



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS INTERNOS POR  
DELITO DE ROBO AGRAVADO DEL INSTITUTO  
PENITENCIARIO TUMBES, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN PSICÓLOGIA**

AUTORA:

Bachiller: UMBERTA ESPINOZA ODAR

ASESOR:

Mgtr. GUILLERMO ZETA RODRÍGUEZ

TUMBES – PERÚ

2018

**JURADO DE JURADO Y ASESOR**

Mgtr. Elizabeth Edelmira Bravo Barreto  
Presidente

Mgtr. Carlos Alberto Coronado Zapata  
Secretario

Mgtr. Luis Antonio Olivares Ayala  
Miembro

Mgtr. Guillermo Zeta Rodríguez  
Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Primero quiero agradecer a Dios todo Poderoso que me permitió culminar esta investigación para mi carrera profesional y por brindarme salud, Sabiduría, amor, paciencia y valores Que me fortalecen como profesional Y persona para poder concluir.

A mi familia que es la fuente de apoyo incondicional en toda mi vida y más aún en mis duros años de formación profesional como psicóloga y en especial quiero expresar mi más grande agradecimiento a mi esposo que sin su ayuda no hubiera sido imposible culminar mi tesis.

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien supo guiarme de la manera correcta, darme fuerzas para continuar y no desmayarme en los problemas que surgieron, mostrándome cómo encarar las adversidades sin perder nunca el respeto ni desfallecer en el esfuerzo.

A mi esposo que ha sido un apoyo incondicional, brindándome su apoyo moral y motivándome a seguir adelante, a él le debo todo lo que soy debido a que ha estado confiablemente en las buenas y las malas circunstancias.

## RESUMEN

En la presente investigación se planteó el siguiente problema ¿Cuál es la motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – Tumbes, 2018? Fue de tipo descriptivo, de nivel cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 150 internos por delito de robo agravado, el instrumento utilizado fue la Escala de Motivación de Logro de Vicuña Peri. Para el procesamiento de la información, los datos fueron tabulados en una matriz haciendo uso del Microsoft Word / Excel 2010 y el software estadístico SPSS versión 22, obteniendo medidas de estadísticas descriptivas, como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales y contingencia. Se obtuvo como resultado que en el 50. % de los internos se ubican en el nivel tendencia bajo de motivación de logro, en la dimensión afiliación el 51. % de los internos se ubicaron en nivel de tendencia bajo, en la dimensión poder el 49 % se ubicaron en el nivel de tendencia alto y en la dimensión logro el 50 % de internos se ubica en un nivel bajo de motivación en la dimensión logro. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – Tumbes, 2018 tiene un nivel bajo de motivación logro.

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

## **ABSTRACT**

In the present investigation, the following problem was raised: What is the motivation for the achievement of the inmates for the crime of aggravated robbery of the Penitentiary Institute - Tumbes, 2018? It was of a descriptive type, of a quantitative level, with a non-experimental, transverse design. The population consisted of 150 inmates for the crime of aggravated robbery, the instrument used was the Achievement Motivation Scale of Vicuña Peri. For the processing of the information, the data was tabulated in a matrix using Microsoft Word / Excel 2010 and statistical software SPSS version 22, obtaining descriptive statistics measures, such as frequency and percentage distribution tables and contingency. It was obtained as a result that in 50.% of the inmates are located in the low tendency level of achievement motivation, in the affiliation dimension, 51.% of the inmates were located in low tendency level, in the power dimension 49 % were located in the high trend level and in the achievement dimension 50% of inmates is located in a low level of motivation in the achievement dimension. According to the results obtained, it is concluded that the majority of inmates for the crime of aggravated robbery of the Penitentiary Institute - Tumbes, 2018 have a low level of achievement motivation.

**Key Words:** Achievement Motivation, membership dimension, power dimension and achievement dimension.

## CONTENIDO

AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	12
II. REVISION LITERARIA .....	16
2.1 Antecedentes .....	16
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	16
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	20
2.1.3 Locales.....	25
2.2 Bases teóricas de la investigación.....	27
2.2.1 Motivación de logro .....	27
2.2.1.1 Qué es sentirse motivado.....	27
2.2.1.2 Que es logro.....	28
2.2.1.3 Definiciones:.....	28
2.2.1.4 Naturaleza de la motivación de logro:.....	30
2.2.1.5 Proceso básico de la motivación.....	31
2.2.1.6 Consideraciones sobre la motivación de logro. ....	33
2.2.1.7 Motivaciones y motivos: .....	35
2.2.1.8 Factores personales y afectivos de la motivación:.....	36
2.2.1.9 Manifestaciones de la motivación de logro .....	37
2.2.1.10 Teoría de la motivación: .....	39

2.2.1.11	Teoría del reforzamiento .....	49
2.2.1.12	Teoría relacionada a la motivación de logro: .....	50
2.2.1.13	Clasificación de la motivación .....	53
2.2.1.14	Características de las personas con necesidad de logro:.....	56
2.2.1.15	Variaciones de la motivación .....	57
2.2.1.16	Medición de la necesidad de logro .....	57
2.2.1.17	Características de la motivación .....	59
2.2.1.18	¿Influye cómo nos han educado?.....	62
2.2.2	Delito de robo agravado .....	63
2.2.2.1	Definición .....	63
2.2.2.2	El robo agravado en el Perú.....	65
2.2.2.3	La pena en el robo agravado.....	65
2.2.2.4	La motivación en la sentencia .....	67
III.	HIPOTESIS .....	71
IV.	METODOLOGIA .....	71
4.1	Tipo y nivel de la investigación.....	71
4.2	Diseño de la investigación .....	71
4.2.1	Esquema del diseño no experimental de la investigación .....	71
4.3	Población y muestra:.....	72
4.3.1	Población: .....	72
4.3.2	Muestra: .....	72
4.4	Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	73
4.4.1	Motivación de logro: .....	73
4.4.1.1	Definición conceptual:.....	73



4.4.1.2	Definición operacional: .....	73
4.4.1.3	Cuadro de operacionalización de la variable .....	74
4.5	Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	74
4.5.1	Técnica: .....	74
4.5.2	Instrumento:.....	74
4.5.2.1	Escala de Motivación de logro de Vicuña.....	75
4.6	Plan de análisis.....	78
4.7	Principios éticos.....	79
4.8	Matriz de consistencia .....	80
V.	RESULTADOS .....	82
5.1	Resultados .....	82
5.2	ANÁLISIS DE RESULTADOS:.....	87
VI.	CONCLUSIONES .....	89
6.1	RECOMENDACIONES:.....	90
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
	Anexo 01: Escala de motivación de logro.....	95
	Anexo 02: Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	99
	Anexo 03: Consentimiento informado .....	100

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Internos del penal	73
<b>Tabla 2</b> <i>Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.</i>	83
<b>Tabla 3</b> <i>Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.</i>	85
<b>Tabla 4</b> <i>Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.</i>	86
<b>Tabla 5</b> <i>Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.</i>	87

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.	84
<b>Figura 2</b> Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.	86
<b>Figura 3</b> Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.	87
<b>Figura 4</b> Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.	88

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación deriva de la línea de investigación: variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos.

Es considerada la motivación como aquello que propulsa a un individuo a efectuar distintas acciones persistiendo en estas hasta el día que se cumpla el objetivo o meta deseada Pila (2012). Los estándares de excelencia pueden estar en relación con la tarea (desempeñar una tarea con éxito), con uno mismo (rendir mejor que otros)

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

Dentro de esta circunstancia de una nula confianza que se les tiene a los internos por robo agravado más la pobre e ineficaz readaptación que obtienen dentro del penal de Tumbes, en el presente trabajo de investigación nos daremos cuenta que se les tiene que dar oportunidad de cambio aprovechando los factores positivos y motivaciones de logro y combatir los factores negativos que posean los internos. Por tal motivo se

precisa un criterio eficaz de cambio estructural que requiere nuestro país en materia penitenciaria. El cual se basa en la unión de esfuerzos entre el gobierno, sector de educación universitario, sector empresarial y la sociedad en general; motivados a lograr transformación en la vida penitenciaria, donde los centros penitenciarios no se sostengan con nuestros impuestos; sino que generen su propio sustento y dejen de ser una carga para el Estado; y con la motivación de logro reflejada en el trabajo y esfuerzo recompensen una parte del daño causado a la sociedad.

En este contexto, se ha formulado el siguiente problema ¿Cuál es la motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – Tumbes, 2018?

Respondiendo a la pregunta, he planteado un objetivo general, Determinar la motivación de logro en los internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – tumbes, 2018.

Para ello, se cumplieron antes con los objetivos específicos: 1. Identificar el nivel de la dimensión afiliación de la motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – Tumbes, 2018, 2. Identificar el nivel de la dimensión poder de la motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – tumbes, 2018, 3 Identificar el nivel en la dimensión logro de la motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – Tumbes, 2018.

La investigación se justifica por las razones fundamentales que identificara la motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – Tumbes 2018, para conocer la influencia ya sea positiva o negativa en la vida de los internos.

Así mismo agencia información selecta que se podría usar al desarrollar programa como planes de prevención con intervenciones transcendentales a los sujetos vulnerables de la sociedad tumbesina enfoca en evitar que la persona vuelva a delinquir a través de la reeducación según las pautas de comportamiento que la sociedad considera adecuadas, se tendrá que incluir en la toma de decisiones dentro del entorno social.

La metodología planteada fue de tipo descriptivo simple, de nivel cuantitativo, y de diseño no experimental y transversal, con una población de 150 internos por delito de robo agravado que se encuentran reclusos en el establecimiento penitenciario de Tumbes, la muestra fue no probabilística de forma intencional ya que se trabajó con la totalidad de la población.

Se obtuvieron medidas de estadísticas descriptivas: como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales.

Como resultado se puede evidenciar que los internos por delito de robo agravado del establecimiento penitenciario – tumbes, 2018, que el 50% de internos se ubican en el nivel de tendencia bajo de motivación de logro, el 51% se ubica en un nivel de tendencia baja en la motivación de logro en la dimensión afiliación, el 49% se ubica en el nivel alto de motivación en la dimensión poder, 50% de internos se ubica en un nivel bajo de motivación en la dimensión logro. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – Tumbes, 2018 tiene un nivel bajo de motivación logro.

A continuación, se detalla los contenidos del presente informe de investigación: Introducción en la que se describe el planteamiento del problema, exponiéndose la caracterización y el enunciado del problema, los objetivos y la justificación, Marco

teórico, en el que se redactan los antecedentes y las bases teóricas de la variable de estudio, Metodología, se redacta el tipo, nivel, diseño, población y muestra, así como también la definición y operacionalización de variables, la técnica e instrumento de recolección de datos, el plan de análisis, matriz de consistencia, los principios éticos, Resultados, análisis de resultados, recomendaciones, conclusiones, Referencias bibliográficas donde se presentarán las fuentes de información que se consultarán y finalmente anexos, se incluirá el instrumento de investigación, el consentimiento informado y la documentación solicitando los permisos a la Institución Educativa donde se realizó la investigación.

## **II. REVISION LITERARIA**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Vázquez (2015) realizó una investigación denominada “Motivación de logro de los ingresantes a la facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, 2014”, tuvo como objetivo general determinar la motivación de logro de los ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, la población estuvo conformado por 113 ingresantes de ambos sexos, los resultados indican un nivel promedio, de modo que tendrían a mostrar constancia y organización en el trabajo, proponiéndose objetivos a largo plazo, así como aceptar los riesgos para la búsqueda del éxito. En conclusión, La motivación de logro de los ingresantes se encuentra 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 plazos. 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.

Osorio (2014) investigó sobre el nivel de motivación de logro en los estudiantes de los cursos de Proyectos Arquitectónicos correspondientes al primer ciclo académico de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Se evaluaron 78 mujeres y 58 varones en la carrera de arquitectura de la Universidad. Utilizó la Escala ML1 y LM2 de motivación de logro de Morales. Se concluyó que no



hay diferencia estadísticamente significativa, en ninguno de los cursos, siendo considerada la motivación de logro efectiva.

Rosada (2012) realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre motivación de logro y el rendimiento académico, en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, por grado académico y género. El total de estudiantes fue de 28 estudiantes de 3er año y 22 de 4to, todos comprendidos entre las edades de 20 a 23 años. Aplicó la escala de motivación de logro de Morales. En el descriptivo de resultados del nivel de motivación de logro y promedio de notas.

Rosada (2012) observó que el nivel de motivación al logro de los estudiantes de tercero y cuarto año de la carrera de Psicología Organizacional, tanto hombres como mujeres se encuentran en un nivel bastante alto; sin embargo, el nivel de notas fluctuó entre 77 y 80 puntos. En ambos factores se pudo notar que los estudiantes del sexo femenino obtuvieron puntuaciones más altas que los de sexo masculino.

Ordorica (2012) en la tesis de Maestría en Educación titulada: “Motivación de los alumnos universitarios para estudiar inglés como lengua extranjera” por la Universidad Autónoma de Baja California-México; realizada bajo el enfoque de investigación Cuantitativa-Descriptiva a los estudiantes universitarios de la Universidad Autónoma de Baja California, México. Concluyó que: Existe una motivación extrínseca mayor que intrínseca en los alumnos de inglés. De manera general, se puede resumir que, de acuerdo a un cuestionario realizado, los alumnos de

inglés están interesados en estudiar el idioma por las siguientes razones: Para aprender cosas que tienen que ver con su carrera/profesión; para estudiar un posgrado; sólo para cumplir con un requisito de egreso; para obtener un mejor empleo y como un reto personal. Los alumnos universitarios de inglés estudian ese idioma por motivos que son más bien instrumentales; es decir, con miras a obtener un beneficio profesional y de status en el trabajo, muy parecido al beneficio que se busca al adquirir una habilidad o capacitación como puede ser el dominio de programas de cómputo, los cuales son vistos como un valor agregado en el campo profesional. En cuanto a la motivación intrínseca, los resultados indican que los alumnos de inglés no consideran necesariamente estudiar la lengua extranjera como posibilidad de integrarse y/o adentrarse en una cultura y modo de vida ajenos a su forma de ser y de vivir; por el contrario, esto ocurre de manera más clara con los estudiantes de francés e italiano, pues manifiestan el deseo de adentrarse en el modo de vida de los países donde se habla el idioma de estudio, así como de conocer personas extranjeras y hablar con ellas en su idioma.

González (2011) España, en su tesis doctoral; establece la relación de varios factores que influyen en el rendimiento académico, dentro de ellos, la motivación de logro. Aquí se utiliza el instrumento de Manassero y Vázquez para medir la motivación de logro. Se concluye que la motivación como causas que predisponen para realizar las acciones necesarias para obtener rendimiento académico, si tienen relación con el rendimiento académico pero a su vez es un factor que puede ser entrenable y modificable, los alumnos con mayor motivación de logro hacia un tema siempre tenían calificaciones altas mientras que los alumnos con notas bajas estaban poco motivados;

lo que permite destacar de nuevo la indiscutible labor de los docentes y educadores en este terreno.

Sánchez (2011) realizó una investigación titulada “Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal del hospital “Doctor Prince Lara” Puerto Cabello, estado Carabobo”, tuvo objetivo general analizar los factores motivacionales presentes como elementos claves para el desempeño laboral, la muestra estuvo constituida por 12 trabajadores y su metodología fue de tipo correlacional, descriptiva. En conclusión, se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no le parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de Administración y Recursos Humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas. Por lo tanto, se pudo observar que, si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

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

crecimiento psicológico; todos ellos en personas exitosas en su ámbito de acción. Se diseñaron tres instrumentos tipo Lickert, validados a través del juicio de expertos, el poder discriminatorio de los ítems y la confiabilidad, estimada con el coeficiente Alpha Cronbach, arrojó para el de motivación al logro un  $r_{tt}=0.97$ , inteligencia emocional  $r_{tt} = 0.90$  y el de crecimiento psicológico  $r_{tt}=0.97$ . Los resultados procesados mediante estadísticas descriptivas e inferenciales, evidenciaron a las tres variables en un nivel muy alto, la relación entre la motivación al logro y la Inteligencia emocional con el Crecimiento Psicológico es alta y positiva ( $R$  de 0.820), explicando ambas el 67.3% de la variación total del Crecimiento Psicológico.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Franco (2018) realizó una investigación denominada “Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017.” Tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción vital del personal docente, la población estuvo constituida por todos los docentes de la Institución educativa, según los resultados 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. En conclusión, 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 y el nivel de motivación de logro del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio encinas. Tumbes, 2017. Es medio.

Franco (2018) realizó una investigación denominada “Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017.” Tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción vital del personal docente, la población estuvo constituida por todos los docentes de la Institución educativa, según los resultados 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. En conclusión, 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 y el nivel de motivación de logro del personal docente de la Institución Educativa “Aplicación” José Antonio encinas. Tumbes, 2017. Es medio.

Remón (2013) se realizó una investigación titulada "Clima social familiar y motivación académica en estudiantes de 3ro y 4to de secundaria pertenecientes a colegios católicos de Lima Metropolitana", El objetivo de este estudio fue establecer la existencia de relaciones significativas entre las dimensiones y áreas del Clima Social Familiar y los tipos y subtipos de Motivación Académica y Desmotivación, en 378 estudiantes del 3er. y 4to. Año de Secundaria de colegios pertenecientes al Consorcio de centros educativos católicos de Lima Metropolitana. El estudio fue de tipo Correlacional y a través de un muestreo probabilístico, considerando criterios de inclusión y exclusión, se logró obtener una muestra estratificada y representativa de la población. La recolección de datos se hizo con la Escala del Clima Social en la Familia

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

Mercado (2010), Investiga sobre la Relación entre motivación e identidad cultural en adolescentes de la ciudad de Puno, Está constituida por adolescentes de primero a quinto año de educación secundaria de la ciudad de Puno. En el distrito de Puno existen 14 231 estudiantes de primero a quinto año de educación secundaria según datos del Ministerio de Educación, en donde: el 98.6% estudian en la parte urbana, el 1.3% estudian en la parte rural, el 86.8% estudian en colegios estatales, el 13.2% estudian en colegios particulares, el 51.5% son varones y el 48.4% son mujeres. Son 30 colegios en el distrito de Puno en donde: el 18 son estatales y 12 son particulares. El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre motivación e identidad cultural, para lo cual utilizamos como instrumentos válidos y confiables el test de Motivación M-L y el Test de Identidad cultural de Vicuña. Se concluyó en que hay relación directa y significativa, pero débil ( $Rho=0,176$ ) entre Motivación e Identidad Cultural en los adolescentes de la ciudad de Puno. En el departamento de Puno aproximadamente existen 275, 044 adolescentes quienes se encuentran en el desarrollo

de su identidad momento crucial en la adolescencia. Esta etapa es importante desde la perspectiva del desarrollo y configuración de la personalidad pues en ella se definen aspectos de gran importancia para la vida futura. El tipo y diseño del estudio es descriptivo correlacional que nos permitió conocer el grado de relación entre motivación e identidad cultural.

Ramírez., Abreu y Badii (2009) en su trabajo de investigación, tenían como objetivo encontrar la relación que existe entre la motivación laboral y el logro de los objetivos de la organización, es decir, si la primera resulta ser un factor fundamental para que se lleve a cabo el logro de objetivos. Se trata de una investigación de tipo no experimental y transaccional. Los autores buscaban también conocer la relación entre la motivación laboral y el grado de escolaridad y el puesto de las personas, con la satisfacción y productividad, con el nivel de sueldos y salarios, y finalmente la relación de la motivación con la calidad en el trabajo. La hipótesis general planteada para esta investigación indica que la motivación laboral es factor fundamental para el logro de los objetivos de la organización; además se apoya de las siguientes hipótesis secundarias: Los sueldos y salarios son la fuente principal de motivación del recurso humano. Las variables dependientes fueron: Objetivos Organizacionales, productividad, satisfacción laboral y calidad en el trabajo, mientras que la única variable independiente que se toma en cuenta en la investigación es la motivación laboral. Los investigadores aplicaron el método de estudio de casos como procedimiento de análisis de la realidad con el objetivo de buscar soluciones a través de la discusión y análisis de un problema dentro de una empresa real. La recolección de datos se hizo a través de una encuesta aplicada a la muestra, la cual consta de diez

personas del área operativa, en donde siete son obreros y tres supervisores, y diez personas administrativas, conformada por dos gerentes, tres jefes de área y cinco auxiliares. La encuesta fue el único instrumento de recolección de datos, la cual consta de ocho enunciados a través de un cuestionario tipo Likert. Los resultados de esta investigación indican que la motivación laboral incrementa el grado de satisfacción de las personas, su productividad y la calidad de su trabajo.

Vargas (2007) Realizo una investigación titulada “Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional san Antonio Abad del Cusco”, tuvo como objetivo general analizar la actitud emprendedora, las motivaciones para crear empresa, los conocimientos empresariales, la preparación empresarial, los obstáculos para crear empresa, la motivación de logro y la autoeficacia emprendedora sobre la intención emprendedora de los estudiantes, la muestra estuvo constituida por la totalidad de estudiantes matriculados, el análisis de la hipótesis específica indica que existe relación significativa entre la actitud emprendedora y la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional san Antonio Abad del Cusco.

Vargas (2007). Investigo y título Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y auto eficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la universidad nacional San Antonio abad del Cusco, para el presente estudio el método ex post facto o no experimental con un diseño transaccional correlacional causal, realizado en estudiantes universitarios en la universidad del Cusco cuyo objetivo era analizar la influencia de las actitudes



emprendedoras (actitud hacia la conducta), las motivaciones para crear empresa lo realizo a través de un modelo de ecuaciones estructurales, utilizo la escala de motivación de logro M-L . Escala de actitud emprendedora concluyendo que los valores del resultado del análisis de la bondad de ajuste ( $GHI=0.988$ ) y el índice de ajuste ponderado ( $AGFI=0.956$ ) alcanzaron valores óptimos lo que permite aceptar el modelo propuesto.

### **2.1.3 Locales**

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

Balladares (2018) realizo una investigación titulada “Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de motivación de logro en su dimensión logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, la población estuvo conformado 84 docentes, de los resultados obtenidos se concluye que el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad se encuentran ubicados en el nivel tendencia

alta de motivación de logro, el 43.1% del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto y el 42.4% del género masculino se ubican en el mismo nivel, el 46.2% de los nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto a alto y el 42.3% de docentes contratados se ubican en el nivel alto de motivación de logro. En conclusión, el 40.4% de los docentes, cuyas edades oscilan entre 51 a 66 años se ubican en un nivel de tendencia alto de motivación de logro y que el 43.1% de docentes del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 42.4% del género masculino se ubica en el mismo nivel.

Franco (2018) en su investigación titulada Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017, tuvo como objetivo general investigar la relación entre la motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017, la muestra estuvo conformado 70 docentes, de acuerdo a los resultados se puede 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. En conclusión, si existe relación significativa entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017. Con respecto al nivel de motivación de logro, el 45.7 % de los docentes se ubican en un nivel medio, y con respecto al nivel de satisfacción vital, el 47.1 % de los docentes se ubican en un nivel satisfecho.

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

## **2.2 Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1 Motivación de logro**

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

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

actividad. No esperan dinero o bienes materiales; simplemente gozan con lo que hacen.” (Casiello, 2013)

### **2.2.1.2 Que es logro**

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

### **2.2.1.3 Definiciones:**

La motivación al logro está concebida como una característica personal que se relaciona con la necesidad de ser independiente y maestro; también se vincula con la pretensión de llegar al cumplimiento de los objetivos personales y ser excelentes La motivación es una fuerza interna, un deseo o una necesidad, que de alguna manera excita al organismo dirigiendo la conducta hacia un objetivo o meta, pero para que esto suceda se tiene que desencadenar alguna clase de estímulo (una necesidad corporal o una señal en el ambiente) la cual el motivo activa y dirige la conducta según Franco (2018)

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

una meta o conducta, lo cual esta será de una forma establecida por los éxitos de los esfuerzos y habilidades del ser humano (pág. 139).

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

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

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

Según, Espada (Citado por García, 2015, P. 79) afirma que la inspiración del logro del esfuerzo; para unos pocos obreros estos ejercicios son una declaración de mucho trabajo, incluso de presión en su colección de ejercicios de trabajo, algunos

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

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

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

Respeto a ello se considera que “una alta motivación es promovida por una educación temprana, basada en autoconfianza y la independencia” (McClelland, Beers; Berglholg y Berlew , citado por Linares, 2011) En sí el origen principal de la

motivación por el logro y la naturaleza de este subyace en las tres necesidades sociales: la necesidad de Motivación por Afiliación; define como: “el establecimiento o restauración de las relaciones afectivas positivas con otra persona o grupos” (Mc Clelland, D., citado por Linares, 2011); la Motivación por Poder se define como: “el control de los medios para influir sobre otras personas” (Veroff; Atkinson; Mc Clelland, citado por Linares 2011) y la necesidad Motivación al Logro, define como: “el proceso de planificación, de esfuerzo hacia el progreso, tratando de hacer algo único, hacerlo de la mejor manera posible, teniendo siempre una relación de competencia con lo ejecutado anteriormente y superando el estándar de excelencia” (Mc Clelland, citado por Linares, 2011).

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

La motivación representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona e inducen que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas. Dado que los motivos de los empleados influyen en su productividad, es importante que los gerentes canalicen de forma efectiva las cosas que los motivan para que alcancen las metas de la organización. Sin embargo, cabe señalar que la motivación no es igual al desempeño. Incluso los empleados más motivados podrían no tener éxito en su trabajo, sobre todo si no cuentan con las competencias necesarias para desempeñarlo o si las condiciones en que trabajan son poco favorables. Si bien el desempeño en el trabajo involucra mucho más que la motivación, ésta es un factor fundamental para un buen desempeño. De tal forma los empleados están más predispuestos a estar motivados que otros de acuerdo a los rasgos diferenciales individuales, tales como la autoestima, la tendencia a la motivación intrínseca y necesidad de logro. El desempeño en el trabajo involucra mucho más que la

motivación. Para que una organización sea efectiva debe atender los retos relacionados con la motivación que implica despertar en las personas el deseo de ser miembros productivos de la organización (Newstrom, 2011).

#### **a) Fases centrales de la motivación**

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

- ✓ Fase 1 Las necesidades son las carencias que una persona experimenta en un momento particular, pueden ser psicológicas, fisiológicas y sociales.
- ✓ Fase 2 Las necesidades crean tensión en el individuo, lo cual puede impulsar, reducirlas o eliminarlas.
- ✓ Fase 3 La motivación se dirige a una meta, la cual es el resultado específico que quiere tener una persona.
- ✓ Fase 4 Aquellas metas del empleado son las fuerzas que lo impulsan a actuar.
- ✓ Fase 5 Las recompensas o castigos constituyen señales (retroalimentación) para los empleados que les indican si sus necesidades de desarrollo, reconocimiento y sus conductas son adecuadas o inadecuadas.
- ✓ Fase 6 Una vez que los empleados han recibido sus recompensas o castigos vuelven a evaluar sus necesidades.

#### **b) Retos de la motivación**



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

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

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

- Actuación en términos de excelencia.
- Responsabilidad individual.
- Tiende a rodearse, para alcanzar sus metas, de colaboradores expertos y técnicos, más que de personas a quienes lo una un sentimiento afiliativo.
- Desea controlar su destino, lo cual equivale a que no confía en el azar.
- Asume riesgos moderados.
- Siente que el tiempo pasa rápido, lo que equivale a que hace un uso eficiente del tiempo.
- Sus metas se proyectan en el tiempo a mediano y largo plazo.
- Mantiene una actitud positiva, objetiva y realista.
- Es capaz de diferir la obtención de una meta valiosa sacrificando metas de menor valor inmediatamente obtenibles (diferimiento de la recompensa)

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

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

A fines de la década de 1940, McClelland, Clark, Roby y Atkinson entregaron una circunstancia de prueba en la cual el requisito de logro debe aparecer. Para esto, utilizaron algunas reuniones, una de cada estado de desvoltura y otra en un estado de decepción, que tenían que responder una prueba. Las personas que estaban en el estado de desvoltura se iluminaron de que se trataba de una encuesta sobre los problemas de la prueba, ya que era nueva. De esta manera en esta reunión hubo una insignificante asociación individual de los sujetos. Por otra parte, se solicitó a la otra reunión que revelara la mitad de los problemas, que luego necesitarían corregir, y además proporcionar datos sobre su coeficiente de inteligencia.

En esta reunión de la condición de desilusión, hubo una gran cantidad de asociación individual. Posteriormente, se hizo que estos sujetos confiaran en que las consultas asentadas tenían un lugar con una encuesta de conocimiento, cuyos

estándares establecidos por los experimentadores eran altos. Después de esto, necesitaron comprender las preguntas alternativas de la prueba que permanecieron. En el último período de este análisis, el TAT se pasó a las dos reuniones, y les reveló que era una prueba de inventiva. Los resultados demostraron que el requisito de logro era más alto para la reunión de la condición de decepción, que, para la condición de relajación, con sueños que aludían a logros a la luz de indicadores de referencia que eran más altos en la reunión primaria Grzib (2002).

Con estos primeros trabajos exploratorios, McClelland descubrió dos puntos de vista extremadamente significativos identificados con la inspiración de los sujetos: uno de tipo psicológico, los deseos (por ejemplo, cuando un suplente tiene estándares exclusivos al aprobar un examen, su inspiración para la investigación será alta) y otro de escribir lleno de sentimientos, la estimación del ímpetu (cuando el tema es fascinante, el suplente tendrá más inspiración para el examen) Sampascual (2007). La hipótesis de la inspiración del logro es una hipótesis psicológica de la estima del deseo, en la que se recomienda que la realización sea consecuencia del choque apasionado que se produce en la persona entre el escaneo del progreso y la evasión de la decepción Suárez y Fernández (2004). Estos modelos surgen del campo intelectual cuando todo está dicho y se considera que el individuo se acomoda en las elecciones de una manera juiciosa y dinámica, a diferencia de la conducta que demuestra que lo psicológico fue un poco demasiado en la creación de respuestas o prácticas Pintrich y Schunk (2006).

#### **2.2.1.7 Motivaciones y motivos:**

Según Pérez (citado en Sureda 2012), los individuos tienen un impulso llamado motivación potencial, inclinado hacia el logro de satisfacciones superiores, esta

motivación potencial se transforma en motivación actual hacia una decisión concreta, mediante dos mecanismos:

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

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

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

- a) **Concepto de si mismo:**

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

- b) **Autoestima:**

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

- c) **Internalidad:**

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

d) **Necesidad de logro:**

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

**2.2.1.9 Manifestaciones de la motivación de logro**

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

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

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

Por su parte, en Guatemala, Rosada (2012) realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre motivación de logro y el rendimiento académico, en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, por grado académico y género. El total de estudiantes fue de 28 estudiantes de 3er año y 22 de 4to, todos comprendidos entre las edades de 20 a 23 años. Aplicó la escala de motivación de

logro de Morales (2006). En el descriptivo de resultados del nivel de motivación de logro y promedio de notas Rosada (2012) observó que el nivel de motivación al logro de los estudiantes de tercero y cuarto año de la carrera de Psicología Organizacional, tanto hombres como mujeres se encuentran en un nivel bastante alto; sin embargo, el nivel de notas fluctuó entre 77 y 80 puntos. En ambos factores se pudo notar que los estudiantes del sexo femenino obtuvieron puntuaciones más altas que los de sexo masculino.

Osorio (2014) investigó sobre el nivel de motivación de logro en los estudiantes de los cursos de Proyectos Arquitectónicos correspondientes al primer ciclo académico de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Se evaluaron 78 mujeres y 58 varones en la carrera de arquitectura de la Universidad. Utilizó la Escala ML1 y LM2 de motivación de logro de Morales (2006). Se concluyó que no hay diferencia estadísticamente significativa, en ninguno de los cursos, siendo considerada la motivación de logro efectiva.

#### **2.2.1.10 Teoría de la motivación:**

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

Entre las principales teorías están:

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

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

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

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

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



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

- **Necesidades de Existencia o Existenciales (E):** Necesidades básicas. Consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad.
- **Necesidades de Relación (R):** Estas necesidades requieren, para su satisfacción, de la interacción con otras personas.
- **Necesidades de Crecimiento (G – Growth en inglés):** Deseo de crecimiento interno de las de las personas. Incluyen las necesidades de estima y la de autorrealización.

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

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

Según Maslow, el ser humano privado de todo estará únicamente motivado por sobrevivir (obtener comida y bebida); satisfechas estas necesidades, serán sustituidas por la seguridad (obtener abrigo, refugio y protección contra el peligro); ser estimado y querido por las demás personas y así hasta llegar a las necesidades más elevadas [autorrealización]: hacer realidad todo el potencial y la capacidad de la persona, que así llegaría al máximo desarrollo posible de sus facultades. Resulta más difícil en nuestros tiempos cubrir las necesidades de afecto, que pasan a ser determinantes en la conducta de muchas personas y por eso son tan importantes como percibió acertadamente Elton Mayo.

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

#### **b) La teoría de los dos factores de Herzberg**

Mientras Maslow intenta demostrar que la inspiración individual se construye progresivamente a través del cumplimiento de requisitos, las investigaciones realizadas por Herzberg, generalmente percibidas como la hipótesis de los Dos Factores, descubrieron que la cercanía de una afección puede hacer sentir bien a las personas, sin embargo que la no aparición causa distancia, pero no su calidad, por lo

que Herzberg derivó que las chispas crean satisfacción, pero que su falta de atención no se convierte realmente en decepción (Gómez, 2009).

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

### **c) Teoría de las necesidades secundarias (David McClelland)**

Es también conocida como Teoría de las tres necesidades.

Afiliación: Deseo de tener relaciones entre personas amistosas cercanas conformar parte de una congregación, etc. Les gusta ser siempre habitual, la comunicación con sus semejantes, no se sienten comfortable con el trabajo individual y le gusta trabajar en conjunto y contribuir a otra gente.

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

Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Transporta a los sujetos a implantar a ellos mismos a faenas altas que lograr. Estas personas tienen una enorme necesidad de desarrollar ocupaciones, pero muy poca de afiliarse con otra gente. La gente trasladada por esto tiene deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien llevado a cabo, admiten responsabilidades y requieren retroalimentación recurrente sobre su actuación.

Según McClelland, las necesidades se aprenden en la niñez, es decir, dependiendo de lo que se vive en la niñez, en la edad adulta se proyectarán unas necesidades más que otras; afirmando que la mayoría de las personas poseen “tipos de motivos” en su mente, pero con distinta intensidad

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

La necesidad del logro puede definirse como un deseo de hacer las cosas bien, de forma que el logro es un fin en sí mismo, con lo que una persona con elevada necesidad de logro encuentra la recompensa en el éxito alcanzado, en la realización de lo que hace. Esta necesidad fue detectada por McClelland, que ha dedicado una buena parte de su investigación a medir su fuerza en los individuos y en los grupos, llegando incluso a afirmar más recientemente que es susceptible de aprendizaje y, por tanto, que puede ser activada.

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

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

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

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

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

#### a) MOTIVACIÓN POR AFILIACIÓN

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

#### b) MOTIVACIÓN PARA EL LOGRO

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

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

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

#### c) MOTIVACIÓN POR PODER

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

Características:

- Desean crear impacto en sus organizaciones.
- Están dispuestos a correr riesgos para lograr dicho impacto.
- Es posible que utilicen ese poder en forma constructiva o destructiva.
- Los trabajadores motivados por el poder son excelentes si sus impulsos van dirigidos hacia el poder institucional, que busca influir en las personas para bien de la organización, y no del poder personal. Serán líderes exitosos.

#### d) MOTIVACIÓN POR COMPETENCIA

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

- Dominan su trabajo.

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

#### **d) Teorías de las expectativas de Vroom**

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

Si se recompensa al trabajador, éste hará una valoración del estímulo y responderá de manera que sea notorio o no un performance mayor fruto de sentirse motivado en algún grado (que puede ser el superior) y que lo lleve a seguir recibiendo compensaciones. El nivel de motivación de las recompensas es establecido por el trabajador; para el mismo (tendrá una valencia alta o baja). Cuanto mayor sea la valencia otorgada a un resultado, y mayor sea la probabilidad de conseguirlo, mayores serán los esfuerzos para conseguirlo. La conducta del individuo está determinada por la elección de las actividades que le dirigen hacia recompensas de alta valencia.

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



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

#### **2.2.1.11 Teoría del reforzamiento**

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

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

La hipótesis de la fortificación depende de la ley del impacto (Donal C. Mosley, 2005) que dice que la conducta que obtiene un feedback estimulante generalmente se repite, mientras que la conducta que no se refuerza no se repite (Daft, 2007). , con el objetivo de que la hipótesis de los exámenes de fortificación estableciera la conexión entre la conducta y sus resultados en vista de las fortificaciones, como sostenía el

destacado terapeuta Skinner, quien dijo que la conducta depende de sus resultados. Volviendo a la ley del impacto, se puede incluir que no solo la conducta que no se fortalece no se rehace más a menudo, sino que la conducta que se fortalece de manera adversa generalmente no se repite, con el objetivo de que la conducta que tiene resultados encantadores tiende a reavivarse, mientras que la conducta cuyos resultados son desagradables es esquivada (Ivancevich PL, 1997).

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

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

La aniquilación mata la conducta desafortunada sofocando los comentarios estimulantes.

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

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

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

##### **a) Teoría de la motivación intrínseca**

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

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

Mateo citado por Franco (2018) En su trabajo, “Pilar básico de todo tipo de esfuerzo”, señala acerca de la motivación intrínseca se basa en una pequeña serie de necesidades psicológicas (auto-determinación, efectividad, curiosidad) que son responsables de la iniciación, persistencia y reenganche de la conducta frente a la ausencia de fuentes extrínsecas de motivación. Las conductas intrínsecamente motivadas, lejos de ser triviales y carentes de importancia, (el juego) animan al individuo a buscar novedades y enfrentarse a retos y, al hacerlo, satisfacer necesidades psicológicas importantes. La motivación intrínseca empuja al individuo a querer superar retos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más capaz de adaptarse a los retos y las curiosidades del entorno.

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

DECI planteó la hipótesis de que la motivación intrínseca depende de la percepción de que la conducta resulta de causas internas en lugar de presiones externas y de que la motivación intrínseca disminuirá si se reducen los sentimientos propios de

competencia y autodeterminación. Además, identificó dos tipos de conducta motivada de manera intrínseca; una ocurre cuando la persona está cómoda pero aburrida y por tanto motivada para encontrar estimulación, y la otra implica dominar desafíos o reducir la incongruencia (Good y Brophy, 1996). La motivación interna de los alumnos y el interés intrínseco en las tareas escolares, aumentan cuando los alumnos tienen alguna posibilidad de elección y algunas oportunidades de tomar la responsabilidad personal de su aprendizaje (Stipek, 1996, citado en Santrock, 2002).

#### **e) Teoría de la motivación extrínseca**

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

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

- 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.

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

### **2.2.1.13 Clasificación de la motivación**

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

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

- Motivación por logro.

Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia:  
Compromiso Secundar los objetivos de un grupo u organización iniciativa prontitud

para actuar cuando se presenta la ocasión. Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

➤ **Motivación por competencia.**

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

➤ **Motivación por afiliación.**

Es el deseo de gozar del aprecio y la aceptación de la gente, está muy ligado a las necesidades socio- emocionales descritas por Maslow.

➤ **Motivación por poder**

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

Para Bateman (Citado por García, 2015, p. 80), la motivación es el conjunto de fuerzas que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona. Al revisar el concepto de motivación tal como lo describen distintos autores, encontramos una serie de características notablemente generalizadas:

- a) Su consideración como proceso psicológico.
- b) La desencadena una necesidad de cualquier índole (psíquica, social o física).
- c) Está orientada a una meta que la persona selecciona, meta cuya consecución considera válida para satisfacer esa necesidad.

- d) Facilita la actividad en cuanto es energizante y mantenedora de esa energía hasta el logro de la meta.

Nuevamente, Roussel (citado por García, 2015, p.88) alude que la inspiración es una norma para la ciencia del cerebro humano que se agrega al nivel del deber del individuo; es un procedimiento que causa, inicia, gestiona, dinamiza y mantiene la conducta de las personas hacia la consecución de los objetivos previstos; en caso de que hagamos un examen de las definiciones obtenidas previamente, deducimos que, básicamente, la inspiración singular es excepcionalmente Es difícil saberlo, ya que solo parte de él puede deducirse de las prácticas que comienza, coordina y mantiene; en cualquier caso, esta parte restante es una comprensión y no una percepción de objetivo.

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

Ureña (2015) alude que la inspiración es lo que hace una demostración individual y actúa absolutamente, se dice entonces que es una mezcla de

procedimientos académicos, mentales, fisiológicos, que eligen, en una circunstancia dada, con qué fuerza se actúa y en qué se desvía la vitalidad. Estas variables causan, canalizan y gestionan la conducta humana en un sentido específico y enviado, es decir, existe una razón interior o exterior que inicia la conducta, que se coordina constantemente hacia algún objetivo.

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

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

Casiello, 2013 afirma que:

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



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

#### **2.2.1.15 Variaciones de la motivación**

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

- Dirección Se refiere a la elección de actividades que realizamos cuando empleamos nuestros esfuerzos, lo que significa que podemos elegir trabajar con esmero en algunas tareas y no en otras.
- Intensidad Implica que tenemos el potencial de llevar a cabo diferentes niveles de esfuerzo, dependiendo de cuánto necesitamos hacer.
- Duración Refleja la persistencia de la motivación a lo largo del tiempo, en oposición a una elección puntual entre el curso de la acción (dirección) o los altos niveles de esfuerzo dirigidos a una tarea específica (intensidad).

#### **2.2.1.16 Medición de la necesidad de logro**

De acuerdo a Tijerina (2012) alude a este procedimiento como uno que depende de las derivaciones de la percepción e indicación de las prácticas. El logro de los

compromisos será entonces consecuencia de una conducta, que será dictada por los esfuerzos y las capacidades de un hombre.

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

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

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

#### **2.2.1.17 Características de la motivación**

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

##### **a) Proceso psicológico interno:**

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

##### **b) Fenómeno individual:**

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

##### **c) Compleja:**

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

**d) Extrínseca o intrínseca:**

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

**e) Intencional o propositiva:**

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

**f) Genera conductas activas y persistentes:**

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

**g) Genera autoestima:**

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

**h) Se retroalimenta:**

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

**i) Motivación no es presión:**

En el campo del trabajo, lo más importante, un gran pionero de las reuniones sabrá cómo cambiar los componentes estándar de peso en instrumentos de inspiración, para la ventaja de los demás.

Para el presente examen, es vital analizar y disfrazar los atributos de la inspiración que se comprenden a medida que se aplica un procedimiento para llevar a cabo prácticas dinámicas y tenaces para lograr ciertos objetivos. Comprender estas cualidades ha alentado la conversación sobre los resultados adquiridos en el examen, y también llegaron a las conclusiones.

Uno puede mostrar una parte de los atributos que retratan a los individuos impulsados hacia un alto logro; se esfuerzan por lograr objetivos claros y genuinos, explotan mejor su potencial y se concentran solo en comprometerse con recados en los que ponen a prueba sus habilidades. Por otra parte, las personas con bajo control tienden a ser impulsadas, principalmente, por el deseo de mantener una distancia estratégica de la decepción; por lo tanto, buscan asignaciones básicas, asegurando que no faltarán, o tareas tan problemáticas para las cuales la desilusión no tiene ramificaciones negativas, ya que, para todos los efectos, todos los bombardearían. (Beltan, 2014)

Frese (citado por Beltrán, 2014, Pág. 17), mantenga que la actividad se identifica con un resultado previsto (el objetivo), con la expectativa de que infiere el esfuerzo (demostración de voluntad) y con un arreglo para lograr el objetivo (contenido situado al objetivo). La expectativa asume una parte vital en la autodirección de la conducta,

a través de dos fuentes de control basadas en el intelecto. Uno de ellos actúa antes de tiempo, a través de la presciencia y la capacidad de presentar de forma racional los resultados futuros, el sujeto puede crear inspiraciones de reglas de actividad que funcionan como un instrumento para lograr los resultados que necesita. Las personas que tienen un requisito sólido para el logro le gusta en circunstancias en las que puede asumir la responsabilidad individual para descubrir los arreglos. Y, además, las personas con una gran necesidad de lograrlo intentan descubrir circunstancias en las que pueden enfrentarse a algún parámetro, ya sean capacidades, dinero en efectivo o una distracción, y demostrarles a sí mismos que son fructíferos. Sea como fuere, no eligen sus dificultades

indiscriminadamente: tienden a evitar las situaciones en las que el éxito parece muy poco probable. En lugar de ello, las personas que tienen una alta motivación de logro tienden a elegir tareas de dificultad inmediata. En contraste, así personas con una baja motivación al logro tienden a ser motivadas principalmente, por el deseo de evitar el fracaso, como resultado de ello, buscan tareas sencillas asegurándose de que no fracasarán, o tareas tan difíciles para las cuales el fracaso no tiene implicaciones negativas, puesto que prácticamente todo el mundo fracasaría en ellas.

#### **2.2.1.18 ¿Influye cómo nos han educado?**

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

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

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

Winterbottom (citado por Casiello, 2013), dirigió una investigación en la que acentuó que: los descendientes de madres que utilizaban fortificaciones entusiastas con mayor recurrencia y cariño, eran las personas que habían obtenido una puntuación más alta en inspiración de logros. Del mismo modo, sus amigos comunicaron estándares elevados sobre las victorias de logros futuros de sus hijos. "Su mentalidad era de seguridad, actuando de apoyo, celebrando en sus victorias y abandonando a los que se les permitía actuar, fortaleciendo su trabajo con expresiones de calidez y ofreciendo asistencia incluso con decepciones".

## **2.2.2 Delito de robo agravado**

### **2.2.2.1 Definición**

Esto va a derivar del concepto básico de robo simple, previsto en el artículo 188, del Código Penal. Por ello cuando se realiza la subsunción de la conducta es esta clase de delito, no basta únicamente invocar el artículo 189° del Código Sustantivo, pues esta norma no describe conducta alguna, si no contiene únicamente las circunstancias bajo las cuales la conducta básica del delito de robo simple se agrava. Rodríguez (citado por Marquezado, 2018)

Por otro lado menciona García (citado por céspedes, 2018, p.53) que está considerado como un delito complejo o mixto, esta clase de delito existe cuando en

una sola figura reúnen varios hechos, los cuales constituirían por si solo infracciones independientes, según esto, en el tipo del delito de robo agravado cada uno de sus componentes es constitutivo, si se analiza de manera independiente, de una infracción penal; el empleo de violencia o amenaza constituiría un delito de coacciones y el apoderamiento un delito de hurto.

De acuerdo a la que refieren Becerra, López, Candela, Vargas, Huanri, Silva y Fernández (2013) El robo es un delito contra el patrimonio consisten en el apoderamiento de bienes ajenos, con intención de lucrarse, empleando para ello fuerzas en las cosas o bien, violencia o intimidación en la persona. Son precisamente estas dos modalidades de ejecución de la conducta las que la diferencia del hurto, que existe únicamente al acto apoderamiento.

La mayor peligrosidad del robo, por el uso de esta fuerza o intimidación, justifica que la pena sea superior a la que se establece por el hurto. Dentro del robo hay dos modalidades distintas, una que se distingue por el empleo de la fuerza en las cosas y otras por la violencia o intimidación en las personas.

Según Peña (citado por Calisaya, 2015) cuando el apoderamiento ilegal de cosas ajenas, concurren hechos graves que deben ser calificados de manera separada para una evaluación de la penalidad por la peligrosidad del hecho. El robo definitivamente es una forma calificante del hurto, comprende el empleo de la violencia, elemento destacado del robo con respecto al hurto. Por ello, la materialización del robo reside en el apoderamiento ilegítimo de un bien mueble, total o parcialmente ajeno, empleando la violencia contra la persona o amenazante con un peligro inminente para su vida o integridad física.



Sostiene Rivacoba (citado por Calisaya, 2015) también se define como robo aquellas acciones en las que, a pesar de no medir fuerzas o intimidación, el robo agravado es penalizado incluso con cadena perpetua.

El robo agravado es un delito patrimonial, en virtud de los cuales el sindicado ha sustraído un bien de ajena pertenencia, es decir, del patrimonio del agredido, y si la víctima tuviera la facultad de decidir si lo único que desea es que el daño que el sindicado le causó, le sea resarcido, por qué razón no se ha incluido aún dentro de los delitos en los que es aplicable al criterio de oportunidad.

### **2.2.2.2 El robo agravado en el Perú**

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

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

### **2.2.2.3 La pena en el robo agravado**

La pena será no menor de 12 ni mayor de 20 años, si el robo es cometido:

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

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

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

#### **2.2.2.4 La motivación en la sentencia**

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

##### **a) La motivación como justificación de la decisión**

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

##### **b) La Motivación como actividad**

Colomer (citado por Peralta, 2016, p.89) La motivación como actividad se corresponde con un razonamiento de naturaleza justificativa, en el que el Juez examina la decisión en términos de aceptabilidad jurídica, y a prevención del control posterior que sobre la misma puedan realizar los litigantes y los órganos jurisdiccionales que eventualmente hayan de conocer de algún medio impugnatorio con la resolución. De lo expuesto se determina, que la motivación como actividad

actúa de facto como un mecanismo de autocontrol a través del cual los jueces no dictan las sentencias que no puedan justificar. Esto significa que en la práctica la decisión adoptada viene condicionada por las posibilidades de justificación que presente y que el Juez estará apreciando al desarrollar su actividad de motivación. En términos sencillos, se puede decir que la motivación como actividad es la operación mental del Juez, dirigida a determinar si todos los extremos de una decisión son susceptibles de ser incluidos en la redacción de la resolución, por gozar de una adecuada justificación jurídica.

### **c) Motivación como producto o discurso**

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

Según el autor en consulta, esta falta de libertad nos permite establecer un modelo teórico del discurso, que, si fuera libre, sería imposible proponerlo para permitir al juez controlar su actividad de motivación. El discurso en la oración está delimitado por límites internos (relativos a los elementos utilizados en el razonamiento de la justificación) y por límites externos el discurso no puede incluir proposiciones que están más allá de los límites de la actividad jurisdiccional. Es fundamental considerar que la motivación se limita a la decisión, por lo que cualquier razonamiento contenido en el discurso que no esté dirigido a justificar la decisión adoptada no será la motivación adecuada. La estrecha relación entre la justificación y el fracaso permite,

desde el punto de vista metodológico, conocer los límites de la actividad de motivación estudiando los límites del discurso justificador concreto escrito por el juez en relación con un fallo concreto. Por otro lado, el trabajo del intérprete de la sentencia será verificar si la justificación concreta formulada por el juez se ha realizado respetando los límites que en cada orden jurisdiccional se fijan en la motivación Colomer (citado por Peralta, 2016, p.89).

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

#### **d) La función de la motivación en la sentencia**

Colomer (citado por Terrones, 2016, p.148) Como la elección legal es la demostración procesal que incluye una tarea psicológica del Juez, consecuentemente de naturaleza conceptual, este juicio se comunica de manera sólida en el establecimiento que el Juez hace de su pensamiento, que surge en la redacción de la oración , entonces es vital toda una disputa legal sobre su elección, que se imagina como "inspiración", que alberga la capacidad de permitir a las reuniones la información de los motivos y propósitos detrás de la elección legal de lo que se tomará o permitirá que luego tengan la probabilidad de abordarlo cuando no estén de acuerdo con la sentencia del juez; y, tiene un componente de directriz legal, ya que satisface la capacidad de producir discreción en el Juez ahora mismo de elección, con la cual el

Juez debe controlar la importancia y el alcance de su elección y la manera en que la legitima.

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

**e) La motivación como justificación interna y externa de la decisión**

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

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

### **III. HIPOTESIS**

Según Hernández (2010) considera que en las investigaciones descriptivas no se formula hipótesis. Por lo tanto, en la presente investigación no se formulará hipótesis.

### **IV. METODOLOGIA**

#### **4.1 Tipo y nivel de la investigación**

El presente estudio fue de tipo descriptivo, (Hernández; Fernández & Baptista 2006), buscando describir la motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del establecimiento penitenciario de Tumbes.

Del nivel cuantitativo. Porque es usada para la recolección de datos para probar la hipótesis y el análisis estadístico. (Hernández; Fernández & Baptista 2006).

#### **4.2 Diseño de la investigación**

Es un estudio, no experimental por que la investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables y transversal porque se recolectaran los datos de un solo momento y es un tiempo único (Hernández, Fernández, Baplista 2006).

##### **4.2.1 Esquema del diseño no experimental de la investigación**

M                      O1                      X1

Dónde:

**M:** Población muestral.

**X1:** Motivación de logro.

**O1:** Resultado de la medición de la variable.

### 4.3 Población y muestra:

#### 4.3.1 Población:

Está conformada por 150 internos varones por robo agravado del instituto penitenciario de Tumbes.

*Tabla 1*

*Internos Del Penal*

<i>Edad</i>		<i>Genero</i>		<i>Grado De Instrucción</i>	
<i>f</i>	<i>%</i>	<i>Masculino</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
		<i>f</i>	<i>%</i>		
25 a 45	100%	Internos		Primaria (50)	33.2%
Años (150)		(150)	100%	Secundaria (50)	33.2%
				Superior (50)	33.2%
150	100%	150	100%	150	100%

**Fuente:** Espinoza, U. nómina de inscrito de los Internos varones por robo agravado del Instituto penitenciario de Tumbes, 2018.

#### 4.3.2 Muestra:

El muestreo es probabilístico por que se trabajó con toda la población las cuales son 150 internos varones por robo agravado del instituto penitenciario de Tumbes.

##### f) **Criterios de inclusión:**

- Internos varones por robo agravado que aceptaron participar en el estudio.
- Internos varones por robo agravado que evidenciaron facultades físicas y mentales para brindar información.



- Internos varones por delito de robo agravado que pertenezcan al establecimiento penitenciario de Tumbes.

**g) Criterios de exclusión:**

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

#### **4.4 Definición y operacionalización de variables e indicadores**

##### **4.4.1 Motivación de logro:**

###### **4.4.1.1 Definición conceptual:**

Motivación de logro se ha definido como “la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o un estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros» (Garrido, 1986, p. 138).

###### **4.4.1.2 Definición operacional:**

La motivación de logro fue evaluada a través de una escala en la cual se ha considerado la dimensión: Afiliación, Poder y Logro.

#### 4.4.1.3 Cuadro de operacionalización de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES O CATEGORÍAS	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Motivación de logro</b>	Afiliación	Suma de los puntajes directos de las dimensiones o sub categorías	Muy alto: 101-108	Cualitativa	Ordinal
	Poder		Alto: 83-100		
	Logro		Tendencia alto: 65-82 Tendencia bajo: 47-64 Bajo: 29-46 Muy bajo: 18-28		

## 4.5 Técnicas e instrumento de recolección de datos

### 4.5.1 Técnica:

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

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

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

### 4.5.2 Instrumento:

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

Sabino expone que un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos

y extraer de ellos la información (.....) Los datos secundarios, por otra parte son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido recogidos, y muchas veces procesados, por otros investigadores (.....) suelen estar diseminados, ya que el material escrito corrientemente se dispersa en múltiples archivos y fuentes de información. (Sabino, 1996).

#### **4.5.2.1 Escala de Motivación de logro de Vicuña**

##### **Ficha técnica**

Autor : Dr. Luis Vicuña Peri.

Año : 1997.

Procedencia : Lima - Perú.

Administración : Colectiva e individual.

Duración : 20 minutos (aproximadamente).

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

Basado en la teoría de Mc Clelland D.C.

**Ítems:** Enunciados de situaciones estructuradas cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde definitivamente desacuerdo (grado 1) hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

**Administración:** Es necesario poner énfasis en las instrucciones de cómo deben responder el examinado; debe quedar claro que deberá contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada.

**Validez:** La demostración si la escala cumple con un propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez del constructo. Para la validez del contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de organizaciones,

quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis 18. Situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del Ji cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces, a un nivel del 0.01 de significación.

Para el método de constructo se efectuaron correlaciones inter escalas y escala total esperando encontrar correlaciones significativas entre cada uno de sus componente y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas, pero de baja intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente pero a su vez todas evalúan motivación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

Tabla N° 01: De correlaciones escalar, y escalas Test total de la Escala de Motivación. M – L- 96

	<b>PODER</b>	<b>LOGRO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FILIACIÓN</b>	0.72	0.61	0.42
<b>PODER</b>		0.84	0.27
<b>LOGRO</b>			0.19

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

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

**Calificación:** Se corregirá sumando los puntajes directos de cada una de las sub escalas; A de motivación de afiliación, B de motivación de poder y C de motivación para el logro y adjuntándole un valor diagnóstico de acuerdo a una escala establecida. Para los fines del estudio sólo se utilizan los resultados de la sub escala de motivación de logro se corregirá utilizando un software (Microsoft Excell), dándole un valor diagnóstico a cada puntaje obtenido.

Los puntajes obtenidos en ambas escalas se utilizaron para determinar el promedio de ocurrencia de cada variable en el grupo estudiado y luego se procederá a la correlación de ambos grupos de datos.

El cómputo de las puntuaciones es muy práctico, sólo debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave:

- Para FILIACIÓN, sume los valores SOLO de las repuestas correspondientes al a alternativa “A”.
- Para PODER, sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa “B”.
- Para LOGRO, sume los valores a SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa “C”

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

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

Investigaciones efectuadas con la escala:

La motivación de logros y el auto concepto en estudiantes universitarios de la Universidad nacional Mayor de San Marcos. Instituto de Investigaciones Psicológicas 1996. Dr. Luis Vicuña P., Héctor M Hernández V., Jorge Luna A., Rolando Solís N., Rune Arauco M. Disposiciones psicológicas y Expectativas los estudiantes universitarios para la formación de empresas y el rol gerencial. Instituto de Investigaciones Psicológicas 1997. Dr. Luis A. Vicuña., Héctor M. Hernández V., Mildred t. Paredes T., Rolando Solís N., Jhonan Pecho G.

El manual de la escala MI-1 señala que el punteo global refleja como indicador de motivación al logro la búsqueda de éxito.

#### **4.6 Plan de análisis**

El análisis de los datos se procesó y utilizó una matriz de consistencia para la identificación de las variables, objetivos, metodología, escala de medición. Para el procesamiento de la información se utilizó el programa informático Microsoft Word y Microsoft Excel 2010, posteriormente fueron ingresado a la base de datos de SPSS vr22 para ser procesado e interpretados.

#### **4.7 Principios éticos**

El proyecto para empezar hacer el presente estudio deberá ser aprobado por ULADECH –CATÓLICA.

Los resultados obtenidos serán manejados por la investigadora y se mantendrán en el anonimato de las participantes.

SE Recalca que los datos no 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 de internos por robo agravado del instituto penitenciario de Tumbes.

El estudio que cumple con los principios básicos de la ética en investigación como el principio de beneficencia, de respeto a la dignidad humana ya que se brindara información a los internos por robo agravado y con el conocimiento decidan su participación en la investigación, a través del consentimiento informado; principio de justicia y el de derecho a la intimidad ya se podrá informar todo lo referente a sus inquietudes.

#### 4.8 Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	DIMENSIONES	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA	TECNICAS E INSTRUMENTO
¿Cuál es la motivación de los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario – Tumbes, 2018?	Motivación de logro	Filiación  Poder  Logro	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario – Tumbes, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de la dimensión afiliación de la motivación de logro en los Internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – Tumbes, 2018.</p> <p>Identificar el nivel de la dimensión poder de la motivación de logro en los Internos por</p>	<p><b>Tipo de la Investigación:</b> - Descriptivo simple</p> <p><b>Nivel:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> -No Experimental, transversal.</p> <p><b>Población:</b></p>	<p><b>Encuesta</b></p> <p>Escala de motivación de logro ML-1996</p>



			<p>delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – tumbes, 2018.</p> <p>Identificar el nivel en la dimensión logro de la motivación de logro en los Internos por delito de robo agravado del Instituto Penitenciario – Tumbes, 2018</p>	<p>150</p> <p>Internos por robo agravado.</p>	
--	--	--	---	---	--

## V. RESULTADOS

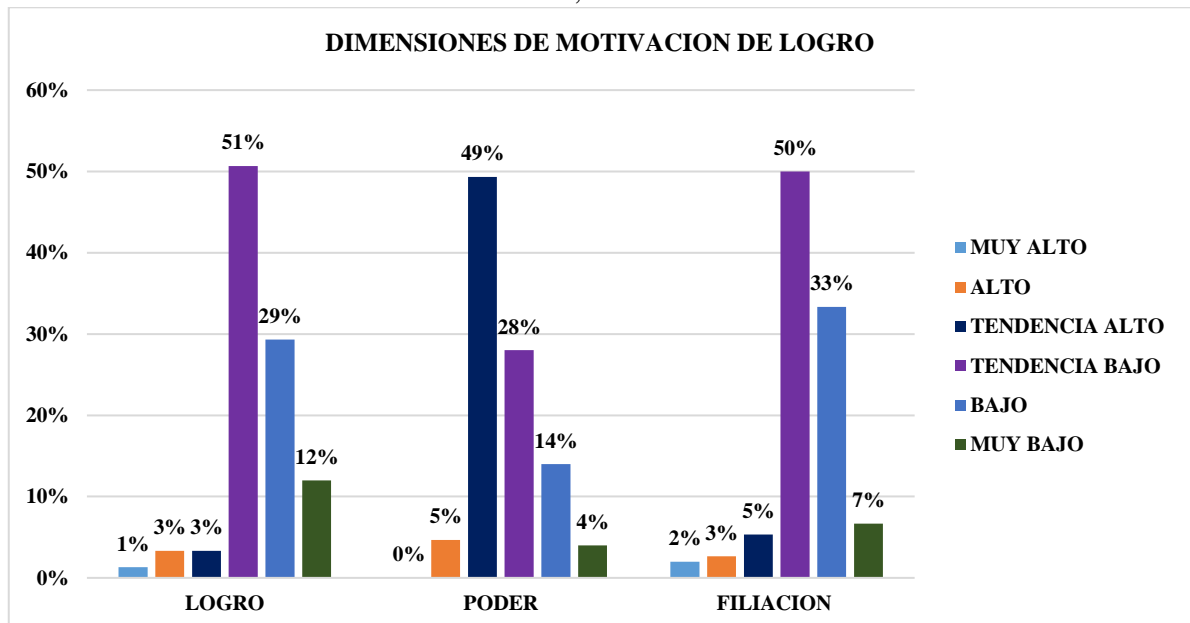
### 5.1 Resultados

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.*

NIVEL	PTJE	AFILIACION	PODER	LOGRO
MUY ALTO	101 - 108	1%	0%	2%
ALTO	83 - 100	3%	5%	3%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	3%	49%	5%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	51%	28%	50%
BAJO	29 - 46	29%	14%	33%
MUY BAJO	18 - 28	12%	4%	7%
<b>TOTAL</b>		100%	100%	100%

**Fuente:** Espinoza, U, motivación de logro en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.



**Figura 1.** *Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018..*

**Fuente:** Tabla 2

En la tabla 2 y figura 1, el 51% (76) presenta un nivel de tendencia baja del nivel de motivación de logro en los internos por delito de robo agravado; 29% (44) se ubica en

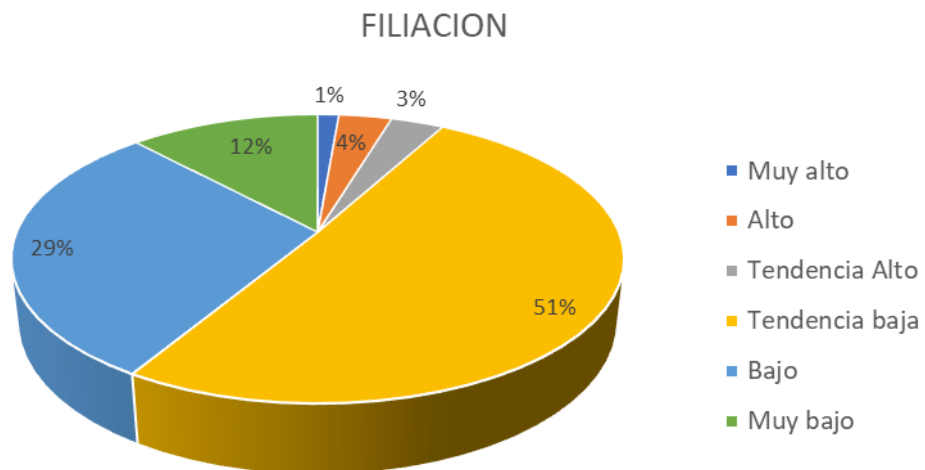
un nivel bajo; 12% (18) se ubica en un nivel muy bajo; 3% (5) se ubica en un nivel de tendencia alto; 3% (5) se ubica en un nivel alto y 1% (2) se ubica en un nivel muy alto; en la dimensión de poder el 51% (76) presenta un nivel de tendencia baja del nivel de motivación de logro en los internos por delito de robo agravado; 29% (44) se ubica en un nivel bajo; 12% (18) se ubica en un nivel muy bajo; 3% (5) se ubica en un nivel de tendencia alto; 3% (5) se ubica en un nivel alto y 1% (2) se ubica en un nivel muy alto; en la dimensión de logro el 49% (74) se ubica en el nivel de tendencia alta de motivación de logro en la dimensión poder en los internos por delito de robo agravado, 28% (42) se ubican en un nivel de tendencia baja, 14% (21) se ubican en un nivel bajo, 5% (7) se ubican en un nivel alto, 4% (6) se ubican en un nivel de tendencia muy bajo.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.*

NIVEL	PUNTAJE		CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy alto	101	108	6	2	1%
Alto	83	100	5	5	3%
Tendencia Alto	65	82	4	5	3%
Tendencia baja	47	64	3	76	51%
Bajo	29	46	2	44	29%
Muy bajo	18	28	1	18	12%
<b>Total</b>				150	100%

**Fuente:** Ídem tabla 2



**Figura 2.** *Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.*

**Fuente:** Tabla 3

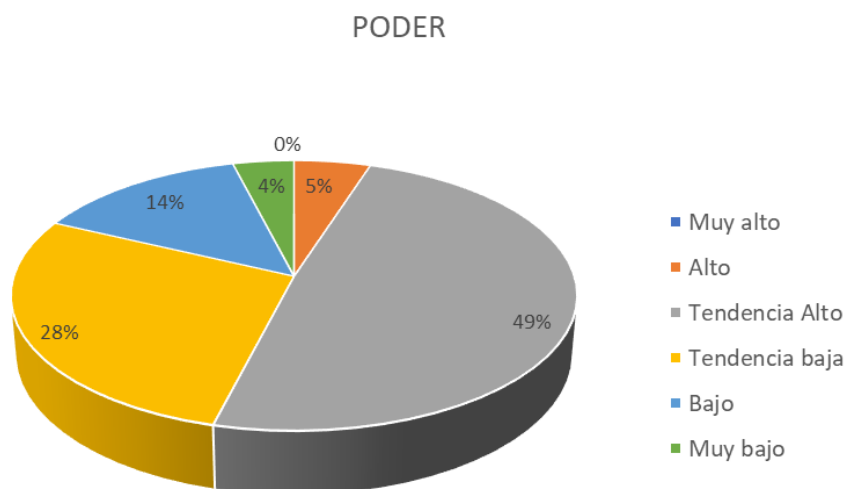
En la tabla 3 y figura 2, el 51% (76) presenta un nivel de tendencia baja del nivel de motivación de logro en los internos por delito de robo agravado; 29% (44) se ubica en un nivel bajo; 12% (18) se ubica en un nivel muy bajo; 3% (5) se ubica en un nivel de tendencia alto; 3% (5) se ubica en un nivel alto y 1% (2) se ubica en un nivel muy alto.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.*

Nivel	Puntaje	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	
Muy alto	101	108	6	0%	
Alto	83	100	5	7	5%
Tendencia Alto	65	82	4	74	49%
Tendencia baja	47	64	3	42	28%
Bajo	29	46	2	21	14%
Muy bajo	18	28	1	6	4%
<b>Total</b>			<b>150</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Ídem tabla 2



**Figura 3.** *Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.*

**Fuente:** Tabla 4

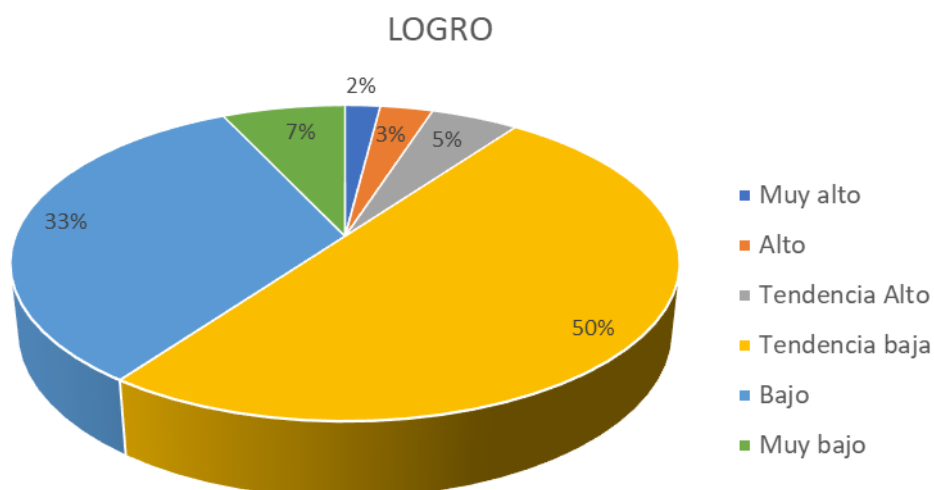
En la tabla 4 y figura 3, el 49% (74) se ubica en el nivel de tendencia alta de motivación de logro en la dimensión poder en los internos por delito de robo agravado, 28% (42) se ubican en un nivel de tendencia baja, 14% (21) se ubican en un nivel bajo, 5% (7) se ubican en un nivel alto, 4% (6) se ubican en un nivel de tendencia muy bajo.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.*

Nivel	Puntaje	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	
Muy alto	101	108	6	3	2%
Alto	83	100	5	4	3%
Tendencia Alto	65	82	4	8	5%
Tendencia baja	47	64	3	75	50%
Bajo	29	46	2	50	33%
Muy bajo	18	28	1	10	7%
<b>Total</b>				150	100%

**Fuente:** Ídem tabla 2



**Figura 4.** *Diagrama circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los internos por delito de robo agravado del Establecimiento Penitenciario – Tumbes, 2018.*

**Fuente:** Tabla 5

En la tabla 4 y figura 4, el 50% (75) presenta un nivel de tendencia baja del nivel de motivación de logro en los internos por delito de robo agravado; 33% (50) se ubica en un nivel bajo; 7% (10) se ubica en un nivel muy bajo; 5% (8) se ubica en un nivel de tendencia alto; 3% (4) se ubica en un nivel alto y 2% (3) se ubica en un nivel muy alto.

## **5.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS:**

En cuanto al nivel de motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario – Tumbes, 2018; se observa que el 51% presenta una tendencia baja en la motivación de logro; los resultados indican que, de manera abrumadora (92%), la motivación de logro se presenta en los niveles bajos. En este sentido, se difiere de Padrón., G, Sánchez., M (2013). Quienes indagaron en su investigación los resultados indican que la correlación de motivación al logro y la Inteligencia emocional asociado al Crecimiento Psicológico es elevada y positiva,  $R$  de 0.820, siendo ambas el 67.3% de la variación total del Crecimiento. A su vez se debe tener en cuenta que en grupos diferentes como el que investigó Vargas (2007) encontró que los valores del resultado del análisis de la bondad de ajuste ( $GHI=0.988$ ) y el índice de ajuste ponderado ( $AGFI=0.956$ ) alcanzaron valores óptimos lo que permite aceptar el modelo propuesto.

El Nivel de motivación en la dimensión afiliación de los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario – Tumbes, 2016; se observa que el 54% presenta una tendencia baja. Los resultados indican que, la gran mayoría (89%), alcanzan niveles bajos de afiliación. Importante reconocer que la motivación tiene una gran carga de afiliación con el contexto, como lo encontró Mercado (2010), quien investiga sobre la Relación entre motivación e identidad cultural en adolescentes de la ciudad de Puno. En la que indica que importante desde la perspectiva del desarrollo y configuración de la personalidad pues en ella se definen aspectos de gran importancia para la vida futura.

La motivación de la dimensión poder de los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario – Tumbes, 2016; se observa que el 49% presenta una tendencia alta. Los resultados indican que en esta dimensión de poder los resultados cambian, pues el 58% está en los niveles altos. Se encuentran coincidencias entre el presente estudio y los hallazgos de González (2012) quien concluyó que esta variable si tiene relación con el rendimiento académico, sin embargo, puede ser un determinante moldeable y/o enseñable, estudiantes de elevada motivación por logro hacia un tema con frecuencia obtenían notas altas y por otro lado aquellos con calificaciones bajas padecían de bajos niveles de motivación.

La nivelación de esta variable en la dimensión logro en internos por delito a robo agravado del instituto penitenciario – Tumbes, 2016; se observa que el 50% presenta una tendencia baja. Los resultados indican que, de manera abrumadora (90%), la motivación en la dimensión logro se presenta en los niveles bajos. En este caso, Luna (2012) realizó un trabajo titulado “Motivación de logro académico” cuyo desenlace nos hace de manifiesto que existe elevada disposición a buscar una posición donde se logre ser reconocido académicamente en mayores niveles en comparación a los demás estudiantes al llegar a cumplir sus objetivos.



## **VI. CONCLUSIONES**

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

1. Se determinó que los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario se ubicaron en el nivel de tendencia baja en motivación de logro.
2. Se identificó que los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario se ubicaron en el nivel de tendencia baja en la dimensión afiliación.
3. En cuanto el nivel de motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario se ubicaron en el nivel de tendencia baja en la dimensión poder.
4. Se concluye que los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario se ubican en el nivel de tendencia baja en la dimensión logro.

## **6.1 RECOMENDACIONES:**

1. Se recomienda al INPE-Tumbes, tomar en cuenta los presentes resultados involucrándolos como parte del conocimiento descriptivo de los internos sentenciados y procesados por el delito de robo agravado, para generar estrategias de rehabilitación y reinserción satisfactoria en la sociedad, luego de cumplir con su condena el interno.
2. Al Psicólogo y a la Asistente social, seguir impulsando los programas de reinserción social, en los internos varones sentenciados y procesados por el delito de robo agravado, con talleres y proyectos de reducción y mejora a nivel psicosocial, educacional y laboral, teniendo como fin, modificar o mejorar la conducta humana de cada uno de los internos, para que en un futuro no vuelvan a delinquir.
3. Se recomienda al Director del INPE –Tumbes busque la implementación de acuerdo o convenios con instituciones públicas o privadas con el fin de garantizar puestos de trabajo a los internos, para que gocen de sus beneficios penitenciarios y así puedan tener su mente ocupada realizando labores que puedan satisfacer sus necesidades y bienestar económico

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, T. "Exposición de motivos", Código penal (1931), p. 23.
- Balladares, L. (2017). Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017.
- Beltrán, J. (1993). Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje. Madrid: Síntesis.
- Budien, Y. (2014). Relación entre nivel de motivación y logro de competencias en los estudiantes del ix semestre de la clínica odontológica de la ucsm. arequipa – 2011.
- Cogollo, E. y Miranda, Y. (2016). Estilos de apego en un grupo de jóvenes con rasgos antisociales y psicopáticos. En la universidad corporativa de Colombia, (tesis de pregrado). Colombia.
- Daft, R. L. (2007). La experiencia el liderazgo. Madrid: Paraninfo S.A.
- Franco, G. (2018) Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017.
- Fernandez, J. (2008) La integración de sujetos inadaptados socialmente. Un estudio de caso: El centro de menores Tierras de Oria (tesis de doctorado).
- Foucault, M. (2012). Vigilar y castigar. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Franco, L. (2018). Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017.
- Gallego, M., Cabrera, P., Ríos, J. y Segovia, J. (2010). Andar 1 km en línea recta: La cárcel del siglo XXI que vive el preso. Madrid: Comillas.
- García, J. (2012). Calidad de sentencia penal sobre robo agravado. Expediente N° 2005-00889-0-2501-JR-PE-07. Primera sala penal. Chimbote.
- Gomez, M. M. (2009). Introducción a la metodología de la investigación científica. En U. A. Bello, Introducción a la metodología de la investigación científica. (pág. Capítulo 10). Chile : Brujas .

- González, J, y Lecaros., J (2008). Capital social familiar y delincuencia adolescente. De la universidad de Talca-facultad de psicología-(tesis de pregrado). Ciudades de Talca y Curicó, región del Maule.
- Herrero, O. (2006). “Reseña de "Nuestros presos: Cómo son, qué delitos cometen y qué tratamientos se les aplica”. En Anuario de Psicología Jurídica, vol. 16, págs. 139-141. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Ivancevich, J. M., Lorenzi, P., & Skinner, S. (1997). Gestión: Calidad y competitividad. Madrid: McGraw-Hill/Interamerica de España, S.A.
- Jiménez, C. (2012). Ineficacia del trabajo penitenciario como tratamiento en el establecimiento penal de Tumbes, (tesis de pregrado).Perú-Tumbes.
- Jiménez, P. (2009). Caracterización Psicológica de un Grupo de Delincuentes Sexuales Chilenos a través del Test de Rorschach, (tesis de pregrado). Chile.
- Lex, J. (2012). Diccionario Jurídico On Line.
- Martinez, A. (2015). "Factores Sociodemográficos y su relación con la motivación del logro de los técnicos de enfermería del hospital regional II-2 "José Mendoza Olavarria de Tumbes, 2014".
- Mercado, J. (2010). Motivación e identidad cultural en adolescentes de la ciudad de Puno, (tesis de pregrado). Puno-Perú.
- Moledo, L., Aroca, C. y Alba, J. (2013). “La pedagogía penitenciaria en España: Luces y sombras”. En Revista de Educación, núm. 360, págs. 119-139. [20 septiembre de 2015].
- Morales, L. (2010) clima social familiar de los internos de los penales del Perú, (tesis de pregrado). Puno-Perú.
- Muchinsky, P. (2002). Psicología Aplicada al Trabajo. México: Editorial Thomson Editores. Sexta Edición.
- Muñoz, D. (2013). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre robo agravado, en el expediente n° 23695-2005-0-1801-jr-pe-91, del distrito judicial de lima-lima. 2013. del Distrito Judicial de Lima-Perú.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano. México: Editorial MCGraw-Hill. Décimotercera Edición.
- Ovalles, (2007). Incidencia de la disfunción familiar asociada a la delincuencia juvenil.

- Padrón, G, y Sánchez, M. (2010). Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el Crecimiento Psicológico. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2010, vol.15, n.49, pp. 141-158. ISSN 1315-9984.
- Pérez, L. y Pinzón, X. (2009). Factores psicosociales asociados a la conducta delictiva de los internos condenados por homicidio reclusos en la cárcel de máxima seguridad de Combita (Boyacá), (tesis de pregrado). Colombia.
- Quílez, R. (2015). “Así trabajan los presos en las cárceles españolas”. En *El Mundo*. [18 septiembre de 2015].
- Redondo, S. (2007). *La psicología de la delincuencia*, (tesis de pregrado). Chile.
- Remón, F. (2013). *Clima social familiar y motivación académica en estudiantes de 3ro y 4to de secundaria pertenecientes a colegios católicos de Lima Metropolitana-Perú*.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* . Mexico: PEARSON Educación .
- Salazar, T. (2007). *Análisis sobre la delincuencia femenina por droga*. Centro Penitenciario Los Andes. Mérida-Venezuela 2005-2006. Capítulo Criminológico 35, 4, 539-562.
- Salazar, T. (2008). *Se preocupa e inicia un estudio referente a la Delincuencia femenina por drogas: Una aproximación a su realidad educativa*. Centro penitenciario "Región Los Andes". Mérida, Edo. Mérida. Venezuela, (tesis de pregrado). En la universidad de los andes-Venezuela.
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal del hospital “Doctor Prince Lara” Puerto Cabello, estado Carabobo*.
- Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. Barcelona: Ediciones B.
- Vargas, V. (2007). *Investigo y título Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y auto eficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la universidad nacional San Antonio abad del cusco*, (tesis de pregrado). Perú-Cusco.
- Vasquez, J. (2015). *Motivación de logro de los ingresantes a la facultad de Ciencias de la Salud*, Chimbote, 2014.

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

## Anexo 01: Escala de motivación de logro

**POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERÌ Y COLABORADORES**

### INSTRUCCIONES:

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

1 equivale a **DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO**

2 equivale a **MUY DESACUERDO**

3 equivale a **EN DESACUERDO**

4 equivale a **DE ACUERDO**

5 equivale a **MUY DE ACUERDO**

6 equivale a **DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO**

		De acuerdo			acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
<b>1</b>	<b>Cuando estoy con mis padres</b>						
A	Hago lo necesario para comprender						
B	Cuestiono lo que parece inapropiado						
C	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
<b>2</b>	<b>En casa</b>						
A	Apoyo en la contribución de un objetivo						
B	Soy el que da forma a las ideas						
C	Soy quien logra que se haga algo útil						
<b>3</b>	<b>Con mis parientes</b>						
A	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
B	Hago lo necesario para evitar su influencia						
C	Puedo ser tan afectuosos como convenga						

<b>4</b>	<b>Cuando tengo un trabajo en grupo</b>						
A	Acoplo las ideas del grupo para llegar a una síntesis						
B	Distribuyen sus notas para facilitar el análisis						
C	Finalmente hago visible mi estilo para la presentación						
<b>5</b>	<b>Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo</b>						
A	Me sumo al trabajo de los demás						
B	Controlo el avance de trabajo						
C	Oriento para evitar errores						
<b>6</b>	<b>Si el trabajo dependiera de mi</b>						
A	Eligiría a asesores con mucho talento						
B	Determinaría las normas y forma de trabajo						
C	Oriento para evitar errores						
<b>7</b>	<b>Amigos</b>						
A	Los trato por igual						
B	Suelen acatar mis ideas						
C	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
<b>8</b>	<b>Cuando estoy con mis amigos</b>						
A	Los tomo como modelos						
B	Censuro las teorías que no me parecen						
C	Busco la aprobación de mis iniciativas						
<b>9</b>	<b>Cuando mi amigo esta con sus amigos</b>						
A	Busco la aceptación de los demás						
B	Oriento el tema de conversación						
C	Los selecciono según me parezca						
<b>10</b>	<b>Con el sexo opuesto</b>						
A	Busco los puntos de coincidencia						
B	Busca la forma de controlar la situación						
C	Soy simpático si me interesa						



<b>11</b>	<b>El sexo opuesto</b>						
A	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
B	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
C	Permite la comprensión del otro						
<b>12</b>	<b>En relación de pareja</b>						
A	Ambos se complacen la sentirse acompañados						
B	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
C	Intento para obtener mayor utilidad						
<b>13</b>	<b>Respecto a mis vecinos</b>						
A	Busco sus lugares donde se reúnen						
B	Decido que deben hacer para mejorar algo						
C	Los ayudo siempre que obtengo beneficio						
<b>14</b>	<b>En general con mis conocidos del barrio</b>						
A	Los conozco bien y me gusta pasarlo con ellos						
B	Son fáciles de convencer y manejar						
C	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
<b>15</b>	<b>En general con mis amigos del barrio</b>						
A	Acato lo que se decide en grupo						
B	Impongo mis principios						
C	Espero que me consideren un ganador						
<b>16</b>	<b>Siempre que nos reunimos a jugar</b>						
A	Acepto los retos, aunque me pare						
B	Aceptan m i consejo para decidir						
C	Elijo el juego en el que puedo ganar						
<b>17</b>	<b>Durante el juego</b>						
A	Me adapto a las normas						
B	Impongo mis reglas						
C	Intento ganar a toda costa						

<b>18</b>	<b>Cuando el juego termina</b>						
A	Soy buen perdedor						
B	Uso las normas más convivientes						
C	Siempre obtengo lo que quiero						

## **Anexo 02: Validez y confiabilidad de los instrumentos**

**Validez:** La demostración si la escala cumple con un propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez del constructo. Para la validez del contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis 18. Situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del JI cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces, a un nivel del 0.01 de significación.

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

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

**Anexo 03: Consentimiento informado**

Yo Lic.Percy Rojas Aguirre “Director Del Centro Penitenciario Puerto Pizarro – Tumbes, autorizo mi consentimiento pleno a la estudiante de psicología Umberta Espinoza Odar, con el único fin de que me practique las encuestas, para facilitar la realización de estudio, materia de investigación denominado “motivación de logro de los internos por delito de robo agravado del instituto penitenciario tumbes, 2018.

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.

Firma:.....

Tumbes.....de.....201



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE  
FILIAL TUMBES

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Tumbes, 26 de Abril del 2017

**Oficio N°0285-2017-COORD-ULADECH CATÓLICA**

Sr.

Lic. Percy Rojas Aguirre

Director del Centro Penitenciario Puerto Pizarro - Tumbes

Presente.-

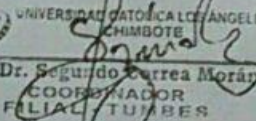
**ASUNTO : Solicito Brindar Facilidades**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y a la vez solicitarle brindar las facilidades a la alumna **UMBERTA ESPINOZA ODAR**, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología el IX ciclo de nuestra Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, para la aplicación del: **"Test Psicológico de Motivación de Logro"**, dirigido a 150 internos del establecimiento, que usted dignamente dirige.

Conocedor de su alto espíritu de colaboración en beneficio de la formación y superación de la juventud estudiosa de nuestra región, le expreso las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE  
Ing. Dr. Segundo Carrea Morán  
COORDINADOR  
FILIAL TUMBES

Av. Tumbes N° 104 - Tumbes - Perú  
Tel: (072) 524085  
www.uladech.edu.pe