



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS POBLADORES DE
18 A 54 AÑOS DE EDAD DEL ASENTAMIENTO
HUMANO LAS MALVINAS – TUMBES, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

NAVARRO CAMPOS JOSSELYN EDUVIT

ASESOR:

ZETA RODRIGUEZ GUILLERNO

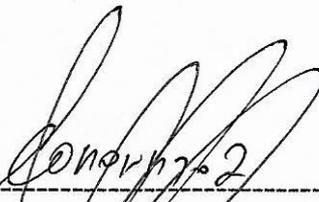
TUMBES - PERÚ

2019

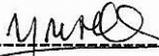
FIRMA DE JURADO Y ASESOR



Mgtr. Elizabeth Edelmira Bravo Barreto
Presidente



Mgtr. Carlos Alberto Zapata Coronado
Secretario



Mgtr. Narcisa Elizabeth Reto Otero de Arredondo
Miembro



Mgtr. Guillermo Zeta Rodríguez
Asesor

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios por la hermosa bendición de la vida, salud y la hermosa familia que me ha brindado.

Agradecerles a mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez.

Agradecerle a un ser muy especial que se sacrificado junto conmigo en este trayecto de mi carrera mi hijo Axel, así como también agradecerle a mi compañero, amigo, por su amor y paciencia en el transcurrir de mi carrera mi pareja Anthony Ramos.

De manera especial a mis asesores de tesis Laidy Mabel Irazabal Alamo y Guillermo Zeta Rodríguez, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

También quiero agradecerle a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote ULADECH por ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a un ser tan importante en mi vida, que me ha dado su manito en este camino de la vida, su afecto y cariño son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de seguir luchando. A su corta edad me ha enseñado a que hay que intentarlo de nuevo a no darnos por vencidos, te amo mi Axel Josimar.

A mis padres por ser el pilar fundamental de lo todo lo que ahora soy, en toda mi educación, tanto académica como el de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido atreves del tiempo.

También quiero dedicar esta tesis a un hombre que siempre estuvo ahí dándome ánimos y acompañándome en mis amanecidas, que me ha brindado su amor incondicional, mi pareja Anthony Ramos.

RESUMEN

El Perú viene atravesando cambios económicos, políticos y sociales teniendo como importancia la motivación de logro de los pobladores, sin embargo, esto suele verse afectado por los factores desmotivadores, debido a la problemática descrita, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la motivación de logro en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018? Por tal razón se tuvo como objetivo general determinar la motivación de logro en los pobladores del asentamiento las Malvinas -Tumbes, 2018. Se utilizó una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transversal y un nivel cuantitativo. La población muestral estuvo conformada por 217 pobladores; para la recolección de los datos se aplicó la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri. El análisis y procesamiento de datos se suministró en el programa Microsoft Excel 2010 y en el programa estadístico SPSS versión 22, obteniendo medidas estadísticas descriptivas, como tablas de distribución de frecuencia, porcentuales y contingencia, tuvo como resultados: El 53% de los pobladores se encuentra en un nivel de tendencia alto con relación a la motivación de logro, el 40% de los pobladores se ubica en el nivel tendencia bajo, mientras que el 4% se ubica en el nivel muy alto, el 3% de la población estudiada se ubica en un nivel alto de motivación de logro. En conclusión, podemos decir que el 53% se encuentra en un nivel de tendencia alto de motivación de logro.

Palabras clave: motivación de logro, afiliación, dimensiones.

ABSTRACT

Peru has been going through economic, political and social changes taking into account the motivation of achievement of the inhabitants, however, this is usually affected by demotivating factors, due to the described problem, the following question was posed: What is the motivation? of achievement in the inhabitants of 18 to 54 years of age of the Las Malvinas-Tumbes human settlement, 2018? For this reason, the general objective was to determine the motivation of achievement in the settlers of the Malvinas settlement -Tumbes, 2018. A descriptive type of research was used, with a non-experimental, cross-sectional design and a quantitative level. The sample population consisted of 217 inhabitants; for the collection of the data, Luis Vicuña Peri's achievement motivation scale was applied. The analysis and data processing was provided in the Microsoft Excel 2010 program and in the statistical program SPSS version 22, obtaining descriptive statistical measures, such as tables of frequency distribution, percentage and contingency, had as results: 53% of the inhabitants were It finds in a level of high tendency in relation to the motivation of achievement, 40% of the inhabitants is located in the low tendency level, while 4% is located in the very high level, 3% of the population studied is located at a high level of achievement motivation. In conclusion we can say that 53% are in a high tendency level of achievement motivation.

Keywords: achievement motivation, affiliation, dimensions.

CONTENIDO

	Pag.
1. TÍTULO DE LA TESIS	i
2. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	ii
3. AGRADECIMIENTO	iii
4. DEDICATORIA	iv
5. RESUMEN.....	v
6. ABSTRACT	vi
7. CONTENIDO	vii
8. ÍNDICE DE TABLAS	xi
9. ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.1.1. Internacionales	5
2.1.2. Nacionales	6
2.1.3. Locales.....	12
2.2. Bases Teóricas	15
2.2.1. Definiciones de motivación	15
2.2.1.1. Ciclo de la motivación	17
2.2.1.2. Importancia de la motivación	18
2.2.1.3. Tipos de motivación	19
2.2.1.3.1. Motivación intrínseca	19
2.2.1.3.1.1. Motivación intrínseca para conocer	20
2.2.1.3.1.2. Motivación intrínseca para lograr metas	21
2.2.1.3.1.3. Motivación intrínseca para experimentar estimulación	21
2.2.1.3.1.4. Motivación intrínseca de aprendizaje	21
2.2.1.3.2. Motivación extrínseca.....	22
2.2.1.3.2.1. Motivación extrínseca de aprendizaje.....	23
2.2.1.3.2. Factores que condicionan la motivación.....	23
2.2.1.4. Clasificación de la motivación	25

2.2.1.4.1.	Motivación por logro.....	25
2.2.1.4.2.	Motivación por competencia	25
2.2.1.4.3.	Motivación por afiliación	25
2.2.1.4.4.	Motivación por poder	25
2.2.2.	Motivación laboral	25
2.2.2.1.	La motivación y el desempeño laboral.....	26
2.2.2.2.	Perspectiva conductual.....	28
2.2.2.3.	Perspectiva humanista	31
2.2.2.3.1.	Las necesidades fisiológicas	31
2.2.2.3.2.	Las necesidades de seguridad	31
2.2.2.3.3.	Las necesidades de amor y pertenencia.....	32
2.2.2.3.4.	Las necesidades de estima.....	32
2.2.2.3.5.	Las necesidades de autorrealización	32
2.2.2.4.	Perspectiva cognitiva	36
2.2.3.	Motivación de logro	37
2.2.3.1.	Definiciones de motivación de logro.....	37
2.2.3.2.	Motivación para experimentar estimulación	39
2.2.3.2.1.	Los sentimientos de autonomía.....	40
2.2.3.2.2.	Los sentimientos de competencia.....	40
2.2.3.2.3.	Las reacciones positivas.....	41
2.2.3.3.	Modelos para fortalecer la motivación de logro	41
2.2.3.3.1.	La motivación de logro y sus componentes.....	43
2.2.3.4.	Características de las personas con motivación de logro.....	44
2.2.3.4.1.	Motivación de logro académico y la meta de logro.....	44
2.2.3.5.	Tipos para reconfortar la motivación de logro.....	45
2.2.3.5.1.	Modelo target.....	45
2.2.4.	Teorías de la motivación de logro.....	47
2.2.4.1.	Teorías de la motivación de logro de atkinson.....	47
2.2.4.2.	Teorías de las necesidades de maslow.....	50
2.2.4.3.	Teoría de la tendencia a la realización.....	52
2.2.4.4.	Teoría de existencia, relación y crecimiento (ERG).....	52
2.2.4.5.	Teoría de las necesidades de mc clelland.....	53

2.2.4.5.1.	Logro	53
2.2.4.5.2.	Poder	54
2.2.4.5.3.	Afiliación	54
2.2.4.6.	Teoría de las expectativas de vroom.....	55
2.2.4.7.	Teoría de la valía personal.....	57
2.2.4.8.	Teoría cognoscitiva social.....	57
2.2.4.9.	Teoría del autoconcepto.....	58
2.2.5.	La motivación en el transcurso de la vida escolar	58
III.	METODOLOGÍA	60
3.1.	Tipo de investigación	60
3.2.	Nivel de investigación	60
3.3.	Diseño de la investigación	60
3.3.1.	Esquema del diseño no experimental de la investigación	60
3.4.	Universo y muestra	61
3.4.1.	Población	61
3.4.2.	Muestra	61
3.5.	Definición y operacionalización de las variables.....	62
3.5.1.	Definición conceptual (DC).....	62
3.5.2.	Definición operacional (DC)	62
3.5.3.	Cuadro de operacionalización de variables	63
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
3.6.1.	Técnica	63
3.6.2.	Instrumento	63
3.6.2.1.	Escala de motivación de logro de Vicuña.....	64
3.7.	Plan de análisis	66
3.8.	Matriz de consistencia	67
3.9.	Principios éticos	69
IV.	RESULTADOS	70
4.1.	Resultados	70
4.2.	Análisis de resultados	76
V.	CONCLUSIONES	80
5.1.	Conclusiones	80

5.2.	Recomendaciones.....	81
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
	Anexo 1	88
	Anexo 2	91
	Anexo 3	92

INDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla 1 Distribución de la población según sexo y manzanas de los pobladores del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018.....	61
Tabla 2 Distribución de frecuencia y porcentaje de la escala de motivación de logro en los en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.....	70
Tabla 3 Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018	71
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018	72
Tabla 5 Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.....	74

INDICE DE FIGURAS

	Pag
Figura 1	
Diagrama circular de la distribución porcentual de la escala de motivación de logro en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.....	70
Figura 3	
Gráfico de barras de la tabulación cruzada entre motivación de logro en la dimensión poder en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.....	72
Figura 4	
Gráfico de barras de la tabulación cruzada entre motivación de logro en la dimensión afiliación en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.....	73
Figura 5	
Gráfico de barras de la tabulación cruzada entre motivación de logro en la dimensión logro en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.....	75

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se deriva de la línea de investigación titulada “Variables Psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos”. En los últimos tiempos el Perú viene atravesando cambios tanto económicos, políticos y sociales teniendo como importancia la motivación de logro de nuestros pobladores, ya que con ella se obtienen habitantes capaces de llevar a cabo sus metas y proyectos, así también aprendizajes significativos, desarrollando habilidades, destrezas y actitudes, llevándolos a la autorrealización, permitiendo tener un ánimo y entrega constante, cambiando su calidad de vida. La motivación de logro, variable que será abordada en el presente trabajo de investigación en los pobladores, del asentamiento las Malvinas-Tumbes, 2018. Dicha problemática radica en los factores desmotivadores que conllevan comúnmente a la población al desánimo y desinterés por las diferentes actividades y motivaciones que en algún momento tuvieron, trayendo con ello grandes consecuencias como delincuencia, suicidios, embarazos no deseados, abandono de sus estudios, hogares disfuncionales, encontrando así pobladores desocupados sin trabajo y sin saber qué hacer, ante la situación del sustento de sus hogares y de realizarse como personas. Es de suma importancia esta investigación ya que así se sabrá el nivel de motivación de logro con el que cuentan los pobladores de las Malvinas y así se les pueda ayudar, para que vayan mejorando, dejando de lado el conformismo y el miedo a que no puedan lograr lo que se propongan y así cuenten con esas ganas de sobre salir, pudiendo así darles otra calidad de vida a sus familiares y a ellos mismos, de esta forma evitaremos que un sinnúmero de problemáticas, como pueden ser vandalismo, drogadicción, familias disfuncionales, familias separadas, madres y padres solteros, embarazo precoz o no deseados, etc. Se han encontrado

varias definiciones, de motivación de logro, así tenemos a García, A. (2015) quien sostiene que la motivación de logro es realizar las cosas, actividades de la vida, por el deseo, el gusto de hacerlas bien. La persona con motivación de logro, no es motivada por factores extrínsecos como dinero, bienes materiales. Se motiva por sí mismo por el deseo de reconocimiento que le brinda dar sin recibir nada a cambio. Asimismo, Pintrich y Schunk (citado por Terán, 2016, p. 21) manifiesta que la palabra motivación proviene del verbo latino moveré, que significa “moverse”, “ponerse en movimiento” o “estar listo para la acción”. La idea del movimiento está implícita en las ideas de sentido común sobre motivación, supone algo que queremos alcanzar, algo que nos mueve y que nos ayuda a completar las tareas. La motivación de logro es de suma importancia en la vida de los pobladores del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018, a poder llevar acabo las tomas de decisiones de acuerdo a las motivaciones que vengan teniendo, ya que en la motivación de logro posee un efecto importante en el ser humano tanto en sus conductas que tendrán para desempeñarse en los diferentes ámbitos como en sus emociones; por ejemplo, una persona sin motivaciones, su estado de ánimo no será muy bueno que digamos, pero si esta persona tiene una buena motivación ahí todo cambia porque su estado de ánimo será el adecuado para conseguir lo que se propone. Por lo tanto, debido a la problemática descrita anteriormente, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la motivación de logro en los pobladores de 18 a 54 de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018? Para dar respuesta al enunciado del problema se plantea como objetivo general: Determinar la motivación de logro en pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento las Malvinas - Tumbes, 2018. Para lograr el objetivo general se hizo necesario plantear los objetivos específicos, en primer lugar: 1. Identificar la motivación de logro en la dimensión de

poder según la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018; en segundo lugar: 2. Identificar la motivación de logro en la dimensión de afiliación según la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018; en tercer lugar: 3. Identificar la motivación de logro en la dimensión de logro según la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018. Se hace mención que dentro de esta investigación no lleva hipótesis por ser descriptiva. Se consideró importante la realización de la presente investigación, ya que no solo ayudó a identificar los niveles de motivación de logro en sus dimensiones afiliación, poder y logro de los pobladores en función al sexo y edad, sino que también, desde el punto de vista teórico, se recopiló y sistematizó los sustentos teóricos, que guiarán a futuras investigaciones, proporcionándoles información precisa y verás, que amplíe y aclare sus resultados y recomendaciones. En lo práctico, la ejecución de la investigación, ayudó a diseñar protocolos de promoción de salud mental, que permitirán educar a la comunidad, logrando en ella una cultura de salud oportuna y permanente, dirigida a la población. El presente estudio es de tipo descriptivo de nivel cuantitativo y diseño no experimental, donde se investiga la motivación de logro en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018; el tamaño de muestra estuvo constituida por 217 pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018. Para efecto de la investigación se recogió la información utilizando como instrumento: La Escala de Motivación del Logro ML – 1. El análisis y procesamiento de los datos se realizó utilizando el programa estadístico SPSS versión 22 y el programa informáticos Microsoft Excel 2010, se utilizará el análisis estadístico descriptivo y los resultados se

presentarán en tablas de distribución de frecuencias porcentual. Los resultados obtenidos fueron: el 53% de los pobladores se encuentra en un nivel de tendencia alto con relación a la motivación de logro en los pobladores, el 40% de los pobladores se ubica en el nivel tendencia bajo, mientras podemos apreciar que el 4% de los pobladores se ubica en el nivel alto y bajo y el 0% de la población estudiada se ubica en un nivel muy alto, así como muy bajo de motivación de logro. Se concluyó que el 53% se encuentra en un nivel de tendencia alto con relación a la motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano “las Malvinas”. El informe se estructura de la siguiente manera: I: Introducción, II: Revisión literatura, III: Metodología, IV: Resultados, V: Conclusiones, referencias bibliográficas y anexos.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

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

Rivera (2014) en su investigación titulada "La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de Comayagüela, M.D.C., durante el año lectivo 2013", que tiene como objetivo general analizar como la motivación incide en el rendimiento académico de los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de la Colonia Iberia de Comayagüela M.D.C. durante el año lectivo 2013, la población estuvo conformada de 107 estudiantes distribuidos en los tres cursos del bachillerato, el 62.6% de la población de estudiantes están totalmente de acuerdo en que van al Instituto para

demostrarse a sí mismos que pueden obtener un título. el nivel de los resultados encontrados indica que el 12.1% se encuentran muy de acuerdo y 11.2% están bastante de acuerdo. En conclusión, la motivación del alumno incide positivamente en el rendimiento del alumno, ya que según se comprobó en este estudio, las variables de motivación intrínseca y extrínseca explican el 13.5% de la variable rendimiento.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Loayza (2015) en su investigación titulada “influencia de la motivación en el desarrollo cognitivo de los estudiantes en la asignatura de matemática en el instituto de formación bancariacertus”, teniendo como objetivo general determinar cómo la motivación influye en el desarrollo cognitivo de los estudiantes en la asignatura de matemática en el Instituto de Formación Bancaria-Certus, en el ciclo académico 2014-II, se trabajó con una población conformada por 80 estudiantes del Primer Ciclo de la Carrera de Administración Bancaria del Instituto de Formación Bancaria-Certus matriculados en la asignatura de matemática, por lo que se confirma una mejora significativa. De hecho, la diferencia de medias entre las pruebas de pretest y postest fue 13.17, a favor de la prueba del postest, la motivación logra mejoras significativas en la conceptualización de variables de interés simple.

Navea (2015) en su investigación titulada “un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud”, tuvo como objetivo general conocer en qué medida los estudiantes universitarios de carreras de ciencias de la salud, en concreto de Enfermería y de Fisioterapia, están motivados y autorregulan su aprendizaje, y cuáles son las principales estrategias motivacionales y

de aprendizaje que utilizan durante su estudio, la muestra está compuesta por 511 estudiantes, Los estudiantes de la muestra presentan un valor medio alto de la meta de tarea (M=4.52), seguida de las creencias de control y autoeficacia para el aprendizaje (M=4.11) y del valor de la tarea (M=4.11) y valores medio-altos de autoeficacia para el rendimiento (M=3.67) y ansiedad (M=3.12). Por tanto, se puede afirmar de forma general, que la muestra estudiada perteneciente al Centro Universitario San Rafael Nebrija y a la Universidad Alfonso X el Sabio, muestra una motivación principalmente para el aprendizaje con expectativas altas respecto a su autoeficacia y con niveles medios de expectativas ante el rendimiento y de ansiedad ante los exámenes. En conclusión, Según los resultados obtenidos mediante el estudio descriptivo de las variables motivacionales, los estudiantes de la muestra de estudio presentan unos niveles altos de meta de tarea, con niveles medio-bajos de los demás tipos de meta, como la meta de autoensalzamiento del ego, la meta de evitación y la meta de autofrustración del ego. Por tanto, están más preocupados por el aprendizaje en sí mismo que por evitar enjuiciamientos de otros, comparar sus rendimientos o realizar las tareas con el menor esfuerzo posible.

Paucar (2015) en su investigación titulada “estrategias de aprendizaje, motivación para el estudio y comprensión lectora en estudiantes de la facultad de educación de la unmsm”, tuvo como objetivo general establecer la relación entre las Estrategias de aprendizaje, la Motivación para el estudio y la Comprensión lectora en una muestra de estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM, con una muestra de 290 estudiantes de todos los ciclos académicos, los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre las Estrategias de aprendizaje, la

Motivación para el estudio y la Comprensión lectora en esta muestra de estudiantes. En conclusión los resultados alcanzados nos indican que la motivación para el estudio y las estrategias de aprendizaje se relacionan significativamente con la Comprensión lectora en los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM.

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

Sachun (2017) realizó una investigación titulada “Motivación y los estilos de aprendizaje en estudiantes de secundaria de las instituciones públicas del distrito de Coishco”, teniendo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y los estilos de aprendizaje en los estudiantes de secundaria de las instituciones públicas del distrito de Coishco, realizó con una muestra de 364 estudiantes de primer

a cuarto año del nivel secundario; de ambos sexos cuyas edades fluctuaron entre 12 y 16 años de edad, los estudiantes el nivel de los resultados encontrados indica que el 98.9% es decir que hay 360 adolescentes en dicho nivel. En conclusión con lo que respecta a los niveles de motivación los estudiantes se ubican en un nivel bajo con 98.9% es decir que hay 360 adolescentes en dicho nivel.

Sánchez (2015) realizó una investigación titulada “La motivación según McClelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú 2012”, teniendo como objetivo general establecer las relaciones entre la Motivación según McClelland y el Rendimiento Académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de la Escuela Académico Profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú. 2012, la población estuvo conformada por 100 alumnos del I ciclo de pregrado, el nivel de los resultados encontrados indica que el 71% no se distribuyen estadísticamente normal, este requisito solo se cumple en dos de ellas que representan el 29%. En conclusión, las variables motivación y rendimiento académico no están correlacionadas, lo que significa que un estudiante puede tener la motivación de afiliación, de poder o de logro y su rendimiento académico puede ubicarse en cualquier categoría o nivel, éste dato nos demuestra que es verdad la hipótesis nula. En éste sentido ambas variables son independientes, no están relacionadas significativamente, por tanto el rendimiento académico universitario no está asociado al tipo de motivación desarrollado por McClelland.

Terán (2016) en su investigación titulada “Motivación académica y estrategias de aprendizaje en estudiantes del primer ciclo de la universidad de San Martín de Porres”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación académica y las estrategias de aprendizaje en estudiantes del primer ciclo de la Universidad de San Martín de Porres, la población estuvo constituida por 338 estudiantes de ambos sexos que cursan el primer ciclo de las Escuelas de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos y Ciencias Contables Económicas y Financieras, matriculados en el semestre académico 2016-I de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres, el nivel de los resultados encontrados que el 30% de los estudiantes presentan un nivel medio en cuanto a la motivación académica, el 70% de los estudiantes presentan un nivel alto en cuanto a la motivación académica. En conclusión la muestra de estudio, predominantemente, presenta un alto nivel de motivación académica a nivel general, evidenciando, una alta predisposición e interés por el estudio y el aprendizaje.

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

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

Vivar (2013) en su investigación titulada “La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria”, teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación para el aprendizaje y el rendimiento académico en el área de Inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria de la institución educativa “Fe y Alegría N° 49”-Piura, 2012, la población de estudio estuvo constituida por los alumnos (as) del primer grado de educación secundaria y la docente del área de Inglés de la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 49”-Piura, el 40,7% de estudiantes equivalentes a 22 alumnos evidencian un nivel normal de motivación hacia el aprendizaje del Área de Inglés, solamente un 38,9% que es la totalidad de 21 alumnos, presentan un nivel alto de motivación. En conclusión, el grado de correlación es positiva y muy baja con un coeficiente de 0,012(Tabla N° 8) entre la motivación para el aprendizaje y el nivel de logro del criterio Expresión y Comprensión Oral del área de inglés habiendo obtenido el 48,1% de los estudiantes del primer grado de secundaria de la institución educativa “Fe y Alegría N° 49”-Piura calificativos de 11 a 13, resultando su aprendizaje en proceso (Tabla N° 3). En Para mejorar este resultado se pudo desarrollar más profundamente las capacidades de comprensión y producción de textos lo cual implica el desarrollo de dos habilidades (listeningspeaking). Proceso que se relaciona a la vida cotidiana del entorno familiar y social del estudiante en diversas situaciones comunicativas.

2.1.3 Antecedentes locales

Balladares (2017) realizó una investigación titulada “Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017”, teniendo como objetivo general identificar los niveles de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017, la población muestral estuvo conformado por 84 docentes, los resultados obtenidos se concluye que el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad se encuentran ubicados en el nivel tendencia alta de motivación de logro, el 43.1% del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto y el 42.4% del género masculino se ubican en el mismo nivel, el 46.2% de los nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto a alto y el 42.3% de docentes contratados se ubican en el nivel alto de motivación de logro.

Correa (2017) realizó una investigación titulada “Autoestima y la motivación de logro en los estudiantes del cuarto y quinto grado del nivel secundario de la institución educativa emblemática el triunfo–tumbes, 2016”, teniendo como objetivo general determinar la relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de cuarto y quinto grado de nivel secundario de la Institución Educativa Emblemática “El Triunfo”- Tumbes, 2016, la población muestral estuvo constituida con 150 estudiantes de cuarto y quinto grado de educación secundaria, obteniéndose los siguientes resultados: el 86% de los estudiantes se ubican en el nivel medio de autoestima y el 64% se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro. Se concluye que no existe relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática el Triunfo - Tumbes, 2016.

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

García (2017) en su investigación titulada “relación entre motivación de logro y la ansiedad en los estudiantes de secundaria de la institución educativa san jacinto del distrito de san jacinto - tumbes, 2016”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación de logro y la ansiedad en los estudiantes de la “Institución Educativa secundaria San Jacinto del Distrito de San Jacinto – Tumbes, 2016, la muestra estuvo conformada por 169 estudiantes, los resultados obtenidos indican que el 92.3% de la motivación de logro en los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa San Jacinto -Tumbes, 2016, se encuentra en el nivel de tendencia alta, y un 89% se encontró en un nivel mínimo moderado de ansiedad. Concluyendo que no existe relación significativa entre la motivación de logro y la ansiedad en los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa San Jacinto del Distrito de San Jacinto - Tumbes, 2016.

Rosales (2016) realizó una investigación titulada “relación entre locus de control y la motivación de logro de los estudiantes del primer año de secundaria de la institución

educativa inmaculada concepción - Tumbes, 2015”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre locus de control y motivación de logro de los estudiantes del primer año de secundaria de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2015, Se seleccionó aleatoriamente una muestra conformada por un total de 134 estudiantes, el nivel de los resultados encontrados indica que el 47.01% de los estudiantes se ubican en nivel de tendencia alto, el 29.10% se ubican en el nivel alto, un 21.64% se ubica en el nivel de tendencia bajo, un 1.49% se ubica en un nivel muy alto, un 0.75% se ubica en un nivel bajo y un 0.00% se ubica en un nivel muy bajo. En conclusión, se confirmó que no existe correlación significativa entre las variables del estudio, encontrándose que existe un coeficiente de correlación negativo muy baja $r = -0,078$, con una significancia estadística $p = 0,364$ siendo mayor $p < 0,05$. Asumiéndose la hipótesis nula.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definiciones de motivación

Para Murray (citado por Lescano, 2019, p.26) manifiesta que todos los seres humanos tienen necesidades, por tal motivo, se inspiró en el estudio de las necesidades de los sujetos haciendo una clasificación de estas e incluyó la necesidad de logro, por lo que la define manifestando “la motivación de logro como deseo o tendencia a vencer obstáculos, superando las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible”, Es así que Alonso en el año 2005, manifiesta que el aprendizaje y la motivación, “comienza con las razones personales que mueven a alumnos y alumnas a esforzarse por aprender o, por el contrario, a afrontar la actividad escolar tratando de evitar tanto el esfuerzo como las consecuencias negativas del fracaso”. la motivación en el salón de clases es uno de los aspectos esenciales sobre los que recae la atención a la hora de analizar aprendizaje; pensada esta desde la perspectiva docente como del alumno que aprende. Refiere Pintrich y Schunk (citado por Terán, 2016, p.21) que la palabra motivación proviene del verbo latino moveré, que significa moverse, ponerse en movimiento o estar listo para la acción. La idea del movimiento está implícita en las ideas de sentido común sobre motivación, supone algo que queremos alcanzar, algo que nos mueve y que nos ayuda a completar las tareas. Así mismo para Gonzales (citado por García, 2015, p. 13) refiere que la motivación es una compleja integración de procedimientos psíquicos que da la regulación inductora de la conducta, pues determina la dirección (hacia el objeto- meta buscando, o el objeto evitado, la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.

Según Terán (2016) la motivación requiere cierta actividad física o mental. La actividad física implica cierto esfuerzo, persistencia y otras acciones, la actividad

mental incluye un abanico de acciones cognitivas como la planificación, ensayos mentales, organización, supervisión, toma de decisiones, resolución de problemas y evaluación de cada progreso. La mayor parte de las actividades en la que los estudiantes se ven comprometidos se organizan con el propósito de lograr sus metas. Así mismo refiere Pintrich y Schunk (citado por Terán, 2016, p. 23) la mayor parte de lo que se sabe sobre la motivación intenta explicar cómo las personas responden a las dificultades, a sus problemas, a sus fracasos y a los inconvenientes que aparece cuando persiguen esas metas a largo plazo. Esos procesos motivacionales implican expectativas, atribuciones y afecto que sirve de ayuda para sostener cualquier motivación.

De acuerdo con Whittaker y Whittaker (citado por Gonzales, 2015, p.12) aluden a que la inspiración es una palabra utilizada para comprender las condiciones o expresiones que inician u ofrecen vitalidad al ser vivo, que conducen a objetivos específicos que aluden al empuje principal que nos obliga a realizar cierta actividad para lograr un objetivo particular. El objetivo, por ejemplo, sentir la necesidad de un cambio individual es importante para ser impulsado a la luz del hecho de que es un poder interno que nos impulsa a lograr algo.

Esfuerzo: Un hombre con gran inspiración está dedicado a su objetivo. El esfuerzo que se coordina hacia los objetivos de la asociación y que es predecible con estos, es lo que los directores deberían buscar.

Necesidad: Alude a un expreso interno que lo influencia para parecer elementos atractivos. Una necesidad que no se cumple produce una tensión, que potencia una motivación en la persona, que comienza una conducta de indagación para

descubrir objetivos singulares que se logran, satisfacer la necesidad de que la presión disminuya.

Metas organizacionales: es decir los objetivos que la organización busca.

2.2.1.1. Ciclo de la motivación:

Si orientamos la motivación como un proceso que nos impulsa a la satisfacción de necesidades, surge lo que se conoce como ciclo motivacional.

Para Chóliz (citado por Balladares, 2017, p. 22) este ciclo motivacional consta de las siguientes etapas:

- a) Homeostasis: así se le conoce a los momentos donde el organismo de ser humano permanece en estado de equilibrio.
- b) Estímulo: surge cuando aparece un estímulo generando una necesidad.
- c) Necesidad: es una carencia sin satisfacer que produce cierto estado de tensión.
- d) Estado de tensión: la tensión origina un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- e) Comportamiento: al activarse el comportamiento se dirige a satisfacer dicha necesidad.
- f) Satisfacción: el organismo vuelve a su estado de equilibrio cuando se satisface la necesidad, hasta que otro estímulo vuelva a presentarse.

Es importante señalar también que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo establecido, puede originar ciertas reacciones negativas como: desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente), ciertas actitudes de agresividad (física, verbal) expresiones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo, insomnio, problemas circulatorios y digestivos), apatía y

desinterés, pero lo más preocupante es, que cuando los trabajadores no logran satisfacer sus necesidades se bloquean, su autoestima decae y suele rendirse provocando frustraciones que pueden acarrear serias consecuencias tanto personales como laborales Lopez (citado por Balladares, 2017, p. 23). El estudio considera relevante este apartado, ya que, al comprender los momentos de la motivación desde el estímulo hasta la satisfacción se podrán caracterizar mejor los factores motivacionales que se presentan en los docentes que son sujetos de la investigación

2.2.1.2. Importancia de la motivación

Según la investigación de Ortiz (2014) refiere que la importancia de la motivación radica en la satisfacción o logro de ciertos objetivos en caso de persona individual, pero en caso de empresa su objetivo es el mismo, pero enfocado a los objetivos de la organización, los directivos han de tener conocimientos básicos sobre la naturaleza humana. ¿Qué es lo que motiva a una persona a trabajar intensamente? ¿Qué es lo que una persona desea o necesita obtener del trabajo? Una vez halladas las respuestas a estas preguntas, podrá diseñar un sistema de recompensas capaz de satisfacer estos deseos y necesidades. Los directivos, como muchos de nosotros, tienen percepciones y creencias muy definidas sobre qué es lo que mueve a las personas. Como sucede respecto a todos los demás aspectos de nuestra vida, cada persona parte de supuestos diferentes en todo lo que concierne a la naturaleza humana. Es el impulso que inicia, guía y mantuvieron el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

Así mismo Koontz (citado por Ortiz, 2014, p. 35) es más claro al decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que

esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera.

2.2.1.3. Tipos de motivación

Ryan y Deci (citado por García, 2017, p. 30) en esta parte se intentará retomar las definiciones clásicas de los temas de la motivación intrínseca y extrínseca, como estas han sido largamente estudiadas, la diferencia entre ellas ha dado lugar en las experiencias educativas. La motivación no es un fenómeno inherente. Los individuos no solo presentan diversas cantidades, sino del mismo modo diferentes tipos de motivación. Asimismo, varían no solo en el nivel de la motivación, sino también en la orientación de la motivación. La dirección de la motivación de logro se manifiesta a las actitudes y objetivos que dan parte a la acción, se representa al porqué de las acciones. Es dable poder distinguir entre dos tipos de motivación para la realización de alguna actividad: la motivación intrínseca y extrínseca.

Un individuo esta intrínsecamente motivado, si este realiza una actividad sin presentarse una recompensa que la actividad en sí. La motivación extrínseca, se refiere a la ejecución de una actividad, con el fin de obtener una recompensa externa.

2.2.1.3.1. Motivación intrínseca

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

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

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

Para García (2017) la motivación intrínseca es definida como la tendencia a buscar descubrimientos, retos, a la práctica de las capacidades propias, a la exploración y aprendizaje. Lo intrínseco tiene que conocer una dimensión enriquecedora y de aporte a la edificación individual. No tiene que ver de lo que somos, sino que se toma en cuenta lo que logramos ser y asienta como motivación intrínseca a todo que nos lleva a un mejoramiento personal. Se ha utilizado para motivar a empleados en sus trabajos y alumnos en el colegio: Recompensas tangibles tales como pagos, promociones (o castigos). Recompensas intangibles tales como la alabanza o el elogio en público. Y así también Deci y Ryan (citados por Correa, p. 30). Se puede delimitar claramente que se trata de algo que el alumno desea obtener, por a ver realizado un trabajo determinado. Esta motivación, se encuentra relacionada con la corriente conductista que se ha utilizado tradicionalmente para motivar a los estudiantes, más no se consigue siempre, en ocasiones, se da el efecto contrario, es decir, se produce desmotivación al no obtener el estímulo anhelado. Esto solo se produce si el ambiente que rodea a la persona es el adecuado, podría tratarse de una persona, o un grupo de personas o tal vez el entorno social.

2.2.1.3.1.1. Motivación intrínseca para conocer

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

2.2.1.3.1.2. Motivación intrínseca para lograr metas

Según Vallerand (citado por Remón, 2013, p. 58) la fuerza interna que lleva al sujeto a hacer algo por el placer que siente cuando intenta lograrlo crear algo. La atención del sujeto está centrada en el propio proceso y no tanto en el producto final o en el resultado. Está relacionado con términos como recreo personal: ya que también está vinculada al deseo de superarse así mismo.

2.2.1.3.1.3. Motivación intrínseca para experimentar estimulación

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

Según Bueno (citado por Remón, 2013, p. 59) hay una clara distinción entre ambos constructos, mientras que la motivación intrínseca es aquella que trae, pone, ejecuta y activa al sujeto por sí mismo, cuando lo desea y para aquello que le apetece; la motivación extrínseca proviene del exterior, es provocada desde fuera del sujeto, por otras personas o por el ambiente, para hacer algo.

2.2.1.3.1.4. Motivación intrínseca de aprendizaje

De acuerdo con Solís (citado por Lezcano, 2019, p.27) la motivación intrínseca aparece cuando se hace algo que se disfruta; cuando la tarea en sí misma es la recompensa. Para Gallegos, la motivación intrínseca es vincular las actividades de la clase con los intereses del estudiante, despertar curiosidad, señalar discrepancias asombrosas entre las creencias de los estudiantes y los hechos, hacer divertida la primera tarea de aprendizaje. Algunas posibilidades son impartir lecciones a través de simulaciones o juegos o usar conceptos novedosos y familiares. Puede ayudar variar la estructura de las metas de las tareas (cooperativa, competitiva e individualista), al igual que utilizar diferentes medios didácticos.

Por otro lado, González (citado por Lezcano, 2019, p.28) concibe el estudiar los modelos de motivación intrínseca que va de orientación general a metas, interés, formulación y consecución de metas, desarrollando autoconcepto, autoeficacia, para tomar atribución causal y valor subjetivo de las tareas de la motivación social, hasta llegar a desarrollar sus conceptos básicos, sus condicionantes y consecuencias y sus relaciones con el rendimiento académico

2.2.1.3.2. Motivación extrínseca

Ryan y Deci (citado por García, p.33) manifiestan sobre la motivación extrínseca, la cual hace énfasis a las implicancias en un tipo de actividad que involucre la recompensa externa. El semblante perjudicial de las recompensas es que impiden a la motivación intrínseca, ya que cambian la orientación del aprendizaje. Por ende, es significativo considerar de modo como se dispone la recompensa en cuanto a la relación al comportamiento deseado.

Refiere García (2017) que diversos tipos de la motivación extrínseca se diferenciaron, por ello diferían en el grado de autonomía auto determinación, dependiendo de la hondura que han podido tener los individuos con la internalización del inicio de la externa regulación y de cómo el comportamiento es estimulado por los elementos como premios, castigos, etc. Para este caso de la regulación interna, los individuos se envuelven en actividades para así cumplir verificar con una influencia interna lo que se basa en la búsqueda del auto engrandecimiento, y en la indagación de sentimientos de culpa y timidez.

2.2.1.1.2. Motivación extrínseca de aprendizaje

Solís (citado por Lezcano, 2019, p.28) indica que la motivación extrínseca es la que lleva al sujeto o estudiante a realizar una o varias tareas que no quiere del todo pero que realiza porque sabe que al final habrá una recompensa. Por su parte, Gallegos, indica que la motivación extrínseca se da cuando las relaciones no son evidentes, y es donde se deben explicar las relaciones a los alumnos. Lo expuesto por los autores indica que, en la motivación extrínseca, el individuo actúa porque sabe que habrá una recompensa por lo que está haciendo, no lo hace porque nace de él hacerlo. Es donde toca demostrar a los alumnos que los seres humanos deben tener espíritu de colaboración consigo mismos y con los demás.

2.2.1.1.4. Factores que condicionan la motivación

Refiere Hernández (citado por Bolaños, Paye y Sandoval, 2014, p. 35) que existen cinco factores fundamentales que condicionan la motivación, es por ello que se mencionan detalladamente.

La verdadera verosimilitud que los suplentes necesitan para lograr los objetivos que se proponen. En la medida en que un suplente sienta que el alcance de sus objetivos es concebible y no un producto remoto, hay una plausibilidad más notable que mantienen la inspiración esencial para lograrlo.

La mentalidad del suplente. El nivel de receptividad de cada suplente, la forma en que se identifican con su condición y con sus asociados, la idea que tienen sobre sí mismos e incluso sobre la sustancia que necesitan aprender, deciden su método para avanzar, el nivel de inspiración que puede crear y mantener el ritmo, de esta manera el tipo de descubrimiento que finalmente logra.

El aprendizaje que tiene el suplente. La información se concentra en el tránsito en el que debe actuar, las formas de aprendizaje que debe adoptar, la forma en que debe pensar con un objetivo final específico para afrontar eficazmente los recados y los problemas que surgen en la vida escolar.

La importancia y la utilidad de la sustancia. Nadie está interesado en lo que no le suena bien o que no le ofrece ninguna solidaridad. Una parte de la inspiración surge de lo que se descubre que puede terminar valiosamente tarde o temprano en la vida. En este sentido, la idea de la inspiración innata es de importancia comprobada, lo que demuestra que las prácticas de estímulo se ven directamente afectadas por la intriga individual, la realización o el deleite.

El entorno particular en el que ocurre la circunstancia de aprendizaje. En muchos eventos, lo que se descubre puede tener importancia y utilidad para nosotros, incluso un punto crítico, sin embargo, en igualdad de condiciones, no hay inspiración para aprenderlo. Esto se debe a las cualidades de la circunstancia o la condición de aprendizaje.

2.2.1.5. Clasificación de la motivación

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

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

2.2.1.5.1. Motivación por logro.

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

2.2.1.5.2. Motivación por competencia.

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

2.2.1.5.3. 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.

2.2.1.5.4. Motivación por poder

Según Londoño (citado por Salas, 2016 Pg. 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

2.2.1.4.1. Motivación laboral

Para Cummings y Schwab (citado por Talledo, 2015, p. 39) la motivación es un procedimiento especulativo como lo indica el comportamiento que es impulsado por algo que podría llamarse potencia o vitalidad que se activa o cambia debido a elementos internos o externos. Como se indica en el anuncio, los estados de ánimo de las personas tienden a influir más en la inspiración, cuando los cambios en el lugar de trabajo son una gran fuente de inspiración. En esta línea, se dice que es un procedimiento teórico dado que cada uno de estos artistas intérpretes, tanto dentro como fuera, asume una parte principal, en caso de que tenga un dominio amenazante en el trabajo, la inspiración no puede ser viable.

Según sus investigaciones Robbins (citado por Talledo, 2015, p. 39) alude que se puede considerar la inspiración formas que registran la fuerza, el curso y el ingenio del impulso de una persona para lograr un objetivo. Esta definición tiene tres componentes fundamentales: poder, esfuerzo e incansable, el poder se compone de la medida de esfuerzo que el individuo utiliza para lograr su objetivo.

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

2.2.2.1. La motivación y el desempeño laboral

Talledo (2015) entre las capacidades administrativas, autoritativas e individuales, están destinadas a dar forma a un grupo de trabajo donde se establecen los principios para la ejecución, evaluar la ejecución, solicitar, preparar y crear especialistas, para remunerar y ayudar a obtener los mejores resultados. Para un supervisor, es básico analizar y comprender cuáles son las variables decisivas en la ejecución del trabajo, cómo sus representantes ven la atmósfera de su asociación y cuáles son los componentes motivacionales que más los impactan. Brunet (citado por Talledo, 2015, p.49) a partir de este aprendizaje, el administrador podría diseñar investigaciones para ajustar la conducta de sus representantes, mejorar la rentabilidad y la naturaleza del trabajo, avanzar en las conexiones relacionales y aumentar la productividad de la asociación. La impresión motivacional del trabajo por parte de un representante que comprende la respuesta a una pregunta clave: ¿tiene una oportunidad de trabajar en esta asociación? Talledo (2015) obviamente hay algunas respuestas a esta pregunta. A las personas les gusta más o menos la atmósfera de trabajo de su asociación, incluso sin estar constantemente conscientes de lo que realmente destruye esta observación. La inspiración para la ejecución del trabajo, en realidad es la identidad de una asociación. Sin duda, con frecuencia se percibe que la inspiración moldeada en la conducta de un individuo, a pesar del hecho de que sus determinantes son difíciles de distinguir, por lo que el jefe debe lograr una forma completa de tratar con el reconocimiento, por lo que el supervisor debe lograr una forma completa de tratar con distinguir qué factores son determinantes en la ejecución de su personal, y utilizar su impacto para reconocer para lograr una condición de empoderamiento y positiva.

Según Talledo (2015) las investigaciones en la ejecución del trabajo surgen de la necesidad de comprender la conducta de la persona dentro de la asociación, tratando

de aclarar estas prácticas en relación con los segmentos físicos y sociales. En el caso de que la ejecución sea sinónimo de identidad, el supervisor que supervisa primero debe percibir a quién se está atendiendo, cuáles son las medidas que razona y cuáles se pueden seguir. La idea de la inspiración para la ejecución del trabajo generalmente es nueva en el campo de la ciencia cerebral jerárquica moderna y su definición o utilización, cambios regulares en la parte de los científicos que lo consideran. Sea como fuere, las raíces hipotéticas de esta idea no son generalmente claras en los estudios.

Para Cummings y Schwab (citado por Talledo, 2015, p. 50) demuestra el tipo de elementos que inspiran a las personas a continuar de ciertas maneras. El segundo es un procedimiento de motivación, que muestra el camino en el cual el especialista se despierta con éxito y con destreza dentro de la asociación a su trabajo; Debería notarse que los resultados externos e inherentes son chispas de la ejecución del trabajador.

Así mismo Talledo (2015) correspondería a los resultados originales y característicos son exhalaciones de la ejecución del trabajador. Debería notarse que, si estos ángulos están seguros, son superiores. En este mismo pedido de pensamientos, el último marco se mantiene en el tiempo, allí intercede la realización de resultados estimados en los que se incrementa la satisfacción y el nivel de deseo.

2.2.2.2. Perspectiva conductual

Santrock (citado por García, 2017, p. 39) en la perspectiva conductual señala las recompensas externas y los objetivos son céntricos en la valoración de la motivación del individuo.

Alello (citado por García, 2017, p.39) manifiesta que la motivación de tipo intrínseca se fundamenta en diversas situaciones donde el individuo ejecuta las actividades solo, por el placer de hacerlas, individualmente de si llega a conseguir un reconocimiento o no.

Santrock (citado por García, 2017, p.39) en este punto manifiesta que la motivación extrínseca, acata a situaciones donde el individuo se involucra en actividades primariamente con fines instrumentales o también por motivos externos a la actividad que se va a realizar, como se podría lograr conseguir una recompensa. esta perspectiva destaca la calidad de la motivación de tipo extrínseca. esta motivación extrínseca rodea incentivos externos, como puede ser las recompensas o los castigos.

Santrock (citado por García, 2017, p. 41) según la motivación de tipo intrínseca, se basa en los factores internos del individuo, como la curiosidad, esfuerzo, autodeterminación y el desafío. En la perspectiva conductual se resalta la calidad primordial de la motivación. Esta motivación mencionada refiere involucrar los incentivos externos, como pueden ser los incentivos y castigos. La motivación intrínseca se centra en los factores internos, como lo son la curiosidad, esfuerzo, desafío y la autodeterminación. Con relación a estos tipos de motivación, algunos individuos se orientan es sus investigaciones, ya que desean lograr buenas calificaciones o para evadir el reproche de la madre o del padre; así indican que se encuentran motivados extrínsecamente, otros individuos lo hacen por estar motivados intrínsecamente para lograr altos niveles en el desempeño académico. La motivación de tipo intrínseca y el interés interno en las actividades que se realizan en el ámbito escolar desarrollan cuando un individuo tiene la posibilidad de elección y oportunidades para así tomar en compromiso individual de su aprendizaje, instituir sus

propias metas, planificar como alcanzarlas y conocer su progreso. Por otro lado, cuando las habilidades empleadas son altas, pero las actividades no logran ser desafiantes, el resultado es el fastidio. Cuando el reto y las categorías de la habilidad son bajos, se experimenta descuido y cuando se afrontan en una tarea retadora para la que no se pretende tener las habilidades necesarias, en ese caso se experimenta la ansiedad. Las recompensas son sucesos positivos o pueden ser también negativos, que puedan motivar al comportamiento del individuo. Los que sí están de acuerdo con la ocupación de incentivos insisten que añaden interés y motivación en la conducta, direccionando la atención hacia comportamientos apropiados y la separación de aquellos estimados inconvenientes. Trechera (citado por García, 2017, p.41) refieren que las teorías basadas en función de incentivos parten del aparente de que los individuos suelen ejecutar comportamientos con el fin de lograr algún beneficio o evaden realizar aquellas conductas que llevan a un daño. Para aquel enfoque la modificación de conducta se empleará fundamentalmente mediante recompensas, refuerzos por medio de omitir o evadir aquello que sea riguroso. Para obtener la modificación de conducta se pueden emplear diversos métodos, entre ellos está el reforzamiento, la extinción y el castigo.

García (citado por García, 2017, p. 42) mencionan las diferencias entre motivaciones y motivadores indicando, por otra parte, que los motivadores sucesos que incitan a que el individuo logre un desempeño alto, por ende, el motivador son los incentivos o recompensas ya reconocidos que desarrollan el lanzamiento para satisfacer esos deseos. El motivador es algo que interviene potencialmente en la conducta de un individuo. Asimismo, se marcan las diferencias entre satisfacción y motivación. La motivación se representa al esfuerzo e impulso de poder lograr alcanzar

una meta. Mientras que la satisfacción al placer que se percibe una vez lograda la meta, por ello, la motivación involucra un impulso hacia el logro de un resultado, por tanto, la satisfacción es la práctica del resultado.

2.2.2.3. Perspectiva humanista

Santrock (citado por García, 2012, p.54) en la perspectiva humanista se destaca la capacidad del individuo para lograr su desarrollo, sus rasgos positivos y la autonomía para poder elegir su destino. En esta perspectiva se sitúa la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, quien admitió a las necesidades del individuo aplicadas según una jerarquía, en las que algunas son prioritarias y tan solo cuando estas están cubiertas, se puede escalar a la necesidad según el orden superior. Una vez que estas necesidades son satisfechas, estas dejan de actuar como motivadores, estas necesidades se pueden satisfacer en el consiguiente orden, primero son las necesidades básicas y después las más altas:

2.2.2.3.1.1. Las necesidades fisiológicas.

Que tienen una completa relación con el individuo como ser biológico. Son las necesidades básicas para el sustento de la vida. Las personas necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar, entre ellos: alimento, abrigo, descanso.

2.2.2.3.2. Las necesidades de seguridad:

Son aquellas que conducen al ser humano a despachar riesgos pueden ser físicos, organizar o estructurar el ambiente que le rodea, tener estabilidad, por ello, es de asegurar la sobrevivencia.

2.2.2.3.3. Las necesidades de amor y pertenencia:

En esta necesidad los individuos distinguen la necesidad de poder relacionarse con los demás, de pertenecer y ser aceptados, dependen del anhelo de que reciban afecto de su familia, amigos y pareja.

2.2.2.3.4. Las necesidades de la estima:

Esta necesidad se relaciona con el poder sentirse bien consigo mismo. todos los individuos tienen la necesidad de tener una estimación de sí mismos, de tener una autoestima positiva, de respeto, lo que involucra también el aprecio de otros individuos.

2.2.2.3.5. Las necesidades de la autorrealización:

También denominadas necesidades de crecimiento, de la ejecución de su propio potencial, de poder realizar lo que al individuo le guste y así poder lograrlo. Esta necesidad se relaciona con la autoestima. entre las que se pueden tomar en cuenta la independencia, autocontrol y la autonomía.

Bisquerra (citado por García, 2017, p. 45) mencionan al proceso de maduración del individuo, que se engrandece en su vida. Siempre se pueden desplegar nuevos sucesos. Esta necesidad se logra por conservar viva la predisposición para hacer realidad ese anhelo de poder llegar a ser mejor persona. Si las necesidades no se logran satisfacer en la jerarquía establecida tendría un impacto en la parte emocional de mucha importancia.

Por otra parte, Valdés (citado por García, 2017, p. 45) mencionan que Maslow, revelo dos necesidades más, que experimentan aquellos individuos que han logrado satisfacer las necesidades de la jerarquía, las que se denominan cognoscitivas:

Necesidad de poder conocer y entender el entorno que rodea al individuo y a su naturaleza.

La necesidad de la satisfacción estética, señalada a las necesidades de belleza, arte y simetría. Estas motivaciones son de mucha importancia ya que inducen a los individuos a comportarse de manera que perturban de modo que se critica el desarrollo en tareas y trabajos. Estas necesidades de logro, afiliación y necesidad de poder, son enérgicos o frágiles dependiendo de asociaciones sucedidas con el desarrollo y las recompensas logradas en la solución de diversos contextos.

García (citado por García, 2017, p. 46) manifiestan que acorde al individuo en su altercado por oprimir los problemas, se presentan ciertos comportamientos que implican ser compensatorios, en cuanto facilitan soluciones a estos problemas. Cuando el individuo necesite enfrentar una situación, utilizara el mismo esquema de comportamiento, ya que ha aprendido a poder confiar en él. De la misma manera, se dice que un individuo se encuentra altamente motivado, o que tiene necesidad de poder relacionarse socialmente, con finalidad de aquel proceso de aprendizaje.

Santrock (citado por García, 2017, p. 46) manifiestan los tres tipos de orientación al logro, como son: la pericia, la incapacidad y finalmente la ejecución, por ello , los investigadores han encontrado , en el caso de la población de alumnos , que los profesores manifiestan dos distintas respuestas ante sucesos que se consideran dificultosos , una de incapacidad o de pericia .Los individuos con una orientación de pericia se basan en la tarea y no en la habilidad , gozan del desafío y así puedan elaborar

soluciones , lo cual va a mejorar su realización . Por lo opuesto, las que llevan una orientación de incapacidad se basan en sus carencias individuales, asimismo, atribuyen sus conflictos a una falta de habilidad, son individuos que pueden sentirse tediosos o ansiosos, lo que estropea su ejecución. De esta manera algunos individuos para no tener que contribuir al fracaso a una de las habilidades, no intentan dar solución, dan excusas, trabajan con bajo entusiasmo o del mismo modo se determinan metas poco objetivas. Según la necesidad de poder se supone que los individuos que se encuentran en un alto porcentaje en la necesidad poder, se ejecuta más tiempo y esfuerzo pensando cómo lograr y practicar la autoridad y el poder, que aquellas que poseen una baja necesidad de poder.

Estos individuos suponen que siempre anhelan ganar argumentos, y lograr que sus criterios sobresalgan y se sienten fatigosas si no tienen ciertos porcentajes de autoridad.

McClellan (citado por García, 2017, p. 45) expresa que el poder verdaderamente tiene dos caras, esta cara del poder corresponde a situaciones de sumisión o dominio, con individuos que piensan que deben realizarse lo que ellas anhelan para que puedan controlar a las demás. La siguiente cara del poder es positiva, ya que refleja el transcurso mediante el cual el comportamiento persuasivo y estimulante de un individuo puede remover sentimientos de fortaleza y habilidad de establecer metas.

Por ello, desempeña el papel de dar apoyo a otros individuos para que puedan lograr expresar sus capacidades, de esta manera poder lograr alcanzar las metas que se tracen. McClellan (citado por García 2017, p. 45) Respecto a la necesidad de afiliación, los individuos con gran porcentaje en la necesidad de afiliación tienden a tomar interés

y a pensar con continuidad acerca de la eficacia de las relaciones personales. Otorgan mucha importancia a los sucesos agradables que intervienen con otros individuos y se tornan preocupantes por las dificultades en sus relaciones. El fin común de la motivación de afiliación es la interacción del ámbito social y poder así alcanzar la aprobación de otras personas. Los individuos con un gran porcentaje en la necesidad de afiliación buscan la agrupación con otras, toman medidas y crean estrategias para ser aceptadas por estas, pretenden preparar una imagen a favor de las relaciones interpersonales, reprimen tensiones rigurosas en sus entrevistas, y así puedan apoyar a otras, y anhelan ser encantadas en retribución.

Rice (citado por García 2017, p. 46) en relación con los estudiantes, los cambios evolutivos en las relaciones con los iguales tienden a influir en la motivación hacia la institución educativa y su implicación en ella, existe un aumento en la importancia que se atribuye a amigas y amigos durante la transición a la adolescencia y durante esta. La inclusión, aprobación y la aceptación del conjunto de iguales, tiene una evidente influencia sobre el tema de motivación de logro.

Bandura (citado por García, 2017, p. 46) menciona la definición sobre autosuficiencia como la creencia que tiene el ser humano de que pueda someter y obtener resultados positivos. Considera que es un factor preciso en el logro del éxito del estudiante. Se abrevia en creencias, como es un individuo capaz de rendir en diversas actividades. Por ello, es posible que los individuos con una autosuficiencia baja en el aprendizaje evadan algunas tareas, sobre todo las desafiantes, por otra parte, aquellas con autosuficiencia alta trabajan con entusiasmo en las actividades de aprendizaje. Sentirse autosuficiente en una diversidad de sucesos brinda como recompensa una mejoría en la motivación y en la autoestima. El sentido de

competición es energético o débil, dependiendo del equilibrio de lograr el éxito o el fracaso que se haya experimentado.

2.2.2.4. Perspectiva Cognitiva

Ajello (citado por García 2017, p. 46) refiere las teorías cognitivas destacan que lo que los individuos piensan sobre lo que puede suceder es importante para así determinar lo que efectivamente pasa. El sistema cognitivo es el medio que recibe y envía la información a otros sistemas como: comportamental, afectivo y fisiológico, regula el comportamiento de ellos poniendo en marcha impidiendo ciertos resultados en función al significado que se le da a la información. De esta manera, las creencias, ideas, opiniones que tenga el individuo sobre sí mismo o sobre sus habilidades estipulan el tipo y duración del esfuerzo que se realiza, por ende, es el resultado de sus propias acciones.

Pintrich, Schunk, Ertmer y Zimmerman (citado por García, 2017, p. 46) refieren que la teoría cognitiva, se basa en ideas tal como la motivación interna de logro de los individuos, sus facultades acerca del éxito o fracaso y sus creencias sobre lo que pueden intervenir de forma efectiva en su ambiente, de la misma forma de la calidad del establecimiento de metas, el planteamiento y el monitoreo del ascenso hacia una meta.

La teoría de las expectativas de Vroom, considera que los individuos se motivan a la realización de cosas y esforzarse por el logro de un alto desempeño para lograr una meta si creen en su valoración, si están seguras de que lo que realizaran una recompensa, del mismo modo que el esfuerzo realizado haya valido la pena

2.2.3 Motivación de logro.

Según Paucar (2015) la inspiración del logro surge del deseo de satisfacer esa necesidad. Por otra parte, los objetivos que elegimos están guiados por las motivaciones características para ellos. Un ímpetu es un estímulo externo que produce inspiraciones objetivas conectadas para realizar. La inspiración está coordinada hacia la realización de objetivos que tienen ciertas motivaciones. Por fin, la firmeza en la ejecución de una acción específica depende de la expectativa de éxito. La expectativa es la probabilidad de que exista para lograr un objetivo específico. La inspiración cambia según las probabilidades de lograrlo. La intriga, el requerimiento, el motivador objetivo, la determinación y la expectativa son solo unos pocos términos que llegan a ver con la idea de la inspiración.

2.2.3.1. Definiciones de motivación de logro

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

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

Refiere Casiello (citado por Vásquez, 2015, p.16) que al hablar de motivación de logro no podemos dejar de citar a Murray, (1938) quien se basó en el estudio de las necesidades de los sujetos haciendo una clasificación de las mismas e incluyó la necesidad de logro. Él la define diciendo: la motivación de logro como deseo o

tendencia a vencer obstáculos, superando las tareas difíciles lo mejor y más rápidamente posible.

Es importante mencionar Murray (citado por Rodríguez, 2017, p. 16) señala que, en su Teoría de las necesidades sobre los motivos de logro, de poder y de afiliación, define como una potencialidad o disposición para poder responder de manera determinada bajo ciertas circunstancias. Por esta razón es un sustantivo que representa el hecho de que una determinada tendencia, de manera que sea susceptible de repetirse.

Así también en su investigación Camposeco (2012) tiene en cuenta el papel motivador asociado al placer que se siente cuando uno intenta superarse a sí mismo, lograr o crear algo. El foco de atención se centra en el propio proceso y no tanto en el producto final o resultado. Está relacionado con términos como reto personal, motivo de logro o competencia personal. Ejemplo: Isabel trabaja intensamente en la elaboración de su informe de doctorado porque disfruta tratando de hacer una investigación que aporte algo original.

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

Según Rodríguez (citado por Camizan, 2015, p. 73) la define como una disposición relativamente estable para esforzarse por el éxito en cualquier situación donde se aplique un estándar de excelencia. El motivo representa una tendencia aprendida que energiza y dirige la conducta hasta metas específicas. La motivación de logro, surge de la existencia de una necesidad o varias necesidades que los seres humanos manifiestan a lo largo de su vida y que lo llevan a buscar el logro en cada una de las metas que se proponen alcanzar para la satisfacción de dichas necesidades.

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

La motivación de logro aparece en los primeros años de vida de la persona, más que a determinadas edades, bajo la forma de conducta frente a ciertos juegos, actividades o situaciones que implican competición (quién llega antes, quién lo hace mejor, etc.); más concretamente, la motivación de logro aparece cuando el sujeto reconoce que el resultado de sus actividades dependen de él y no del azar, el medio, el objeto u otra persona; es decir, cuando al relacionarlos con el propio yo, los experimenta como éxitos o fracasos personales, pudiendo experimentar satisfacción o vergüenza por su incompetencia, normalmente a partir de los 3-3,5 años de edad.

2.2.3.2. Motivación para experimentar estimulación.

La teoría de la auto determinación de Ryan, Deci y Gonzales (citado por Remón, 2013, p. 56) es la sub teoría de valoración cognitiva en la que se afirma tres componentes íntimos (exigencias, esencial, anímico) que limitan la conservación de la motivación intrínseca:

2.2.3.2.1. Los sentimientos de autonomía:

Para Ryan, Deci y Gonzales (citado por Remón, 2013, p. 56) explica la obligación de realizar de una manera opcional de una ocupación; o realizados en expresión atribucionales, tener una percepción interna de locus de casualidad estas emociones salen a relucir cuando la persona siente que su comportamiento es auto determinado. No obstante, si la persona se percata que el trabajo es extremo a él y no tiene ningún prototipo de dominio sobre la misma, la motivación intrínseca será perjudicada malamente. Por ello las circunstancias contextuales que benefician la independencia de la persona que perdura la motivación intrínseca, en cambio lo que fortalece el dominio y la presión externa hacia la realización tiende a extinguirla. En cuanto mayor sea las probabilidades que la persona de escoger un acto cuanto más sea las circunstancias para vincularse en tareas menores será el interés así el día que se promueva la propia evaluación de la persona y así la existencia, conservación. Contario, a reglamentos. Competencias y la realización y la utilización distinta hacia la retribución que produce una emoción de dominio exterior y sin independencia, entonces perjudica la motivación intrínseca.

2.2.3.2.2. Los sentimientos de competencia

Según Ryan, Deci y Gonzales (citado por Remón, 2013, p. 57) explica que según la necesidad que tiene la persona de notarse capacitado y ejercer el puesto teniendo el conocimiento. La persona se siente capacitada así se le emplea labores complicadas, siendo así que no encontraría interés ya que las labores o pruebas serian fáciles para él y así desmotivarse. Queriendo decir que las emociones de la competitividad serán

mayores, siempre y cuando la persona reciba retroalimentación, es decir si se le aporta conocimiento de la realización de la labor inicial, se debe de tomar en cuenta, responsabilidades del porcentaje obtenido, si se obtiene reconocer las estrategias de resolver. Las emociones de competitividad podrán elevar la motivación intrínseca.

2.2.3.2.3. Las relaciones positivas

Según Ryan Deci y Gonzales (citado por Remón, 2013, p. 57) la demanda de noviazgo positivo y de gran ayuda psicológica sea de la familia, amigos y maestros siendo distintos las causas personales que limitan la aparición, conservación de la motivación intrínseca, sea en infantes como en jóvenes. En un momento la persona experimenta emociones de posesión en una agrupación sea (familia o compañeros) habría más probabilidades que se dé acabo con ganas las tareas de agrupación. Esta obligación lleva a posibilitar la internalización, se podría decir control de comportamientos positivos vinculados a la agrupación.

Refiere Ryan, Deci y Gonzales (citado por Remón, 2013, p. 58) en resumen, la teoría de autodeterminación es orientada especialmente a las necesidades básicas emocionales en estas necesidades sustentando que el comportamiento motivado intrínsecamente será elaborado muy aparte de los intereses secundario y satisfacer las necesidades de competencia (auto eficiencia), independencia y relaciones interpersonales. Teniendo en cuenta las tres necesidades descriptivas. Según Vallerand (citado por Remón, 2013, p. 58) mantiene que el contexto escolar se puede diferenciar tres subtipos de motivación intrínseca en base a su finalidad:

2.2.3.3. Modelos para fortalecer la motivación de logro:

Dentro de estos modelos se encuentran los siguientes: Modelo Target Ames (1992), estudió la motivación en la autorregulación, aportando el modelo TARGET que se refiere a las áreas en las cuales el docente puede trabajar para incidir en la creación de un clima motivacional dentro de las aulas, así como a las estrategias empleadas para lograrlo. Por tal motivo identificó seis áreas que trabajándolas apoyan al alumno para lograr un mayor esfuerzo de su parte:

- La tarea
- La autonomía
- El reconocimiento
- El trabajo en grupo
- La evaluación y la planificación del tiempo en clase.
- Las expectativas del profesor

Así mismo Herrán (2008) por Naranjo (2009) señala que algunos de los motivos que rigen el comportamiento de los estudiantes pueden estar relacionados con:

- La seguridad emocional: necesidad de estar emocionalmente seguro, libre de riesgos como humillaciones o amenazas.
- Las sensaciones: necesidad de experimentar placer, emociones y relajación.
- El esfuerzo: reconocimiento, buen trato, contacto físico, tiempo y atención.
- Personas y grupos significativos: necesidad de respeto, aceptación y Amistad.
- La autoestima: necesidad de sentir éxito y de sentirse valioso.

De lo cual se deriva los aspectos:

- Cognoscitivos: necesidad de entender y saber.
- Estéticos: el orden y la belleza.

- Auto constructivos y de mejora social: compromiso, independencia, autonomía.

También Schunk (citado por Correa, p. 31), indica que existen tres aplicaciones que pueden ayudar al aprendizaje:

- Entrenamiento para la motivación de logro
- Programas para cambiar la atribución

2.2.3.3.1. La motivación al logro y sus componentes

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

Por ello, las personas con alta motivación al logro:

- Evitan tareas fáciles
- Saben establecer metas
- Desean mejorar siempre
- Desean desarrollarse en todos los ámbitos lo máximo que puedan

De otro lado, Romero (citado por Correa, p. 31) señala que el área natural para la expresión de la motivación al logro es el desarrollo personal, la concreción en hechos de aquellas demandas de actividades con significado personal. En la motivación al logro se destacan las metas intrínsecas, establecidas por la persona, como las de mayor valor para el individuo y en consecuencia de mayor poder motivador.

2.2.3.4. Características de las personas con motivación de logro

Según Sánchez (2015) refiere que las personas con alta necesidad de logro presentan un conjunto de características, tales como:

Prefieren tareas moderadamente difíciles porque poseen mayor valor de retroinformación.

Prefieren ser personalmente responsables del resultado de un rendimiento porque solo en estas condiciones podían sentir la satisfacción de hacer algo mejor.

Necesidad de retroinformación sobre el rendimiento. Los sujetos con alta necesidad de logro deberían de preferir el trabajo en situaciones donde obtengan retroinformación sobre el modo en que están actuando.

Capacidad de innovar. Los sujetos con alta necesidad de logro es más probable que busquen información para encontrar nuevos modos de hacer mejor las cosas.

2.2.3.4.1. Motivación de logro académico y la meta de logro

Es importante mencionar que según Santrock (citado por Rodríguez, 2017, p.16) manifiesta que la motivación es un aspecto fundamental de la enseñanza y el aprendizaje. Los alumnos desmotivados no están dispuestos a invertir energías ni hacer el esfuerzo necesario para aprender. Los alumnos altamente motivados están siempre ansiosos por asistir a la escuela y aprender. Planteo que la motivación es la condición necesaria para que ocurra el aprendizaje significativo y tiene además una particular importancia en el ámbito educativo adulto.

Según Rodríguez, Cabanach, Piñeiro y Valle (citado por Loayza, 2015, p. 39) la motivación de logro académico se encuentra ligada a la meta de logro de tal manera que la meta puede orientar la motivación de logro académico y hasta se menciona en

varias investigaciones diferentes que los dos diferentes tipos de metas pueden complementarse para lograr en el estudiante una motivación más fuerte a cumplir su objetivo propuesto.

2.2.3.5 Tipos para reconfortar la motivación de logro

De acuerdo a los aportes se encuentran los siguientes:

2.2.3.5.1. Modelo Target

De acuerdo Ames (citado por Osorio, 2014, p. 38) estudió la motivación en la autorrealización, dando los aportes del modelo TARGET que relata que en las distintas áreas donde el profesor podrá llevar a cabo su labor de inducir en el origen de un ambiente motivador en las aulas, así como las tácticas elaboradas para conseguirlo. Por las diferentes razones reconoce 6 áreas que llevándolas a cabo ayudan al estudiante para conseguir el ánimo de su parte:

- Trabajo
- Libertad
- Satisfacción
- La labor de equipo
- La calificación y proyecto.
- Las perspectivas del docente

Según Herrán (citado por Osorio, 2014, p. 38) indica que determinadas causas rigen la conducta de los alumnos pueden estar vinculados con:

Firmeza anímica: obligación de sentirse psicológicamente estable, autónomo de cualquier peligro de desprecio.

Confianza afectiva: obligación de tener seguro sus sentimientos, con autonomía.

Las percepciones: es las necesidades de sentir satisfacción, sentimientos y tranquilidad.

El sacrificio: identificación, calidad de apoyo, contacto físico, tiempo y atención.

Sujeto y agrupaciones características: con la necesidad de consideración, aprobación y compañerismo.

La autoestima: con la necesidad de vivir el triunfo y de sentirse apreciado. De lo cual se deriva los aspectos:

Cognoscitivos: teniendo la necesidad de comprender y discernir.

Artístico: arreglo y hermosura.

Auto constructivos y de mejoramiento comunitario: responsabilidad, autosuficiencia y autonomía

Según Schunk (citado por Osorio, 2014, p. 39) en su investigación señala la existencia de 3 prácticas las cuales pueden mejorar el aprendizaje:

- Preparación para la motivación de logro
- Proyectos para modificar atribuciones
- Consejos de la meta a lograr

Entonces, para desarrollar en los estudiantes reflexiones e imposibles de perder las prácticas de los individuos inspirados, se dice que los educadores son a quienes deben estar preparados o preparados para comenzar, es presentado por el aprendizaje individual de las inspiraciones escolásticas, la base de objetivos genuinos, la ejecución de tareas terminadas para cumplir los objetivos y la capacidad de la empresa hacia el objetivo. Dado que la inspiración del suplente debe unirse a la sustancia escolástica, incluida la investigación de las intenciones del suplente; las consideraciones de las

inspiraciones de los logros, el desarrollo de la auto-idea, la organización de objetivos genuinos y el avance de los deberes individuales.

2.2.4. Teorías de la motivación del logro

Según Santrock (citado por García, 2017, p.38) refiere que existen tres perspectivas fundamentales respecto de la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva. La conductista subraya el papel de las recompensas en la motivación, la humanista se enfoca en las capacidades del ser humano para desarrollarse y la cognitiva enfatiza en el poder del pensamiento.

2.2.4.1. Teoría de la Motivación de logro de Atkinson

En su investigación Atkinson (citado por Gonzales y Rodríguez, 2013, p. 27) formuló una teoría global de la motivación y la conducta de logro. Postuló que la tendencia a enfocarse en un objetivo de logro o tendencia del éxito (Ta) es un producto de dos factores:

- 1) La necesidad de logro o el motivo para el éxito (me).**
- 2) La probabilidad de éxito (Ie).**

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

- 1) El motivo para evitar el fracaso (Mef).**
- 2) La probabilidad del fracaso (Pef).**

3) El valor de incentivo del fracaso (Ief). (Me) es conceptualizada como la capacidad para experimentar orgullo en el logro y (Mef) es la capacidad para experimentar vergüenza o culpa frente al fracaso.

Así mismo Atkinson (citado por Gonzales y Rodríguez, 2013, p. 27) también desarrolló sus constructos en relación con la motivación al logro, afirmando que está dada por la tendencia a la búsqueda del éxito menos la tendencia a evitar el fracaso, él parte de la premisa que la conducta del individuo es una corriente continua caracterizada por el cambio de una actividad a otra. Lo que interesa no son los episodios aislados de asociaciones estímulo-respuesta, sino el cambio mismo de actividad, la terminación de una actividad y el inicio de otra.

Según Correa (2017) los criterios de excelencia no son los mismos para todas las personas, mientras para unos puede ser realizar una tarea con éxito y bien, para otro podría ser rendir mejor de lo que nunca se ha rendido o tal vez rendir mejor que los demás o rendir lo suficiente para deshacerse de una tarea sea cual sea si existe esta motivación de logro académico la persona puede sentir orgullo si logra el éxito o vergüenza si obtiene el fracaso.

McClellan (citado por Correa, 2017, p. 38) la activación de un motivo de logro prepara a la persona para que realice ciertas conductas: realice tareas moderadamente desafiantes; persista en estas tareas; persiga el éxito laboral y una actividad innovadora e independiente. Se realizó una serie de investigaciones que llegaron a lo siguiente: Rendimiento óptimo en tareas moderadamente desafiantes; las personas con alta motivación de logro rinden mejor que las personas con baja motivación de logro en tareas que se les comunica que son de dificultad intermedia, pero no rinden mejor que las personas con baja motivación de logro en tareas descritas como fáciles o difíciles.

Estas personas con alta motivación de logro buscan las situaciones moderadamente desafiantes porque son las que mejor ponen a prueba sus capacidades y habilidades. Para Correa (2017) el éxito conseguido gracias a las capacidades propias, les confiere a estas personas la sensación de un trabajo bien hecho, lo que para este tipo de personas tiene especial significado. También se llegó a la conclusión de que las personas con alta motivación de logro rinden mejor cuando la tarea tiene algún tipo de significado personal (o incentivo). Persistencia: las personas con alta motivación de logro también persisten por más tiempo en tareas de dificultad moderada, y persisten menos en tareas fáciles y difíciles. Asimismo, se encontró que las personas con baja necesidad de logro suelen buscar el apoyo y la ayuda de los demás mientras realizan tareas difíciles mientras que las personas con necesidad de logro alta persisten en sus propios esfuerzos. Actividad independiente; Se encontró una fuerte correlación entre las personas con alta motivación de logro y el patrón de conducta que caracteriza la actividad independiente. Mientras para Atkinson (citado por Correa, 2017, p. 39) el motivo de logro predice la conducta solo en parte, propone que para predecir la conducta de logro el motivo se une a dos influencias que él denomina “probabilidad de éxito de la tarea y el valor de incentivo del éxito de la tarea”. Atkinson dice que los individuos muy orientados al logro están motivados por las tareas de dificultad intermedia. Atkinson (citado por Correa, 2017, p. 39) conceptualizó el motivo de logro de la persona como una fuerza que se encontraba dentro de la persona y que le hacía preferir buscar activamente las situaciones de logro, y el motivo de evitar el fracaso como una fuerza también dentro de la persona que le impulsaba a alejarse de las situaciones de logro lo que indica que si un alumno desea evitar un vergüenza o fracaso prefiere dejar una tarea sin realizarla.

2.2.4.2. Teoría de las necesidades de Maslow

Es una teoría clásica y conocida, Maslow (citado por Zorozabal, 2018, p.14) identifico cinco (5) clases de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal jerárquica.

Necesidades biológicas. Necesidades vinculadas con la propia supervivencia del sujeto. Toda persona debe cubrir unas necesidades de comida, bebida, sueño, hogar.

Necesidades de seguridad. Las personas tienen necesidad de protegerse contra las amenazas y buscan un cierto grado de estabilidad en su vida y en su trabajo.

Necesidades sociales. El hombre, como ser social, tiene necesidad de amistad, afecto, aceptación o interacción con otras personas (amigos, compañeros).

Necesidades de estima. Todo individuo busca el reconocimiento propio y externo. Para el primero, destaca el deseo del logro, competencia en el trabajo, confianza ante los demás y autonomía. En cuanto al reconocimiento externo, sobresalen el prestigio, la reputación, el estatus, el reconocimiento y el aprecio.

Necesidades de autorregulación. La persona busca experimentar sentimientos de que ha desarrollado todo el potencial que posee. Hacer aquello para lo que cada persona está especialmente capacitada.

En su investigación Maslow (citado por De la Puente, 2017, p.23) quien la considera una necesidad como aquel requerimiento de carácter biológico o psicológico que incita a una persona a ejecutar una acción orientada hacia una meta. Así mismo se estableció una jerarquía de necesidades en donde en un primer momento se encuentran aquellas de carácter fisiológico como el hambre, sed, el sueño; luego se encuentran

aquellas necesidades que brindan protección; después se encuentran las necesidades que brindan sentido de pertenencia y amor, afecto a los demás; después de ello están las necesidades que aumentan la autoestima; por último, se encuentran las necesidades de autorrealización.

Para Reid (citado por Pila, 2012, p. 22) en 1943, Maslow propone su Teoría de la Motivación Humana la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional. Según Santrock (citado por Osorio, 2014, p. 28) de acuerdo a Maslow, las necesidades se satisfacen en el siguiente orden: Necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de amor y pertenencia, necesidades de estima, necesidades de autorrealización.

Según Osorio (citado por Ledesma, 2018, p.26) La teoría más importante en la perspectiva humanista, fue desarrollada por Abraham Maslow, en el cual enfatiza la capacidad de la persona, poniendo en manifiesto sus características positivas para lograr el éxito que desee. Abraham Maslow en el año de 1943 desarrolló una teoría sobre la motivación humana, en la cual señaló que todas las personas tienen necesidades de primer orden o prioritarias; hasta que estas sean totalmente cubiertas, se interesarán por las otras de orden superior y una vez satisfechas las necesidades, dejarán de ser motivadoras. Cabe explicar que la diferencia entre la motivación y la satisfacción, es que la motivación es el impulso y esfuerzo por lograr una meta, mientras que la satisfacción es el gusto que se experimenta una vez alcanzada la meta.

Refiere Osorio (2014) del mismo modo, Maslow, encontró dos necesidades diferentes, que las personas exclusivas que han cumplido efectivamente con las

anteriores pueden lograr y tienen que ver con lo subjetivo, siendo: Necesidad de cumplimiento con estilo: se identifica con el mundo de la mano de obra. Necesidad de comprender el mundo y la naturaleza que lo abarca.

Dentro del enfoque humanista también están las especulaciones que lo acompañan:

2.2.4.3. Teoría de la Tendencia a la realización

Según Schunk (citado por Osorio, 2014, P. 29) otra hipótesis dentro del enfoque humanista es la propensión al reconocimiento de Carl Rogers, quien demostró que la vida habla de un procedimiento ininterrumpido de autoconciencia o logro de respetabilidad, y esta inclinación al reconocimiento hace que el individuo incremente su inspiración, lo que evidentemente es natural. Esta inclinación está orientada hacia: el desarrollo personal, la realización de la autosuficiencia, la libertad del control de los poderes externos.

Osorio (2014) hay factores que impactan en este aspecto de reconocimiento, por ejemplo, naturaleza, encuentros y cómo traducirlos. Rogers confiaba en que los individuos tienen un potencial característico para aprender y que deben hacerlo como tales, notando que, en consecuencia, el aprendizaje significativo es pertinente para el suplente, ya que requiere una auto retroalimentación constante y una autoevaluación para el cambio individual.

2.2.4.4. Teoría de Existencia, Relación y Crecimiento (ERG)

Según Trechera (citado por Osorio, 2014, p. 30) fue creado por Clayton Alderfer, quien no encontró nada para eliminar lo mismo que Maslow, sino que se basó en él y

reunió los requisitos en tres clasificaciones, siendo: Existencia, Relación y Crecimiento.

Osorio (2014) Lo importante de esta hipótesis es que especifica que hay un cumplimiento dinámico, si el individuo toma la pirámide de una manera ascendente, sin embargo, en el caso de que lo haga hacia abajo, se conoce como una decepción hacia atrás, es decir, dado que él no puede satisfacer una necesidad más alta, volverá al nivel de abajo para cumplir una cadena de mando inferior.

2.2.4.5. Teoría de las Necesidades de McClelland

Es importante mencionar McClelland (citado por Rodríguez, 2017, p. 17) Enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación.

La Teoría de David McClelland fue planteada en el año 1961, y desarrollo una investigación sobre la relación entre la necesidad de logro y el desarrollo económico de un grupo o sociedad, en su obra *The Achieving Society*, Sostiene que los factores motivacionales son grupales y culturales y después de muchos estudios llego a la conclusión de que existen tres necesidades o motivos (poder, afiliación y logro), que influyen en la motivación de la persona. Su teoría afirma que las persona están motivadas de acuerdo a la intensidad de su deseo de desempeñarse en términos de norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas. Hellriegel, Slocum, Woodman. (citado por Ledesma, 2018, p.24).

2.2.4.5.1 Logro

Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad

de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación. Así mismo Ledesma (2018, p.25) se refiere al impulso y deseo de sobresalir, de mejorar la competencia, el de tener éxito y a su vez el sujeto lleve a cabo alcanzar e imponerse metas elevadas a un nivel de excelencia. “Estas personas compiten contra alguna norma de excelencia o contribución única frente a la cual es posible juzgar sus conductas y logros”.

2.2.4.5.2. Poder.

Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Considera de igual forma Ledesma (2018) señala el deseo de influir en los demás. “Se considera que las personas que tienen una alta necesidad de poder, emplean más tiempo y esfuerzo pensando cómo obtener y ejercer el poder y la autoridad, que aquellas que tienen una baja necesidad de poder”.

2.2.4.5.3. Afiliación.

Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

Según Goleman (citado por Osorio, 2014, p. 31) toma nota de que David McClelland también consideró la conducta humana con una acentuación de la identidad, ya que confiaba en que debe considerar los procesos de pensamiento, habilidades y atributos versátiles de un hombre y las percepciones o planes que impulsan la actividad, por lo que su hipótesis dependía de encontrar qué despierta al individuo en la actividad, llamando la atención a que causa las intenciones y los requisitos, en su mayor parte inconscientes, lo que lo llevó a reconocer tres tipos de necesidades sociales: Logro, alude al deseo de aumentar la rivalidad. Alianza: es alguien que necesita mantenerse al día o mejorar la asociación con los demás. Poder: muestra el deseo de impactar a los demás.

Así mismo García (citado por Osorio, 2014, p. 31) está de acuerdo con lo anterior y demuestra que estas inspiraciones son de tipo social y se adaptan involuntariamente, debido a la naturaleza en la que viven, que se ejecuta como una unidad inseparable con premios y apoyo. Los tres tipos de necesidades pueden ser impotentes o sólidas, dependiendo de los encuentros pasados y los premios que se obtuvieron. es aquel que desea mantener o mejorar la relación con los demás. La meta común de la motivación de afiliación es la interacción social y lograr la aceptación de 14 otras personas. En ciertos casos, el comportamiento de afiliación se relaciona con una reducción de la ansiedad.

2.2.4.6. Teoría de las expectativas de Vroom

Víctor Vroom (citado por Giselle, 2015, p. 65) canadiense, profesor de negocios en la Universidad de Yale, desarrolló la teoría de las expectativas. Chaparro (citado por Giselle, 2015, p. 65) refiere que esta teoría tiene su base en el hecho que la

conducta del individuo hacia las búsquedas de objetivos está influenciada según las expectativas de lograr los resultados deseados Chaparro. Así mismo López y Alicia Casique, Julián Ferrer (citado por Giselle, 21015, p. 65) refiere que la expectativa se refiere a una creencia momentánea, acerca de la probabilidad de que un acto específico, será seguido de un resultado específico.

De acuerdo a los aportes de Aude (2012) que, desde un enfoque distinto, aunque complementario, Víctor H. Vroom profundizó en la dinámica del proceso de la motivación. Sus estudios destacan que las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas o incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta.

Para Giselle (2015) la teoría de las expectativas tienen tres componentes principales en su planteamiento: las expectativas, la instrumentación y la valencia. Para (Atalaya, 1999) cada uno de estos componentes influye en el individuo de la siguiente manera:

Expectativas: Los individuos esperan ciertas consecuencias de su comportamiento. Estas expectativas, a su vez, afectan su decisión sobre cómo deben ser.

Instrumentación: Las expectativas de la gente acerca de qué tan difícil será el desempeño exitoso afectarán sus decisiones en relación al desempeño. Ante la posibilidad de escoger, el individuo tiende a elegir el nivel de desempeño que parece tener mejor oportunidad de lograr un resultado que le permita valorarse frente a sí mismo y a los demás

Valencia. El resultado de una conducta tiene una valencia específica (poder para motivar), el cual cambia de una persona a otra.

2.2.4.7. Teoría de la valía personal

Teoría propuesta por Covington (citado por Méndez, 2012, p. 44) desde su punto de vista, es un modelo centrado en las metas, entendidas éstas como una disposición adaptativa y relativamente estable de las personas. Covington discute diversos aspectos del modelo atribucional de Weiner (citado por Méndez, 2012, p. 44) y plantea que además de las atribuciones causales, las expectativas también tienen un papel fundamental en la motivación de logro de los individuos. Para él las expectativas no están determinadas por la causa a la que se atribuye un resultado, sino que pueden producirse de manera independiente. Además, argumenta que existen otros factores y disposiciones sociales que también influyen en la valoración del individuo de su propia competencia y, finalmente, Lenguaje y desarrollo motivacional: las atribuciones a través del habla privada, difiere con Weiner respecto al tipo de reacción afectiva que se produce tras obtener un resultado negativo.

2.2.4.8. Teoría cognoscitiva social

Mencione que estos modelos relacionan la inspiración con el aprendizaje, entre los cuales la hipótesis objetiva que según Schunk (citado por Osorio, 2015, p.35) relaciona los factores objetivos, deseos, atribuciones, pensamientos de límite, introducciones motivacionales, correlaciones sociales y con usted y las prácticas de realización. De la misma manera, este modelo es la introducción objetiva, que alude a la razón y el centro de la cooperación de una persona en los ejercicios de realización, mientras que la otra hipótesis de establecimiento de objetivos ve la ruta en la que estos se construyen y alteran. sus cualidades de ejecución.

2.2.4.8 Teoría del autoconcepto

Según Byrne (citado por Osorio, 2014, p. 36) demuestra que este modelo destaca entre los más utilizados como parte de la inspiración del logro académico. Del mismo modo, en trabajos posteriores, Marsh, Byrne y Shavelson (citados por Osorio, 2014, p.36) demuestran que la autoimagen escolástica tiene una estructura doble, multidimensional y de varios niveles.

2.2.5. La motivación en el transcurso de la vida escolar

Según Rosales (2016, p.83) en el contexto escolar, la pregunta motivacional no está sólo referida a por qué los alumnos querrían realizar las tareas propuestas por el profesor, sino que, además, debemos complementarla con la pregunta sobre por qué los estudiantes querrían aprender dichos contenidos (por qué activarían sus recursos cognitivos para aprender). Desde esta perspectiva, ha propuesto una clasificación de tipos de motivos que serían el marco a partir del cual los estudiantes otorgarían sentido a aprender en la escuela.

Flores (citado por Rosales, 2016, p.84) afirma citando los: “Estudios en diferentes partes del mundo (Canadá, Australia, Alemania, Estados Unidos) reportan cambios en la meta de los estudiantes en el transcurso de su vida escolar. Conforme pasa de año, el estudiantado muestra mayor interés en metas de desempeño dirigidas a la obtención de beneficios como una calificación aprobatoria y una menor preocupación por las metas dirigidas al aprendizaje Anderman y Maehr igualmente, se ha observado que al llegar a la adolescencia los estudiantes muestran una menor motivación intrínseca (metas de maestría) y una mayor extrínseca (metas relacionadas con el desempeño), en relación con la escuela- Otis y del mismo modo, el cambio de

primaria a secundaria favorece que los estudiantes se perciban menos competentes y capaces al realizar actividades académicas; Esto puede relacionarse con el aumento en la carga de trabajo, la demanda de autonomía e independencia al trabajar, el cambio a formas de evaluación más exigentes y la falta de apoyos para responder a estos cambios.

En síntesis, entender la motivación escolar pasa por comprender tanto la motivación a la tarea como la motivación a la actividad. Y en la complementariedad de ambas dimensiones, debemos buscar las pistas para una intervención más efectiva.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo. Según el autor Arias (2012) la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

3.2 Nivel de la investigación de la tesis

El nivel es cuantitativo. Según Rojas, Werlinger y Coronado (2013) el objetivo es la generalización de resultados obtenidos a través de la investigación. Las metas son tanto describir, explicar y predecir fenómenos, como generar y probar teorías que nacen a partir de la comparación de investigaciones previas con los resultados del estudio.

3.3 Diseño de la investigación

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

3.3.1 Esquema del diseño no experimental de la investigación



Dónde:

M = Muestra

X_i = Variable de estudio

O₁ = Resultados de la medición de la variable

3.4 Universo y muestra

3.4.1 Población

La población estuvo conformada por 500 pobladores de ambos sexos, del asentamiento humano las Malvinas, Tumbes-2017.

Tabla 1

Distribución de la población según sexo y manzanas de los pobladores del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018.

Manzana	Sexo de los pobladores		Total
	Femenino	Masculino	
A	72	48	120
B	35	50	85
C	19	23	42
D	54	56	110
E	68	75	143
Total	248	252	500

Fuente: Padrón de pobladores del asentamiento humano las Malvinas

3.4.2 Muestra

Se utilizó un muestreo aleatorio simple, obteniendo una muestra de 217 pobladores, de los cuales 108 son varones y 109 mujeres que viven en el asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018.

El tamaño de la muestra se calculó mediante la siguiente fórmula:

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

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

$N = \text{Universo} - \text{población}$

$E = \text{Error máximo}$

Criterios de inclusión

_Pobladores que aceptaron participar en la investigación.

_Pobladores que contestaron la totalidad de los ítems.

_Pobladores que evidenciaron facultades físicas y mentales para brindar información

Criterios de exclusión

_Pobladores que no aceptaron participar.

_Pobladores que no contestaron todos los ítems.

_Pobladores que tenían dificultad física o mental que le impidió contestar correctamente la prueba.

3.5 Definición y operacionalización de variables

3.5.1 Definición conceptual (DC)

Garrido (citado por Rosales, 2016, p. 107) 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»

3.5.2 Definición operacional (DC)

La motivación de logro en los pobladores fue evaluada a través de la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri; que consta de 18 ítems de situaciones estructuradas, acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas.

3.5.3 Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valores o Categorías	Tipo de Variable	Escala de Medición
Motivación de logro	Afiliación Poder Logro	Suma de los puntajes directos de las dimensiones o subcategorías	Muy alto: 101-108 Alto: 83-100 Tendencia alto: 65-82 Tendencia baja: 47-64 Bajo: 29-46 Muy bajo: 18-28	Cualitativa	Ordinal
Características Sociodemográficas	Edad	Años	18 – 54 años	Cuantitativo	Discreta

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta. Según Maya (2014) refiere que las técnicas de investigación comprenden un conjunto de procedimientos organizados sistemáticamente que orientan al investigador en la tarea de profundizar en el conocimiento y en el planteamiento de nuevas líneas de investigación. Pueden ser utilizadas en cualquier rama del conocimiento que busque la lógica y la comprensión del conocimiento científico de los hechos y acontecimientos que nos rodean.

3.6.2 Instrumento

Para el recojo de la información se aplicó la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri; la misma que se describirán a continuación:

3.6.2.1 Escala de motivación de logro de Vicuña

Ficha técnica

Autor:	Dr. Luis Alberto Vicuña Peri.
Colaboradores:	Héctor Manuel Hernández Valz Rune Arauco Mengoni
Año:	1996.
Procedencia:	Lima – Perú.
Administración:	20 minutos (aprox).

A. Objetivo: Explorar motivación de logro. Afiliación y poder en

jóvenes y adultos. Basando en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C,

Tipo De Ítem: Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

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

C. Validez: La demostración si las escalas cumplen con sus propósitos fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces, y por la validez de contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondiendo a cada tipo de motivación, las que un inicio fueron 24 quedando después del análisis solos 18 situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del ji cuadrado resultaron significativas en la opción favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación.

Para el método de constructo se efectuaron correlaciones interesantes y escala total esperando correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas, pero de bajo 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 encontrándose los resultados que a continuación se reproducen. Resultados que a continuación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

D. Confiabilidad: 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.

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

- Para FILIACION sume los valores SÓLO de las preguntas correspondientes a la alternativa —A|.

- Para PODER, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa —B|

- Para LOGRO, sume los valores SÓLO de las respuestas correspondientes a la alternativa —C|

Tabla Nro. 1 de dimensiones de Motivación de logro.

CATEGORIA	AFILIACIÓN	PODER	LOGRO
Muy alto	101-108	101-108	101-108
Alto	83-100	83-100	83-100
Tendencia alto	65-82	65-82	65-82

Tendencia bajo	47-64	47-64	47-64
Bajo	29-46	29-46	29-46
Muy bajo	18-28	18-28	18-28

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

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

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

3.7 Plan de análisis

Los datos recolectados son tabulados en una matriz utilizando el programa informático Microsoft Excel 2010 y posteriormente se ingresarán en el programa estadístico SPSS versión 22 para ser procesados y presentados. Se obtuvieron medidas de estadísticas descriptivas: como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales.

6.8 Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	DIMENSIONES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es la motivación de logro en los pobladores de 18 a 54 de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018?	La motivación de logro	Afilación . Poder . Logro	OBJETIVOS GENERAL:	TIPO DE INVESTIGACIÓN	-La observación -La entrevista -La encuesta
			Determinar la motivación de logro en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.	Descriptiva de nivel cuantitativo	
		Grado de instrucción Estado civil Ocupación	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	DISEÑO:	INSTRUMENTO
		-Identificar la motivación de logro en la dimensión de poder según la edad en pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas- Tumbes, 2018.	No experimental, transversal	-Escala de motivación de logro -Cuestionario	
				POBLACIÓN:	
				500 pobladores de diferentes manzanas de la más pequeñas a la más grande	
				MUESTRA:	

			<p>-Identificar la motivación de logro en la dimensión de afiliación según la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018.</p> <p>-Identificar la motivación de logro en la dimensión de según la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018.</p>	<p>Se utilizó el muestreo probabilístico obteniéndose una cantidad de 217 pobladores del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018</p>	
--	--	--	--	--	--

3.9 Principios éticos

Los resultados son manejados por la evaluadora y se mantendrá en anonimato a los participantes. Destacando que los datos no fueron ni serán utilizados en beneficio propio o de algunas entidades privadas que de una u otra manera perjudiquen la integridad moral y psicológica de los pobladores.

Asimismo, el presente estudio cumple con los principios básicos de la ética en investigación como el principio de beneficencia, de respeto a la dignidad humana ya que se brindó información a los estudiantes para que con conocimiento decidieran su participación voluntaria en la investigación, la que fue refrendada a través del consentimiento informado; principio de justicia y de derecho a la intimidad, ya que los instrumentos empleados fueron resueltos de manera anónima y su información privada no fue compartida con otras personas sino manejada únicamente por la investigadora tal como consta en el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de la escala de motivación de logro en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.

ESCALA DE MOTIVACION DEL LOGRO (ML1)				
Nivel de Motivación	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	%
MUY ALTO	274 - 324	6	0	0%
ALTO	219 - 273	5	8	4%
TENDENCIA ALTO	164 - 218	4	121	53%
TENDENCIA BAJO	109 - 163	3	90	40%
BAJO	55 - 108	2	8	4%
MUY BAJO	0 - 54	1	0	0%
TOTAL			227	100%

Fuente: Navarro, J. Motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018

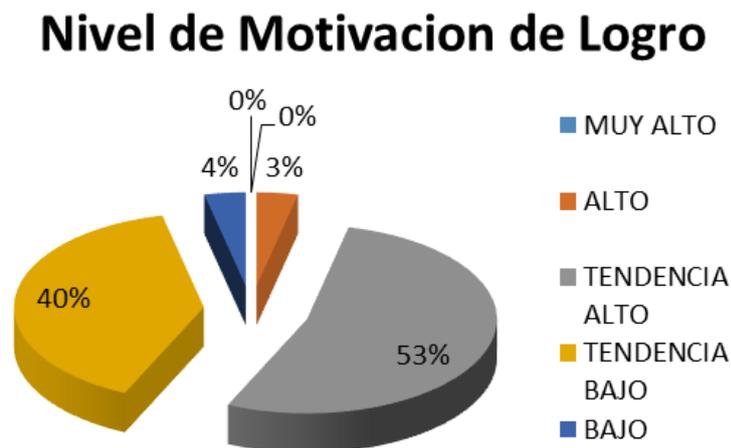


Figura 1. Diagrama circular de la distribución porcentual de la escala de motivación de logro en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 2

En la tabla 2 y figura 1, se observa que el 53% de los pobladores se encuentra en un nivel de tendencia alto con relación a la motivación de logro en los pobladores, el 40% de los pobladores se ubica en el nivel tendencia bajo, mientras que el 4% de los pobladores se ubica en el nivel alto como también bajo y el 0% de la población estudiada se ubica en un nivel muy alto, así como también muy bajo de motivación de logro.

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.

		Edad					
		18 a 24 años	25 a 31 años	36 a 42 años	43 a 49 años	50 a 54 años	Total
Dimensión poder	Muy bajo	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	1	4	3	2	3	13
		0.5%	1.8%	1.4%	0.9%	1.4%	6,0%
	Tendencia bajo	25	16	22	25	20	108
		11.5%	7.4%	10.1%	11.5%	9.2%	49,8%
	Tendencia alto	15	23	16	14	20	88
		6.9%	10.6%	7.4%	6.5%	9.2%	40,6%
	Alto	2	1	2	2	1	8
		0.9%	0.5%	0.9%	0.9%	0.5%	3,7%
	Muy alto	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		43	44	43	43	44	217
		19,8%	20,3%	19,8%	19,8%	20,3%	100,0%

Fuente: Ídem. Tabla 3

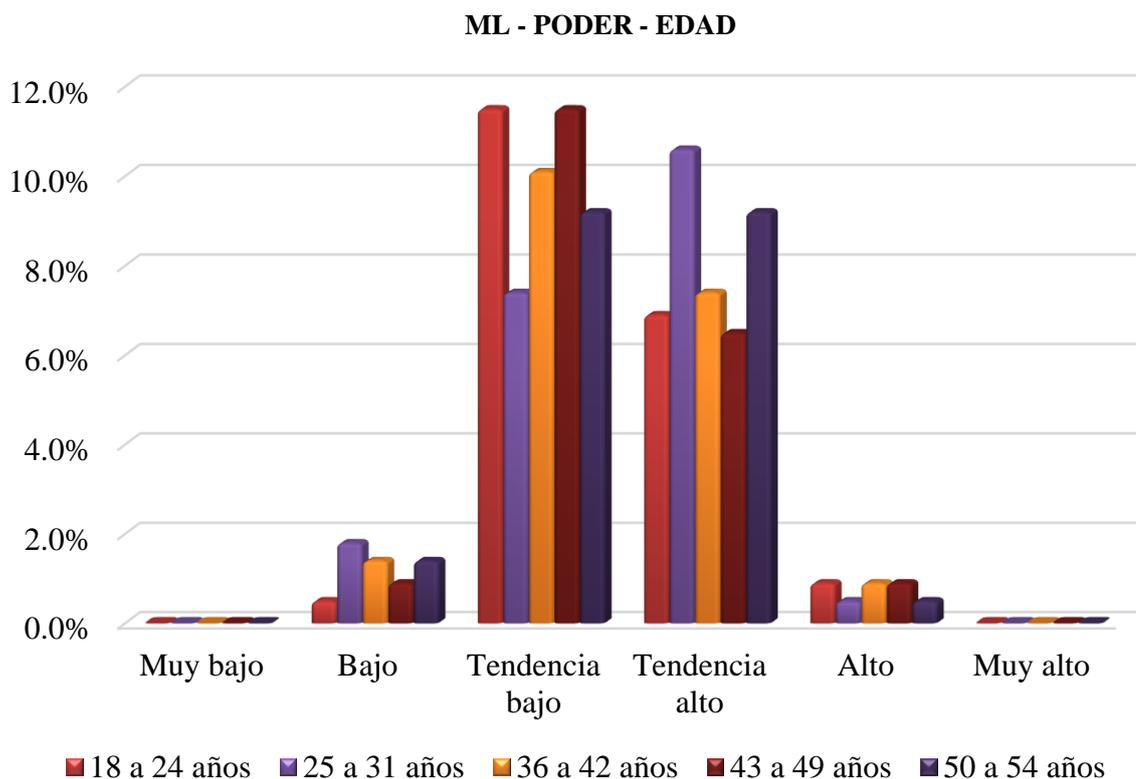


Figura 2. Gráfico de barras de la tabulación cruzada entre motivación de logro en la dimensión poder en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 2, el 11.5% (25) de los pobladores en la edad de 18 a 24 años se ubican en el nivel tendencia bajo de motivación de logro en la dimensión poder, el 11.5% (25) de los pobladores en la edad de 43 a 49 años se ubican en el nivel tendencia bajo, el 10.6% (23) de los pobladores en la edad de 25 a 31 años se ubican en el nivel tendencia alto, el 10.1% (22) de los pobladores en la edad de 36 a 42 años se ubican en el nivel tendencia bajo y el 9.2% (20) de los pobladores en la edad de 50 a 54 años se ubican en el nivel tendencia alto y tendencia bajo.

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.

		Edad					Total
		18 a 24 años	25 a 31 años	36 a 42 años	43 a 49 años	50 a 54 años	
Dimensión afiliación	Muy bajo	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Bajo	1	0	2	0	0	3
		0.5%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	1,4%
	Tendencia bajo	17	11	14	20	12	74
		7.8%	5.1%	6.5%	9.2%	5.5%	34,1%
	Tendencia alto	23	30	23	21	30	127
		10.6%	13.8%	10.6%	9.7%	13.8%	58,5%
	Alto	2	3	4	2	1	12
		0.9%	1.4%	1.8%	0.9%	0.5%	5,5%
	Muy alto	0	0	0	0	1	1
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0,5%
Total		43	44	43	43	44	217
		19,8%	20,3%	19,8%	19,8%	20,3%	100,0%

Fuente: Ídem. Tabla 4

ML - AFILIACIÓN - EDAD

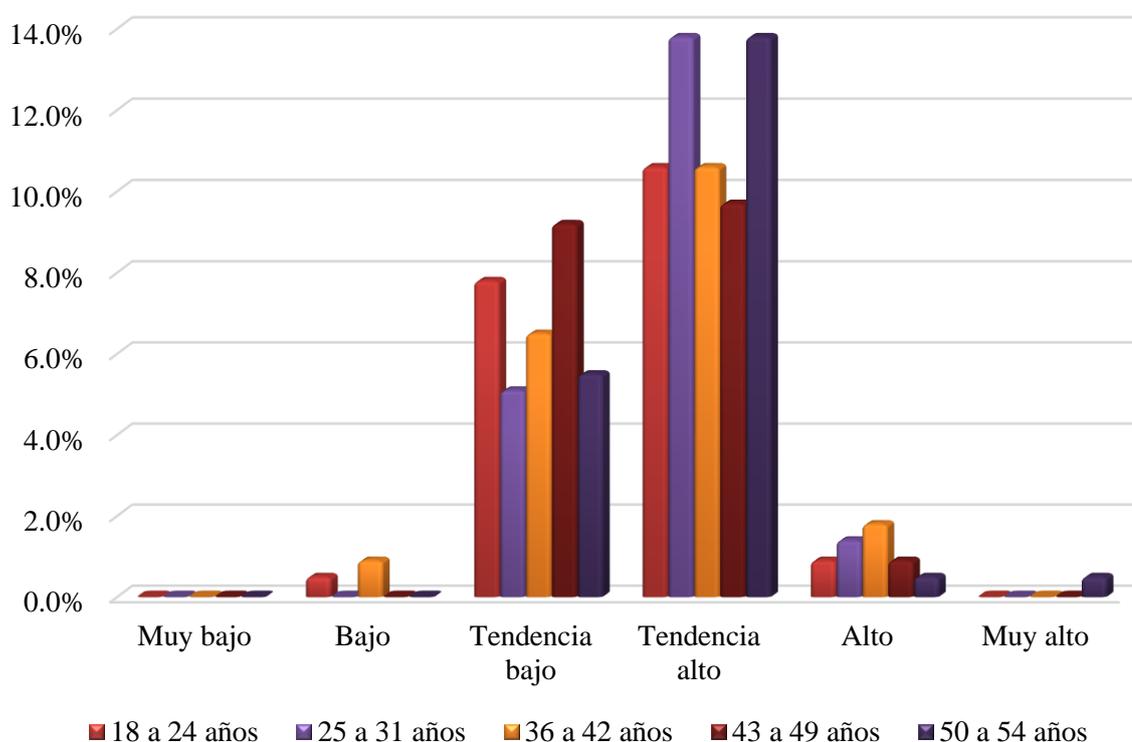


Figura 3. Gráfico de barras de la tabulación cruzada entre motivación de logro en la dimensión afiliación en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y figura 3, el 13.8% (30) de los pobladores en la edad de 25 a 31 años se ubican en el nivel tendencia alto, el 13.8% (30) de los pobladores en la edad de 50 a 54 años se ubican en el nivel tendencia alto, el 10.6% (23) de los pobladores en la edad de 18 a 24 años se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión afiliación, el 10.6% (23) de los pobladores en la edad de 36 a 42 años se ubican en el nivel tendencia alto y el 9.7% (21) de los pobladores en la edad de 43 a 49 años se ubican en el nivel tendencia alto.

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.

		Edad					
		18 a 24	25 a 31	36 a 42	43 a 49	50 a 54	Total
		años	años	años	años	años	
Dimensión logro	Muy bajo	0	1	0	0	0	1
		0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0,5%
	Bajo	1	1	1	0	3	6
		0.5%	0.5%	0.5%	0.0%	1.4%	2,8%
	Tendencia bajo	16	14	20	17	11	78
		7.4%	6.5%	9.2%	7.8%	5.1%	35,9%
	Tendencia alto	23	24	19	22	26	114
	10.6%	11.1%	8.8%	10.1%	12.0%	52,5%	
	Alto	3	4	3	4	4	18
		1.4%	1.8%	1.4%	1.8%	1.8%	8,3%
	Muy alto	0	0	0	0	0	0
		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total		43	44	43	43	44	217
		19,8%	20,3%	19,8%	19,8%	20,3%	100,0%

Fuente: Ídem. Tabla 5

ML - LOGRO - EDAD

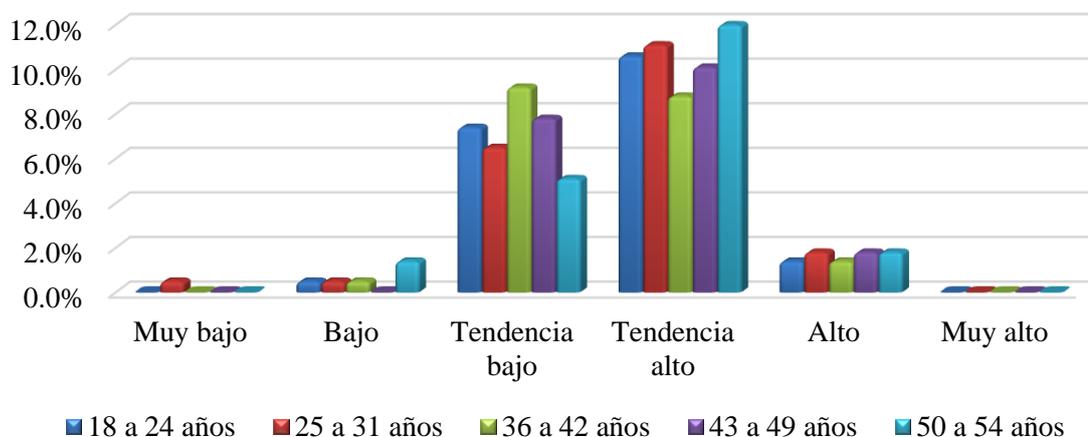


Figura 4. Gráfico de barras de la tabulación cruzada entre motivación de logro en la dimensión logro en función a la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 5

En la tabla 5 y figura 4, el 12.0% (26) de los pobladores en la edad de 50 a 54 años se ubican en el nivel tendencia alto, siguiéndole un 11.1% (24) de los pobladores en la edad de 25 a 31 años, se ubican en el nivel tendencia alto el 10.6% (23) de los pobladores en la edad de 18 a 24 años se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión logro, 10.1% (22) de los pobladores en la edad de 43 a 49 años se ubican en el nivel tendencia alto y el 9.2% (20) de los pobladores en la edad de 36 a 42 años se ubican en el nivel tendencia bajo.

4.2 Análisis de resultado

El presente estudio se realizó mediante la aplicación de la escala de Motivación de logro.

El análisis de los resultados se presenta de acuerdo a los objetivos específicos de la investigación.

En el primer objetivo específico se buscó identificar la motivación de logro en la dimensión de poder según la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018; encontrándose que el 11% (25) de los pobladores en la edad de 18 a 24 años se ubican en el nivel tendencia bajo, el 11% (23) de los pobladores en la edad de 25 a 31 años se ubican en el nivel tendencia alto, el 10% (22) de los pobladores en la edad de 36 a 42 años se ubican en el nivel tendencia bajo, el 11% (25) de los pobladores en la edad de 43 a 49 años se ubican en el nivel tendencia bajo y el 9% (20) de los pobladores en la edad de 50 a 54 años se ubican en el nivel tendencia alto y tendencia bajo; esta investigación no se asemeja con la investigación de Apolo L.(2017), quien estudió sobre Motivación de logro en los estudiantes de segundo grado de secundaria de la institución educativa 7 de enero, del distrito de Corrales - Tumbes, 2015 . Comprobando que el de la dimensión poder de motivación de logro según sexo femenino es de tendencia alto, sexo Masculino es de tendencia alto, el 21.1% para la edad de 11 años, 15.5% para las edades de 12 y 13 años; 6.2% para las edades de 14 y 15 años, alcanzando un nivel de tendencia alto, el 36.1% para el sexo femenino y el 8.4% para el sexo masculino un nivel de tendencia alto. Este resultado significa que tanto los varones como las mujeres, se encuentran en proceso de mejorar su motivación de logro y por ende en buscar interactuar y trabajar en conjunto, que necesita el reconocimiento, aquí el sujeto, necesita de una manera u

otra el control y la influencia sobre otros y en el nivel Logro busca el éxito y el desarrollo de los demás.

Con respecto al segundo objetivo específico, se buscó identificar la motivación de logro en la dimensión de afiliación según la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018. Se evidenció que el 11% (23) de los pobladores en la edad de 18 a 24 años se ubican en el nivel tendencia alto, el 14% (30) de los pobladores en la edad de 25 a 31 años se ubican en el nivel tendencia alto, el 11% (23) de los pobladores en la edad de 36 a 42 años se ubican en el nivel tendencia alto, el 10% (21) de los pobladores en la edad de 43 a 49 años se ubican en el nivel tendencia alto y el 14% (30) de los pobladores en la edad de 50 a 54 años se ubican en el nivel tendencia alto. Este hallazgo no se asemeja ni se contradice con el de Imán T. (2018), quien investigó sobre Motivación de logro en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la institución educativa Perú – Canadá Tumbes 2017. Quien comprobó según el sexo que el nivel de motivación de logro, según su dimensión de afiliación y relación al sexo, los estudiantes del cuarto y quinto grado de secundaria de la institución educativa Perú Canadá, Tumbes, 2017, los estudiantes del sexo masculino se encuentran en el nivel de Tendencia Alto, en base a la relación con edad se encuentra con la misma similitud ya que comprobó que el nivel de las dimensión de afiliación de motivación de logro, según edad 14, 15, 16, 17, 18 y 19 años en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Perú – Canadá, Tumbes, 2017, es tendencia alta. Este resultado indica que las personas con una gran necesidad de afiliación buscan la compañía de otros y toman medidas para ser admitidas por ellos; tratan de preparar una imagen propicio en

sus relaciones interpersonales, pulen las tensiones desagradables en sus entrevistas, ayudan a otros, y desean ser admirados en retribución

Y finalmente se buscó identificar la motivación de logro en la dimensión de logro según la edad en los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas-Tumbes, 2018. Se evidenció que el 10.6% (23) de los pobladores en la edad de 18 a 24 años se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión logro, el 11% (24) de los pobladores en la edad de 25 a 31 años se ubican en el nivel tendencia alto, el 9% (20) de los pobladores en la edad de 36 a 42 años se ubican en el nivel tendencia bajo, el 10% (22) de los pobladores en la edad de 43 a 49 años se ubican en el nivel tendencia alto y el 12% (26) de los pobladores en la edad de 50 a 54 años se ubican en el nivel tendencia alto. Esta investigación no se asemeja a la de Imán T. (2018), quien en su estudio mencionado anteriormente comprobó que el de motivación de logro, según la dimensión logro y relación al sexo, los estudiantes del cuarto y quinto grado de secundaria de la institución educativa Perú Canadá, Tumbes, 2017, los estudiantes del sexo masculino se encuentran en el nivel de Tendencia Alto, y en base a las edades de su estudio comprobó que sus niveles se encontraban en un nivel de tendencia alto. Este resultado no está relacionado con el estudio de García C. (2017), quien en su estudio de “Relación entre motivación de logro y la ansiedad en los estudiantes de secundaria de la institución educativa San Jacinto del distrito de San Jacinto - Tumbes, 2016, patentizó que 59% de los estudiantes del sexo masculino se ubican en la categoría de tendencia alto de la dimensión logro y el 56.4% de los estudiantes de 14 y 16 años se ubican en el nivel tendencia alto.

Según McClelland (citado por Sánchez G. 2015 p.43) En su libro, Estudio de la motivación humana, plantea que las personas con altos requisitos de logro tienden a

buscar y mejorar la situación empresas decentemente difíciles, a asumir responsabilidad individual por su ejecución, a buscar aportes en tránsito en los que estaban en ese punto actuando. practicar métodos nuevos y más convincentes para hacer las cosas.

Una tarea importante es el logro de su autonomía, unido lo emocional y lo material, tiene que autorregular sus emociones y las habilidades y que esas relaciones sean positivas buscando su bienestar y desarrollo psicosocial. En consecuencia, la madurez psicológica y biológica, independencia, autonomía, etc., tiene mucho que ver en la construcción de la personalidad y motivación del individuo.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

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

1. Se concluye que el 53% de los pobladores se encuentra en un nivel de tendencia alto con relación a la motivación de logro en los pobladores de 18 a 54 de edad del asentamiento humano “las Malvinas”
2. Podemos apreciar que el 49,8% de los pobladores se encuentra en un nivel tendencia bajo en la dimensión de poder con relación a la motivación de logro de los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas.
3. Concluyendo que el 58,5% de los pobladores se encuentra en un nivel tendencia alto en la dimensión de afiliación con relación a la motivación de logro de los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas.
4. Se da por concluido que el 52,5% de los pobladores se encuentra en un nivel tendencia alto en la dimensión de logro con relación a la motivación de logro de los pobladores de 18 a 54 años de edad del asentamiento humano las Malvinas.

5.2 Recomendaciones:

Recomendaciones a las autoridades de Tumbes

Se le recomienda al presidente del gobierno regional de Tumbes delegar en la organización de eventos (charlas, talleres, escuela de familias, etc.), con la finalidad de ejercer aspectos positivos en los pobladores.

Al señor alcalde de Tumbes, implementar cargos, que ejerzan habilidades interpersonales positivas, mostrando ser asertivos, capacidad empática, resolución de problemas control emocional.

El teniente gobernador coordinar con los entes rectores del asentamiento humano las Malvinas Tumbes de las diferentes calles, con la finalidad de elegir un líder que los represente y los guíe en las actividades y situaciones que se les proponga. ya sea deportivas y culturales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Balladares, T. (2017). *Motivación de logro en los docentes de la institución educativa inmaculada concepción – tumbes, 2017*. Recuperado de:

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20(5).pdf)

Bolaños, K. Paye, I y Sandoval, P. (2014). *Programa “LLUXIPUY” basado en experiencias directas para aumentar el nivel de motivación de niños de 3 años de la I.E. 215 de la ciudad de Trujillo*. Recuperado de:

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/TESIS%20BOLA%C3%91OS%20CORRO-PAYE%20RODRIGUEZ-SANDOVAL%20TAMAY\(FILEminimizer\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/TESIS%20BOLA%C3%91OS%20CORRO-PAYE%20RODRIGUEZ-SANDOVAL%20TAMAY(FILEminimizer).pdf)

Candia, P. (2013). *Niveles de aplicación de metodología científica en las tesis de pregrado realizadas en la facultad de odontología de la universidad de Chile durante los trienios 2002- 2003- 2004 y 2007- 2008 - 2009*. Recuperado de:

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117640/Candia_O.pdf?sequence=1

Correa, M. (2017). *“Autoestima y la motivación de logro en los estudiantes del cuarto y quinto grado del nivel secundario de la institución educativa emblemática el triunfo–tumbes, 2016”*. Recuperado de:

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20(4).pdf)

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

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

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

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20\(12\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uladech_Biblioteca_virtual%20(12).pdf)

García, M. (2017). *Relación entre motivación de logro y la ansiedad en los estudiantes de secundaria de la institución educativa san jacinto del distrito de san jacinto - tumbes, 2016*. Recuperada de:

<http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000042948>

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

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

Lescano, J. (2019) *Motivación de logro y satisfacción con la vida en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”*. Recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2247>

Ledesma, F. (2018) *Motivación para el logro de los estudiantes del centro de educación técnico productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017*.
Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3105>

Loayza, M. (2015). *Influencia de la motivación en el desarrollo cognitivo de los estudiantes en la asignatura de matemática en el instituto de formación bancariacertus*. Recuperada de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1954/1/loayza_mmi.pdf

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

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

Olmos, T. (2015). *“Intención de práctica en el judo: un análisis cognitivo-social”*.

Recuperada de:

<http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/52892/TESIS%20COMPLETA%20-%20A%20V%C3%ADctor%20Olmos%20FINAL.pdf?sequence=1>

Ortiz, Y. (2014). *“Influencia de la condición de trabajo en la productividad de los trabajadores de los almacenes de ingeniería civil y contratistas generales s.a.”*

Recuperada de:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/20.500.11818/544/1/TESIS%20ICCGS%20A.pdf>

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

<http://repositorio.uladec.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2182/SATISFACCION%20CON%20LA%20VIDA%20AUTOESTIMA%20RENGIFO%20UTIA%20RUTH%20RISSELLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Remón, G. (2013). *Clima social familiar y motivación académica en estudiantes de 3ro. y 4to. De secundaria pertenecientes a colegios católicos de Lima Metropolitana*. Recuperada de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3404/1/Rem%C3%B3n%20G.pdf>

Rivera, M. (2014). *La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del*

Instituto República Federal de México de Comayagüela, M.D.C., durante el año lectivo 2013. Recuperada de:

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/la-motivacion-del-alumno-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-en-los-estudiantes-de-bachillerato-tecnico-en-salud-comunitaria-del-instituto-republica-federal-de-mexico-de-comayagua-mdc-durante-el-ano-lectivo-2.pdf>

Rosales, V. (2016). *Relación entre locus de control y la motivación de logro de los estudiantes del primer año de secundaria de la institución educativa immaculada concepción - tumbes, 2015.* Recuperada de:

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uldech_Biblioteca_virtual%20\(14\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Uldech_Biblioteca_virtual%20(14).pdf)

Sachun, R. (2017). “*Motivación y los estilos de aprendizaje en estudiantes de secundaria de las instituciones públicas del distrito de Coishco*”. Recuperada de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/413/1/sachun_rc.pdf

Sánchez, G. (2015). *La motivación según Mc Clelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú 2012.* Recuperada de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5768/1/Sanchez_gw.pdf

Terán, V. (2016). *Motivación académica y estrategias de aprendizaje en estudiantes del primer ciclo de la universidad de San Martín de Porres.* Recuperado de:

http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2623/1/teran_vm.pdf

Talledo, M. (2015). “*Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes*”. Recuperada de:

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1777/3/RE_PSICOLOGIA_FACTORES.CLIMAORGANIZACIONAL_MOT.LABORAL_EMP.TRANSPORTE_TESIS.pdf

Vivar, F. (2013). *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*. Recuperada de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1813/MAE_EDUC_105.pdf?sequence=1

Zorozabal, C. (2018) *Niveles de la motivación en el logro de aprendizaje de estudiantes del ciclo avanzado del cebsa 3084 “Enrique Guzmán y Valle” – los Olivos*. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2173>

ANEXOS

Anexo 1: Escala de Motivación de logro

ESCALA M-L-1996

POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERÚ Y COLABORADORES

INSTRUCCIONES

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

1 Equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO

2 Equivale a MUY EN DESACUERDO

3 Equivale a EN DESACUERDO

4 Equivale a DE ACUERDO

5 Equivale a MUY DE ACUERDO

6 Equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Cuando estoy con mis padres:						
a.	Hago lo necesario para comprenderlos						
b.	Cuestiono lo que parece inapropiado						
c.	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2.	En casa:						
a.	Apoyo en la contribución de algún objetivo						
b.	Soy el que da forma a las ideas						
c.	Soy quien logra que se haga algo útil						
3.	Con mis parientes:						
a.	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b.	Hago lo necesario para evitar su influencia						
c.	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4	Cuando tengo un trabajo en grupo						
a.	Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
b.	Distribuyen sus notas para facilitar el análisis						
c.	Finalmente hago visible mi estilo en la presentación						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						

a.	Me sumo al trabajo de los demás						
b.	Controlo el avance del trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mí						
a.	Elegiría a asesore con mucho talento						
b.	Determinaría las normas y forma de trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
7.	Amigos:						
a.	Los trato por igual						
b.	Suelen acatar mis ideas						
c.	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
a.	Los tomo como modelos						
b.	Censuro las teorías que no me parecen						
c.	Busco la aprobación de mis iniciativas						
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a.	Busco la aceptación de los demás						
b.	Oriento el tema de conversación						
c.	Los selecciono según me parezca						
10.	Con el sexo opuesto						
a.	Busco los puntos de coincidencia						
b.	Busca la forma de controlar la situación						
c.	Soy simpático si me interesa						
11.	El sexo opuesto						
a.	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b.	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c.	Permite la comprensión del otro						
12.	En la relación de pareja						
a.	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b.	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c.	Intento para obtener mayor utilidad						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a.	Busco sus lugares donde se reúnen						
b.	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c.	Los ayudo siempre que obtengo beneficio						
14.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b.	Son fáciles de convencer y manejar						
c.	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Acato lo que se decide en grupo						
b.	Impongo mis principios						
c.	Espero que me consideren un ganador.						
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a.	Acepto los retos, aunque me pare						
b.	Aceptan mi consejo para decidir.						

c.	Elijo el juego en el que puedo ganar						
17.	Durante el juego						
a.	Me adapto a las normas						
b.	Impongo mis reglas						
c.	Intento ganar a toda costa						
18.	Cuando el juego termina						
a.	Soy buen perdedor						
b.	Uso las normas más convenientes						
c.	Siempre obtengo lo que quiero.						

Anexo 2: Validez y confiabilidad de la escala de motivación de logro

Validez: La demostración si las escalas cumplen con sus propósitos fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces, y por la validez de contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondiendo a cada tipo de motivación, las que un inicio fueron 24 quedando después del análisis solos 18 situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del ji cuadrado resultaron significativas en la opción favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación. Para el método de constructo se efectuaron correlaciones interesantes y escala total esperando correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas, pero de bajo 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. Resultados que a continuación se reproducen. Resultados que a continuación se reproducen.

Confiabilidad: 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 3: Consentimiento informado

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

La presente investigación es conducida por Josselyn Eduvit Navarro Campos, de la Universidad católica los Ángeles de Chimbote ULADECH. La meta de este estudio es:

Determinar la motivación de logro en los pobladores del asentamiento humano las Malvinas -Tumbes, 2017

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 40 minutos, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

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

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Josselyn Eduvit Navarro Campos. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es saber el nivel de motivación de logro con la finalidad de poder motivar y ayudar a que las personas lleven a cabo sus metas.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 40 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Josselyn Eduvit Navarro Campos al teléfono 957654757.

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

Nombre del Participante:

Firma del Participante: