza y un 5% de margen de error.

3.7 Matriz de consistencia

Matriz de consistencia interna: Relación existe entre la motivación de logro y satisfacción de la vida del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas – Tumbes, 2017.

Problema	VARIABLES	Indicadores	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Técnicas e instrumentos
¿Qué relación existe entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-tumbes, 2017?	<ul style="list-style-type: none"> Motivación de logro Satisfacción vital 	<ul style="list-style-type: none"> Involucramiento en tareas difíciles de riesgo moderado: Búsqueda del éxito: Excelencia en la resolución de una tarea: Actuación con propósitos firmes metas elevadas y distantes Puesta a prueba de habilidades Competición Capacidad de innovación con iniciativa Capacidad de organización Persistencia: 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción vital en el personal docente de la I.E. “Aplicación” José Antonio Encinas, Tumbes 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de motivación de logro en el personal docentes de la I.E “Aplicación” de Tumbes 2017. Identificar el nivel de Satisfacción vital en el personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” de Tumbes 2017. 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre motivación de logro y satisfacción de la vida del personal docente de la Institución Educativa Aplicación José Antonio Encinas, de Tumbes 2017.</p> <p>hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> El nivel de motivación de logro del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes 2017. Es baja. El nivel de satisfacción de la vida del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes 2017. Es insatisfecho. 	<p>Tipo y nivel de la investigación. Tipo cuantitativo y de Nivel descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño de investigación. No experimental de corte transversal.</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: La población estuvo conformada por todos los docentes de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, 2017.</p> <p>Muestra: El muestreo es no probabilístico del tipo intencional o por conveniencia, debido a que los sujetos están disponibles y en base a un conocimiento previo de la población se tomó como muestra a 70 docentes de la Institución Educativa Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes 2017.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de Motivación de Logro CML- 05 (Marcos y Vargas, 2005)</p> <p>Escala de satisfacción Vital (SWLS) (Pavot & Diener, 1993)</p>

3.8 Principios éticos

Los resultados obtenidos fueron manejados por el autor y se mantuvo en anonimato los datos de todo el personal docente. Así mismo destacamos que los datos no fueron ni serán utilizados en beneficio propio o de algunas entidades privadas que de una u otra manera perjudiquen la integridad moral y psicológica de la población en estudio.

El estudio cumple con los principios éticos en investigación como el principio de beneficencia, de respeto de la dignidad humana ya que se brindó información a los docentes para que con su conocimiento decidieran su participación en la investigación, la que fue refrendada a través del consentimiento informado; principio de justicia y al derecho a la intimidad porque su información privada no fue compartida con otras personas sino manejada únicamente por el investigador tal como consta en el consentimiento informado.

IV RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla I

Relación entre la motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas. Tumbes, 2017.

			Motivación de logro	Satisfacción vital
Rho de Spearman	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	1.000	,769**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Satisfacción vital	Coeficiente de correlación	,769**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de motivación de logro CML-05.Marcos y Vargas (2005) y Escala de satisfacción con la vida (SWLS) Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita (2000)

Descripción:

En la Tabla I se puede evidenciar que existe una relación significativa bilateral entre la motivación de logro y la satisfacción vital, siendo el valor de $P= 0.00$ menor de 0.01, y el nivel de correlación es de 0.769 cuyo valor es significativo se aproxima a 1. Por lo tanto se acepta la hipótesis general de investigación.

Tabla II

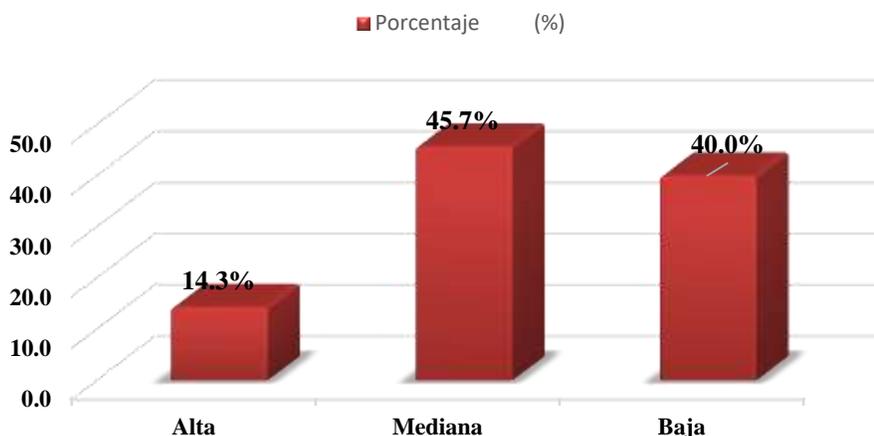
Nivel de motivación de logro del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas- Tumbes 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alta	10	14.3
Mediana	32	45.7
Baja	28	40.0
Total	70	100.0

Fuente: Cuestionario de motivación de logro CML-05.Marcos y Vargas (2005)

Figura 01

Nivel de motivación de logro del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas- Tumbes 2017.



Fuente: Cuestionario de motivación de logro CML-05.Marcos y Vargas (2005)

Descripción:

En la tabla II y figura 01 se observa que el personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, con respecto a la motivación de logro; el 45.7% se encuentran en un nivel medio, mientras que el 40.0% se encuentran en un nivel bajo y por último el 14.3% se encuentra en un nivel alto.

Tabla III

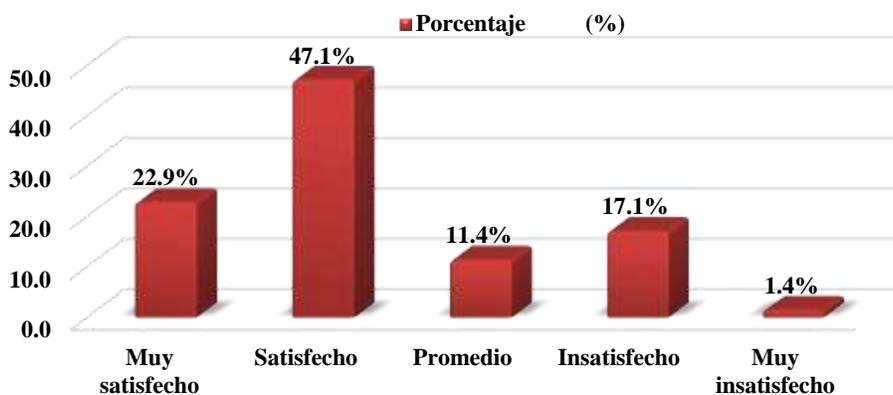
Nivel de satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas- Tumbes 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy satisfecho	16	22.9
Satisfecho	33	47.1
Promedio	8	11.4
Insatisfecho	12	17.1
Muy insatisfecho	1	1.4
Total	70	100.0

Fuente: Escala de satisfacción con la vida (SWLS) Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita (2000)

Figura 02

Nivel de satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas- Tumbes 2017.



Fuente: Escala de satisfacción con la vida (SWLS) Atienza, Pons, Balaguer & García-Merita (2000)

Descripción:

En la tabla III y figura 02 se observa que el personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, con respecto a la satisfacción vital; el 47.1% se encuentran en un nivel satisfecho, el 22.9 % se encuentra en un nivel muy satisfecho, el 17.1 % se encuentra en un nivel insatisfecho, mientras que el 11.4% se encuentran en un nivel promedio y por último el 1.4 % se encuentra en un nivel de muy insatisfecho.

4.2. Análisis de resultados

El propósito de la presente investigación; fue determinar la relación entre la motivación de logro y Satisfacción Vital en el personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio encinas. Tumbes, 2017. Donde los resultados obtenidos de acuerdo al Rho de Spearman indica que existe una correlación significativa en el nivel 0.01 bilateral, con un valor de 0.00 que es menor a la significatividad de 0.01 con un nivel de 0.769 cuyo valor se aproxima a 1, demostrando de esta forma la significatividad de la relación, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación. Cabe resaltar que no se relaciona estos resultados con alguna investigación, puesto que no se halló trabajo que contengan las dos variables en estudio, sin embargo Mc Clelland (1972) donde refiere a la motivación de logro como el esfuerzo hacia el progreso y la excelencia, manteniendo siempre una acción comparativa con lo ejecutado anteriormente, generando en la persona satisfacción de realizar siempre las cosas mejores (Gálvez Ysabel citado en Vargas (2012). Afirmando lo expuesto anteriormente puesto que la persona hallara la satisfacción por los logros obtenidos durante el transcurso de su vida. Como lo afirma Atkinson donde menciona que las personas tendrán un desempeño eficiente cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso del 50%, de esta manera cuentan con una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos.

En cuanto a los resultados obtenidos acerca de la motivación de logro, el personal de docentes se ubica en un nivel medio. Encontrándose una semejanza con los

resultados obtenidos por Del Valle (2015) quien investigo el nivel de motivación de logro en un grupo de docentes (estudio realizado en el 1er y 4to año de las carreras de profesorado y licenciatura de educación inicial y primaria de la Universidad Rafael Landivar) Guatemala, cuyo resultado obtenidos fue que se encuentran en un nivel medio de motivación. Según los autores Marcos y Vargas (2005) las personas que se encuentran en ésta categoría podrían desempeñarse en el ámbito laboral en tareas de riesgo moderado. Además pueden plantearse objetivos firmes, metas elevadas y distantes; pero no siempre actúan de ésta manera pudiendo flexibilizar sus objetivos y replanteándoselos en el camino. En ocasiones ponen a prueba sus habilidades en medio de un entorno laboral específico. De una manera menos constante pueden mostrar habilidades de innovación y no siempre destacan por su capacidad de iniciativa prefiriendo en ocasiones que sea otro el que tome la decisión por ellos. Como concluye Bacete y Betoret (2002) el docente es la persona más influyente dentro del aula por tanto el alumno valora mucho sus opiniones y el trato que recibe de él, lo ideal sería que el docente mantenga un nivel alto de motivación al logro para que puedan alcanzar todas sus metas ya que esta se verá reflejado en las calificaciones de cada uno de sus alumnos.

Por otro lado en los resultados acerca de satisfacción vital, el personal de docentes se encuentran en el nivel satisfecho, según Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985) las personas que se ubican en este nivel están a gusto con sus vidas y creen que las cosas les van bien, naturalmente sus vidas no son perfectas, pero sienten que la mayoría de las cosas de la vida son en general buenas, además esto no

significa que se a necesariamente complaciente. Es probable que el crecimiento y los retos estén presentes en sus vidas y quizás por eso se sienten satisfechos. Cabe señalar que los resultados obtenidos sobre esta variable se asemeja a lo descrito por Zuñiga (2017) que realizo una investigación acerca del “nivel de satisfacción vital de los pobladores de 20 a 59 años de edad del caserío el Porvenir Distrito de Papayal, Tumbes, 2015, donde el resultado obtenido fue que existe un nivel alto o satisfecho de la población en estudio.

4.3 Contrastación de hipótesis

Se acepta

Existe relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, Tumbes-2017.

Se rechaza

El nivel de Motivación de logro del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, Tumbes-2017, es bajo.

El nivel de satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio Encinas, Tumbes-2017, es insatisfecho.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe relación significativa entre las variables motivación de logro y Satisfacción Vital del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio encinas. Tumbes, 2017.
- El nivel de motivación de logro del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio encinas. Tumbes, 2017. Es medio
- El nivel de satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio encinas. Tumbes, 2017. Es satisfecho

5.2. Recomendaciones

- Al director de la Institución Educativa Aplicación se recomienda generar convenios con el Hospital Regional, Gobierno regional y universidades, con la finalidad de apoyar con personal idóneo para la realización de programas de motivación y liderazgo, para fortalecer y mejorar el desempeño de los docentes así como su desarrollo personal y profesional.
- Reforzar el área de recursos humanos para el fortalecimiento del clima laboral creando estrategias de motivación para con los docentes, otorgándoles resoluciones por su buen desempeño, participación y colaboración así también realizar evaluaciones para nombrar al docente del mes, estimulándolo con (permisos especiales, capacitaciones que la UGEL de Tumbes pueda promover, etc.).
- La dirección genere espacios de recreación entre su personal y sus familias con la finalidad de reforzar los lazos familiares y el acercamiento hacia la institución.
- Que los directivos brinden facilidades a los docentes para que continúen preparándose y capacitándose para escalar un nivel más en la carrera pública magisterial, y de esta manera sentirse satisfecho por su esfuerzo realizado.
- Promover la producción literaria y científica en los docentes, a nivel institucional, local y regional con la finalidad de buscar la excelencia y la satisfacción por sus logros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atienza FL, Diener E. Psicothema, 2000. Vol. 12. N° 2 págs. 314-319.
- Atkinson, J. (1964) Motivación de logro. Psicología de la educación. Ediciones Santillana Madrid-España.
- Ausbel, David (1976) El aprendizaje significativo y funcional. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Bacete y Betoret (2002). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar. Recuperado el 10 de 09 de 2017, de R.E.M.E: <http://reme.uji.es/articulos/pa0001/texto.html>
- Bermúdez, Pérez y Suarez (2017) Psicología de la personalidad: Teoría e investigación. Volumen I.
- Bueno (1993) La motivación en alumnos de bajo rendimiento académico: Desarrollo y programas de intervención.
- Carrasco B. (s/f). La motivación como factor influyente en la permanencia de los estudiantes del programa nacional de formación de educadores. Recuperado por: <http://www.monografias.com/trabajos63/motivacion-proceso-formacion-pedagogica/motivacion-proceso-formacion-pedagogica2>.
- Cermeño A. (2016) La importancia de la motivación del profesor en el aprendizaje del alumno. Tesis para optar el grado en educación primaria de la Universidad de Rioja. <https://biblioteca.unirioja.es>
- Chiavenato, Idalberto (2000) Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Ed. McGraw-Hill Interamericana. Santa Fe de Bogotá. Colombia.

Cuadra-Peralta, Alejandro, Veloso-Besio, Constanza, Puddu-Gallardo, Giannina, Salgado-García, Paulina, Reralta-Montecinos, Jenniffer, Impacto de un programa de psicología positiva en sintomatología depresiva y satisfacción vital en adultos mayores. Psicología: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.org/articulo.oa>

Dale h. Schuk (1997) teoría del aprendizaje, páginas mostradas con permiso de Pearson education, <https://books.google.com.pe>

Del Valle Dávila (2015) “Nivel motivación al logro en un grupo de docentes (estudio realizado en el 1er y 4to año de las carreras de profesorado y licenciatura de educación inicial y primaria de la Universidad Rafael Landívar) Guatemala”; Tesis para optar el grado de licenciatura en psicología.

Fernández G. (2017). Estilos de aprendizaje y la motivación de logro en estudiantes de la clínica Estomatológica de la Universidad Privada Antenor Orrego. Tesis para obtener el Título de Cirujano dentista.

Gabriela Dumitrache (2014) “la satisfacción vital en las personas mayores: impacto de los recursos psicosociales” en la Universidad de Granada- España.

García A. (2014). Relación entre la autoestima y la motivación del logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria "Alfred Nobel"

García Camizan (2014) “relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria “Alfred Nobel”- Tumbes.

Gómez C. (2017) Motivación y satisfacción laboral en empleados de un municipio de la provincia de Trujillo. Tesis para obtener el título de Licenciada en psicología.

Hernández, R. Fernández, C. Baptista P. (1998). Metodología de la investigación (2a Ed.) México. McGraw Hill.

- Intervención Psicosocial, (1994), El estudio de la satisfacción con la vida, Ruut Veenhoven. Recuperado de: <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub1990s/94d-fulls.pdf>
- Lucía subaldo suizo, (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Tesis de doctorado, universidad de valencia.
- Managershelp (2008). Teorías motivacionales. Extraído el 4 de diciembre de 2008 desde <http://www.managershelp.com/teor>.
- Martínez Cruz (2014) factores sociodemográficos y su relación con la motivación de logro de los Técnicos de enfermería del Hospital regional II-2 José Alfredo Mendoza Olavarría de Tumbes.
- Mateo (2001) La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Proyecto social: Revista de relaciones laborales, ISSN 1133-3189 N° 9, Págs. 163-184
- Mujica A., Thomas S. y Mennella V., (2009) Relación entre la motivación y el rendimiento en estudiantes de lenguas modernas. *Omnia*, 15(1), 143-161.
- Pablo Martín Vargas Gálvez, (2012) La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho, Tesis para optar el Título de Licenciado en Educación. Huánuco- Perú.
- Palma, Sonia. (2000) Motivación y Clima Laboral en Personas de Entidades Universitarias. Perú. Revista de Investigación en Psicología. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM.
- Ramirez, P, Lee, M, (2013). " Factores asociados a la satisfacción vital en adultos mayores de 60 años". (Tesis de doctorado). Universidad de Tarapacá, Arica, Chile.
- Reeve (1997). Motivación y Emoción. Mc Graw-Hill. (3era. Edición) México.

- Regalado E. (2015). "Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del instituto departamental San José de la ciudad de el progreso, Yoro, Honduras.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. Décimo tercera edición. Pearson Educación, México. ISBN: 978607442098-2
- Roussel, P. (2000) La motivación conceptos y teorías. Universidad de Toulouse Ciencias Sociales. Recuperado 10 del 09 del 2017. <http://www.spentamexico.org>
- Sebastián link chaparro, (2014). Factores asociados a la satisfacción y a la insatisfacción con la vida en Chile, tesis para optar al grado de magíster en análisis económico, Chile. Sin autor, (s.f.) Responsable. Recuperado de: <http://letrasdelmal.bligoo.com/una-puerta-se-cierra-y-otra-se-abre>
- Thornberry G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión, Revista Persona N°6, 197-216.
- Toro, Fernando (2000) Desempeño y Productividad: Contribuciones de la Psicología Ocupacional. México DF: Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional.
- Torres, I; Rivera, D. y Zambrano, J. (2009). Estudio descriptivo correlacional entre la Motivación de Logro Académico (MLA) y el Rendimiento Académico (RA), de los estudiantes del 3er grado de educación secundaria de siete centros de práctica del IPNM, en el área de Comunicación. Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Lima Perú.

- Uchinsky, P. (1994). Psicología aplicada al trabajo. Desclée de Brouwer s.a.
- Vargas (2012) La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho Tesis para optar el Título de Licenciado en Educación por: Pablo Martín Vargas Gálvez.
- Vásquez Cabanillas, J. J. (2016). Motivación de logro de los ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, 2014. In Crescendo Ciencias de la salud, Recuperado de: <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo-salud/article/view/1236/1042>
- Vera (2017) “Satisfacción vital en pacientes oncológicos del instituto regional de enfermedades neoplásicas del sur” Arequipa.
- Zuñiga Zavalaga (2017) Nivel de satisfacción vital de los pobladores de 20 a 50 años de edad del caserío el Porvenir distrito de Papayal, Tumbes.

Anexos

ANEXOS

Anexo 1: ESCALA DE SATISFACCION CON LA VIDA

A continuación se presenta una lista de opiniones que las personas tienen frecuentemente sobre sí mismas. Señale si usted está de acuerdo o no con estas opiniones respecto a usted mismo(a). Para responder marque con un aspa (“X”) en la columna (TA, A, I, D, TD) considerando la siguiente clave:

TA	A	I	D	TD
Totalmente de Acuerdo	Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo

		TA	A	I	D	TD
01.	El tipo de vida que llevo se parece al tipo de vida que siempre soñé llevar					
02.	Las condiciones de mi vida son excelentes					
03.	Estoy satisfecho con mi vida					
04.	Hasta ahora he obtenido las cosas importantes que quiero en la vida					
05.	Si pudiera vivir de nuevo, me gustaría que todo volviese a ser igual					

Anexo 2:

MOTIVACIÓN DE LOGRO CML-05

Institución _____ -

Sexo: Femenino: _____ - Masculino: _____ Edad: _____

Instrucciones: A continuación, se te van a presentar una serie de afirmaciones que reflejan tu manera de pensar, sentir y actuar respecto a temas vinculados con la forma de desempeñarte en tu vida cotidiana. En cada bloque encontrarás 3 enunciados, marca con un aspa (x) el enunciado que exprese lo que mejor sientas, pienses o hagas. No existen respuestas correctas o incorrectas, solo es importante que respondas con la mayor sinceridad posible. Tú mismo eres quien conoce sus propias respuestas, por lo mismo no será necesario que escribas tu nombre y apellido. No existe un límite de tiempo, pero procura responder sin detenerte mucho a pensar en las respuestas. No dejes de responder ningún enunciado. Si tuvieras alguna duda puedes resolverla consultando a cualquiera de las personas a cargo de la administración de este cuestionario.

¡Muchas gracias por tu colaboración! EJEMPLO		Marca con una X la alternativa que elijas
0	A. Me agrada el helado con frambuesa B. Me agrada el helado de chocolate C. Me agrada el helado de vainillaX.....

Desarrolle el cuestionario.

ÍTEMS		Marca con una X la alternativa que elijas
01	A. Me propongo el cumplimiento de tareas complejas B. Evito realizar aquellas tareas que son complejas C. Realizo tareas complejas solamente si me lo piden
02	A. Me incomoda que reconozcan mi esfuerzo como destacado B. Me interesa que mi esfuerzo sea reconocido como destacado C. Me es indiferente que reconozcan que mi esfuerzo es destacado
03	A. No siempre me quedaría trabajando horas extras para tener un documento bien hecho B. Definitivamente que quedaría trabajando horas extras para tener un buen documento bien hecho C. No me quedaría trabajando horas extras para tener un documento bien hecho
04	A. Algunas veces dedico un poco más de energía para hacer un buen trabajo B. Raras veces dedico un poco más de energía para hacer un buen trabajo C. Con frecuencia dedico un poco más de energía para hacer un buen trabajo
05	A. Sé que debería asumir tareas que signifiquen oportunidades para mejorar mi futuro desempeño B. Me agrada asumir tareas que signifiquen oportunidades para mejorar mi futuro desempeño C. Me es indiferente asumir tareas que signifiquen oportunidades para mejorar mi futuro desempeño
06	A. Prefiero que otro tomen la iniciativa para resolver una situación difícil B. Me da lo mismo que otro tomen la iniciativa para resolver una situación difícil C. Me agrada tomar la iniciativa para resolver una situación difícil

07	A. Considero que se puede emprender una tarea sin objetivos ya definidos B. Me voy planteando objetivos en el transcurso de una tarea C. Me agrada tomar la iniciativa para resolver una situación difícil.
08	A. Tengo una idea aproximada de a dónde llegaré con lo que hago B. Se claramente a dónde llegaré con lo que hago C. Me da igual saber a dónde llegaré con lo que hago
09	A. Me siento seguro cuando lo que haga sea fácil B. Me da lo mismo cuando lo que haga sea fácil C. Me siento seguro aunque lo que haga sea fácil
10	A. Pienso muy poco en lo que quiero llegar a ser en un puesto de trabajo B. Tengo ya definido que quiero llegar a ser en un puesto de trabajo C. No me preocupa pensar en lo que quiero llegar a ser en un puesto de trabajo
11	A. Prefiero estar al margen de las señales que revelan cuando he progresado en mi modo de hacer las cosas. B. Me da lo mismo saber si hay señales que revelan cuánto he progresado C. No puedo ser indiferente a las señales que revelan cuando he progresado
12	A. Genero relaciones productivas con mis subordinados y soy el punto de referencia en mi equipo B. Podría ser importante generar relaciones productivas con mis subordinados C. No soy el punto de referencia en mi equipo ni genero relaciones significativas con mi grupo de trabajo
13	A. Suelo aprovechar las oportunidades para destacar en mi trabajo B. No estoy a la expectativa de aprovechar oportunidad en mi trabajo C. A veces aprovecho las oportunidades para destacar en mi trabajo
14	A. Raras veces busco mejorar mi propio desempeño cuando realizo una tarea grupal B. Siempre busco mejorar mi propio desempeño cuando realizo una tarea grupal C. A veces busco mejorar mi propio desempeño cuando realizo una tarea grupal
15	A. No creo que sea importante para mi desempeño poner a prueba mis habilidades B. Estoy convencido de que es importante poner a prueba mis habilidades C. A veces es bueno poner a prueba mis habilidades
16	A. Me agrada proceder con mayor esfuerzo al cumplir con una tarea difícil B. Me disgusta proceder con mayor esfuerzo cumplir con una tarea difícil C. Me resulta indiferente proceder con mayor esfuerzo al cumplir con una tarea
17	A. Mi energía va disminuyendo gradualmente conforme el proyecto va ejecutándose B. Cuando llego al fin del proyecto me queda casi nada de energía C. Mantengo el mismo nivel de energía a lo largo de la ejecución de un proyecto
18	A. Si no obtengo los resultados requeridos en una labor importante abandono la tarea

	B. Si no obtengo los resultados requeridos en una labor importante, lo intento un par de veces más C. Si no obtengo los resultados requeridos en una labor importante repito el proceso las veces necesarias
19	A. Tengo dificultad para hacer un seguimiento detallado a más de un proyecto B. Me disgusta hacerle seguimiento a varios proyectos al mismo tiempo C. Puedo ocuparme de hacer un seguimiento detallado a varios proyectos al mismo tiempo
20	A. En ocasiones tengo planes de contingencia frente a eventualidades B. Las eventualidades se suelen tomar por sorpresa C. Suelo tener planes de contingencia detallados para responder a eventualidades
21	A. Soy organizado como el común de la gente B. Me considero una persona con grandes habilidades de organización C. Una de mis debilidades es la falta de organización
22	A. Evito involucrarme cuando se trata de cumplir con una tarea difícil B. Me ofrezco como voluntario cuando se necesita cumplir con una tarea difícil C. Solo participo en una tarea difícil si alguien me lo indica
23	A. No destaco en mi área por mis habilidades para planificar el trabajo de equipo B. Solo a veces me reconocen en mi área por mi capacidad para planificar el trabajo en equipo C. Soy reconocido en mi área por mis habilidades para planificar el trabajo en equipo
24	A. Intento aprovechar aquellas situaciones que podrían contribuir a mejorar lo que hago B. Rara vez aprovecho aquellas situaciones que podrían contribuir a mejorar lo que hago C. Saco el máximo aprovechamiento aquellas situaciones que podrían contribuir a mejorar lo que hago
25	A. Me he propuesto asumir cada vez mayores responsabilidades en mi trabajo B. No descarto asumir cada vez mayores responsabilidades en mi trabajo C. No es mi meta asumir cada vez mayores responsabilidades en mi trabajo
26	A. Siempre estoy alerta a escuchar sugerencias y oportunidades de mejora B. A veces presto atención a sugerencias y oportunidades de mejora C. Prefiero mantenerme al margen de sugerencias y oportunidades de mejora

Anexo 3:



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Señor(a): Carlos Daniel Gonzales Urbina

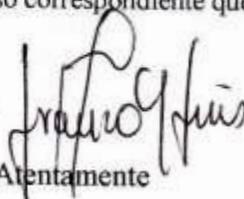
Director de la Institución educativa “APLICACIÓN” José Antonio Encinas.

Presente:

Yo, Luis Alberto Franco Gonzales, identificado con número de DNI 43458634 y con código Universitario N° 2123120068, me encuentro realizando un estudio de investigación que tiene por título “RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN DE LOGRO Y SATISFACCIÓN VITAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “APLICACIÓN” JOSÉ ANTONIO ENCINAS - TUMBES, 2017, el cual está dirigido al personal de docentes de la Institución que usted dirige

Por tal motivo solicito a su persona el permiso correspondiente para la aplicación de los instrumentos de evaluación “escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) (Pavot & Diener, 1993). Y la Cuestionario de Motivación de logro CML-05, que servirá para la recolección de datos que necesito para la elaboración de mi informe de investigación.

A la espera de la atención a la presente y el permiso correspondiente quedo a Usted.



Atentamente

Luis Franco Gonzales

DNI 43458634



I.E. APLICACION
"José Antonio Encinas"

Mg. Luis D. Roque Valdez
Subdirector de Form. General

Anexo 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,....., identificado con DNI.
N°....., de.....años de edad, autorizo mi consentimiento pleno
a la estudiante de psicología Luis Alberto Franco Gonzales, con el único fin de que me
practique las encuestas, para facilitar la realización de estudio, materia de investigación
denominado “Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente
y administrativo de la institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas de
tumbes, 2017.

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

Nombre:.....

Firma:.....

Tumbes.....de.....2017