



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**MOTIVACION DE LOGRO EN DOCENTES DE  
NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE  
ZARUMILLA, TUMBES, 2018.**

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

**AUTORA**

**ARAUJO MOGOLLON LINEIDA DEL SOCORRO**

**ORCID: 0000-000-359-2394**

**ASESOR**

**GUILLERMO ZETA RODRIGUEZ**

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

**TUMBES-PERU**

**2019**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Araujo Mogollon, Lineida del Socorro  
ORCID: 0000-000-359-2394  
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Tumbes, Perú

### **ASESOR**

Guillermo Zeta Rodriguez  
ORCID: 0000-0002-4031-5061  
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, facultad Ciencias de la Salud,  
Escuela profesional de Psicología, Tumbes, Perú

### **JURADOS**

Bravo Barreto, Elizabeth Edelmira  
ORCID: 0000-0004-2466-6867  
Zapata Coronado, Carlos Alberto  
ORCID: 0000-0003-3526-8069  
Reto Otero de Arredondo, Narcisa Elizabeth  
ORCID: 0000-00028107-1657

## **FIRMA DE JURADO Y ASESOR**

---

Mgtr. Bravo Barreto Elizabeth Edelmira

Presidente

---

Mgtr. Coronado Zapata Carlos Alberto

Miembro

---

Mgtr. Reto Otero de Arredondo, Narcisa Elizabeth

Miembro

---

Mgtr. Zeta Rodriguez Guillermo

Asesor

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de manera especial a los docentes  
del nivel primario de la provincia de Zarumilla  
por brindarme las facilidades necesarias para  
el desarrollo del presente estudio.

A la universidad ULADECH por  
mi formación profesional.

Al Mg. Guillermo Zeta Rodríguez, por los  
Conocimientos en base a la investigación

## DEDICATORIA

**A Dios**, el cual es la fuente inagotable de mis Fortalezas y por iluminar mi camino para lograr mis objetivos.

**A mi familia**, por su amor, apoyo y comprensión durante mi vida y por ser el motor de Superación en mi vida, toda la gratitud posible, será poca.

## RESUMEN

En ésta investigación se planteó el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la motivación de logro en docentes de nivel primario de la provincia de Zarumilla- Tumbes, 2018? , la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo, su diseño transversal, no experimental .Se aplicó la encuesta a 110 docentes cuyo instrumento aplicado es el de motivación de logro, de Luis Vicuña Peri éstos resultados fueron procesados en el programa Microsoft Excel 2013 y en el programa estadístico SPSS versión 22, como resultado general fue el 63% de docentes del nivel primario se encuentran en el nivel alto y un 1 % está en el nivel muy alto y el 27% en tendencia alta de motivación de logro. A sí mismo un 34% se encuentra en el nivel alto mientras que el 32 % está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de afiliación de motivación de logro. El 52%, se encuentra en el nivel alto, mientras que el 30% está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de poder de la motivación de logro. El 44%, se ubican en un nivel alto, el 27% ubicándose en tendencia alta como también el 1% muy alto de la dimensión de logro de la motivación de logro. Concluyendo que las dimensiones de motivación de logro se ubican en el nivel alto.

Palabra clave: motivación de logro, docente, dimensión de logro, filiación, poder y logro

## ABSTRACT

In this research, the following research problem was raised. What is the motivation for achievement in teachers in the primary level of the province of Zarumilla-Tumbes, 2018? , the methodology used was of quantitative type, with a descriptive level, its transversal design, not experimental. The survey was applied to 110 teachers whose instrument applied is the motivation to achieve, by Luis Vicuña Peri these results were processed in the Microsoft program Excel 2013 and in the statistical program SPSS version 22, as a general result was 63% of teachers of the primary level are at the high level and 1% are at the very high level and 27% in high trend of achievement motivation In itself, 34% are at the high level while 32% are at the high trend level of the affiliation dimension of achievement motivation. 52%, is at the high level, while 30% is at the high trend level of the power dimension of achievement motivation. 44% are located at a high level, 27% being in high trend as well as 1% very high in the achievement dimension of the achievement motivation. Concluding that the achievement motivation dimensions are at the high level.

Keyword: motivation of achievement, teacher, dimension of achievement, filiation, power and achievemen

## INDICE DE CONTENIDO

	Pág.
1 TITULO DE TESIS .....	i
2 EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
3 FIRMA DE JURADO Y ASESOR .....	iii
4 AGRADECIMIENTO .....	iv
5 DEDICATORIA .....	v
6 RESUMEN .....	vi
7 ABSTRACT.....	vii
8 INDICE DE CONTENIDO .....	viii
9 INDICE DE TABLAS .....	xiii
10 INDICE DE FIGURAS .....	xiv
I. INTRODUCCION.....	15
II. REVISION DE LA LITERARIA.....	18
2.1. Antecedentes .....	18
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	18
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	27
2.1.3. Antecedentes Locales .....	35
2.2. Bases teóricas.....	37
2.2.1. Motivación .....	37
2.2.2. Tipos de Motivación .....	40

2.2.3.	Teorías generales sobre motivación.....	42
2.2.4.	Teoría de la motivación de logro de Atkinson.....	45
2.2.5.	Motivación de logro.....	47
2.2.6.	El docente .....	51
2.2.7.	Modelo Target.....	55
2.2.8.	Metas relacionadas con la consecución de recompensas externas .....	56
2.2.9.	Técnicas para una mejor motivación .....	56
2.2.10.	Importancia de la Motivación en el Docente. ....	56
2.2.11.	Enfoque de la motivación .....	56
2.2.12.	Clasificación de la motivación.....	57
2.2.13.	Motivaciones y Motivo .....	57
2.2.14.	Factores que favorecen en la motivación laboral.....	58
2.2.15.	Característica del rendimiento laboral .....	58
2.2.16.	Evaluación del rendimiento laboral .....	58
2.2.17.	Teoría de la motivación del logro .....	58
2.2.18.	Teoría de la tendencia a la realización.....	59
2.2.19.	Teoría de la fijación de metas .....	59
2.2.20.	Las expectativas del profesor.....	59
2.2.21.	La eficacia del profesor.....	60
2.2.22.	Dimensiones de la motivación.....	60
2.2.23.	Uso de reforzamiento positivo para motivar a los demás.....	61

2.2.24.	Motivar mediante el diseño del trabajo.....	62
2.2.25.	Objetivos de la evaluación de desempeño .....	62
2.2.26.	Metas aplicada a la motivación de logro .....	62
2.2.27.	Influencia de la motivación profesional en el proceso de formación pedagógica 63	
2.2.28.	Ser docente en la sociedad peruana .....	64
2.2.29.	Actividades para fomentar como padres y educadores la motivación de logro en nuestros hijos y/o alumnos? Sí, por supuesto que sí. Cómo? .....	64
2.2.30.	Características de los individuos con motivación de logro.....	64
2.2.31.	Característica de la motivación.....	65
2.2.32.	Poder .....	65
2.2.33.	Logro.....	65
2.2.34.	Aspiraciones orientadas al Logro .....	66
2.2.35.	Pensamientos orientados al logro .....	66
2.2.36.	Elementos que influyen en la motivación del Logro .....	66
2.2.37.	Enfoque de la motivación del logro .....	66
2.2.38.	Necesidad de Logro .....	67
2.2.39.	Metas de logro .....	67
<b>III METODOLOGIA.....</b>		<b>68</b>
3.1.	Tipo de la investigación y nivel de la investigación .....	68
3.2.	Nivel de la investigación.....	68

3.3.	Diseño de la investigación .....	69
3.4.	El muestreo.....	70
3.5.	Definición y Operacionalización de variables e indicadores .....	70
3.5.1.	Definición conceptual: .....	70
3.5.2.	Definición operacional:.....	71
3.5.3.	Cuadro de Operacionalización de la variable .....	71
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de dato.....	72
3.6.1	Técnica:.....	72
3.6.2.	Instrumento: .....	72
3.7.	PLAN DE ANALISIS .....	75
3.8.	Matriz de consistencia.....	77
3.9.	Principios éticos .....	80
IV.	Resultados.....	81
4.1	Resultados .....	81
V.	ANALISIS DE RESULTADOS.....	85
VI.	CONCLUSIONES.....	87
6.1.	Conclusión: .....	87
6.2.	Recomendaciones.....	88
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	89
	Anexo Nro. 1: Cuestionario.....	97
	Anexo Nro. 2: Consentimiento informado .....	102

Anexo Nro. 3: Matriz de Consistencia.....	103
Anexo Nro. 4: Aceptación y Firma para aplicar encuesta .....	105
Anexo Nro. 5: Instrumento - Escala de Motivación de Logro.....	107

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Distribución poblacional de los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla, Tumbes, 2018.</i> .....	69
<b>Tabla 2:</b> <i>Distribución de frecuencia y porcentaje en la motivación de logro de los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla. Tumbes 2018</i> .....	81
<b>Tabla 3:</b> <i>Distribución de frecuencia y porcentual de la dimensión afiliación de la motivación de logro de los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla-Tumbes, 2018</i> .....	82
<b>Tabla 4:</b> <i>Distribución de frecuencia de la dimensión de poder en la motivación de logro de los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla –Tumbes, 2018</i> .....	83
<b>Tabla 5:</b> <i>Distribución de frecuencia porcentual de la dimensión de logro en la motivación de logro de los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla – Tumbes, 2018</i> .....	84

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> En las siguiente barras porcentual en el nivel de motivación de logro en los profesores del nivel primario en la provincia de Zarumilla, Tumbes, 2018.....	81
<b>Figura 2</b> En el cuadro de barras porcentual del nivel afiliación, en la dimensión afiliación en los profesores de primaria en la provincia de Zarumilla,Tumbes2018.....	82
<b>Figura 3</b> En los gráficos de barra de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los profesores de primaria de la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018.....	83
<b>Figura 4</b> Diagrama de barras porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los profesores de primaria de la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018.....	84

## I. INTRODUCCION

La presente investigación parte de la línea de investigación variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos, en esta oportunidad nuestra provincia de Zarumilla en las instituciones educativas públicas se ha evidenciado en las observaciones que el desempeño de los docentes no demuestran estar motivados en sus acciones del quehacer educativo es por eso en tal sentido debe ser revertido porque se desea docentes comprometidos y perfectivos. Dichos docentes en sus instituciones solo se encargan de cumplir el diseño curricular y lo realizan solo por cumplir pero no obteniendo los resultados confortadores generalmente solo pasan desmotivados en el manejo de clases para con sus alumnos, siempre hay que tener presente que una precisa motivación permite estimular una conducta pertinente y efectiva para lograr buenos propósitos. Leache (nombrado por Hidalgo.2013.p.9) al mencionar que la motivación de logro en el docente es de gran importancia porque es dirigido a logra mejores aprendizajes efectivos en los estudiantes permitiendo mejorar el comportamiento en cada docente. Motivada por esta investigación se planteó el siguiente enunciado ¿Cuál es la motivación de logro en los docentes de nivel primario de la provincia de Zarumilla-Tumbes, 2018? Siendo conocedora de esta situación permitirá desarrollar esta investigación en las instituciones educativas de nivel primario de la provincia de Zarumilla. para poder ejecutar dicha investigación se ha tenido presente el objetivo general: Determinar los niveles de Cuál es la motivación de logro en los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla- Tumbes, 2018, para lo cual se dio como ejecución con los objetivos específicos: Identificar el nivel de la dimensión de filiación Cuál es la motivación de logro en los docentes del nivel primario de la

provincia de Zarumilla- Tumbes, 2018, el segundo objetivo es identificar el nivel de dimensión poder de Cuál es la motivación de logro en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla- Tumbes, 2018, el tercer objetivo es identificar el nivel de dimensión de logro de Cuál es la motivación de logro en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla- Tumbes, 2018. Ésta investigación tuvo su justificación porque tengo el afán de describir los niveles de motivación de poder, logro y filiación que tan importante influye en el desempeño laboral de los docentes y como éstos permitirá meditar y así mejorar. En lo práctico la realización de esta investigación tiene buenas expectativas para diseñar protocolos de salud mental, facilitará una mejor cultura oportuna y pertinente y así cumplir el trinomio y un buen desempeño docente. Desde el punto metodológico es de tipo descriptivo, no experimental. Dicha investigados estuvo conformada de 110 profesores considerando los criterios de exclusión e inclusión. Se utilizó la escala de motivación de logro de logro de Luis Vicuña Perú de 1997. Realizando una encuesta, observación, entrevista considerando el instrumento del Dr. Luis Vicuña Perú, el análisis documental para su análisis y procesamientos de datos utilizando El procesamiento de los datos se realizaron en el programa Microsoft Excel 2013 y en el programa estadístico SPSS versión 22 y de tal manera la investigación podrá aportar en el entorno sociocultural, regional, nacional y local servirá como referencia en nuevas investigaciones.

Como resultado general fue el 63% de docentes del nivel primario se encuentran en un nivel alto y un 1 % se encuentra muy alto y el 27% en tendencia alta de motivación de logro. A sí mismo un 34% se encuentra en el nivel alto mientras

que el 32 % está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de afiliación de motivación de logro. El 52%, se encuentra en el nivel alto, mientras que el 30% está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de poder de la motivación de logro. El 44%, ubicándose en el nivel alto, el 27% ubicándose en tendencia alta como también el 1% muy alto de la dimensión de logro. Concluyendo que las dimensiones de motivación de logro se encuentran en un nivel alto.

Esta investigación se estructuro de la siguiente manera; planteamiento del problema, objetivos y justificación revisión de la literatura, antecedentes, bases teóricas, hipótesis, metodología resultados y análisis, conclusión recomendaciones y como final referencias bibliográficas y anexos.

## **II. REVISION DE LA LITERARIA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

López (2015) en su investigación denominada Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo, tuvo como objetivo general analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes, su población estuvo conformada por 23 docentes, obteniendo como resultado que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la Institución, se concluye que los docentes de la unidad educativa Carabobo se encuentran en un nivel de motivación baja lo cual influye en su labor.

Malena Amador, (2011) cuya investigación fue La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados, consideró en sus objetivos conocer al personal docente de este circuito educativo; es un cuestionario cerrado que abarcan las cuatro variables de la motivación laboral en una escala de Likert en la mayoría de los ítems, además se utilizó otro tipo de escala utilizando la prueba del diferencial semántico.

Llegando a concluir que en la población docente cuenta con estabilidad laboral en los centros educativos los docentes cumplen con tiempo de servicio, experiencia laboral pero con la diferencia de no sentirse contentos. Generalmente precisan que los salarios, no compensa sus expectativas y necesidades personales

Andreina Roo (2013), en su tesis la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente , cuya investigación tuvo como finalidad analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida. Sin embargo el gerente educativo descuida los intereses personales de cada docente, en el fortalecimiento de capacitaciones, buscar estímulos necesarios para mejorar en el marco laboral.

Morales (2013). Luego de los resultados obtenidos, se llegó a la conclusión es necesario actualizaciones pedagógicas para el mejor manejo con el rendimiento académico y la motivación de logro en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado.

López (2013) En su trabajo de investigación titulada Inteligencia emocional percibida, motivación de logro y rendimiento escolar en estudiantes de conservatorio de música, Tesis de Post grado para optar el grado de Doctor, realizado en el Jaén, España, de la universidad de Valencia. En esta investigación se precisa que las personas con considerable capacidad tienen mayor opción de reparar sus estados emocionales y esto permite lograr sus metas siendo estos indispensables para su rendimiento académico.

Rivera, (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. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, tesis de maestría, Tegucigalpa México. Tiene como objetivos: 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. Identificar qué factores de la motivación intrínseca inciden en el rendimiento académico de los estudiantes. Identificar qué factores de la motivación extrínseca inciden en el rendimiento académico de los estudiantes. Establecer los niveles de motivación de los alumnos de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria. Determinar la relación entre nivel de motivación intrínseca y extrínseca con el rendimiento académico. Este estudio es de tipo cuantitativo no experimental de corte transversal, con una muestra de 107 estudiantes de bachillerato técnico en Salud. Concluyendo que los estudiantes tienen un alto grado de superación y de salir adelante es sus estudios posteriores y en encontrar un buen empleo una vez graduados. Generalmente considerando los destacados de la motivación extrínseca y que influyen positivamente en el rendimiento del alumno son la influencia de los compañeros en la realización de las tareas, así como la influencia de los profesores sobre el compromiso para tener buen desempeño. En efecto cabe demostrar que el docente es un guía en el mejoramiento del rendimiento de los estudiantes en este nivel el análisis correlacional se encontró que la variable que mayor influye en el rendimiento académico es la motivación extrínseca, siendo esto el aspecto familiar, social.

Tijerina (2011) en su investigación denominada Papel de la motivación en el desempeño docente, tuvo como objetivo general buscar identificar las preferencias

motivacionales de los docentes de posgrado, su población muestral estuvo constituida por 30 maestros, obteniendo como resultado que si existen factores comunes de motivación en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño. En conclusión, los docentes que participaron en la investigación son susceptibles a diversos motivadores.

Cuesta (2013) en su investigación sobre el Grado de motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que laboran en una institución educativa privada de Guatemala , tuvo como objetivo general establecer la motivación personal y laboral de los docentes, tuvo como población 20 docentes extranjeros, de acuerdo a los resultados obtenidos dentro de la variable motivacional un 70% menciona que está totalmente de acuerdo que su integración a una institución extranjera fuera por crecimiento personal mientras que un 30% considera estar de acuerdo. Se concluyó que los docentes del programa de intercambio cultural presentan motivaciones personales y laborales al expatriarse. Los factores que más les motiva en el área laboral es la oportunidad de ahorro que pueden tener fuera de su país. Y en el área personal, les motiva considerablemente el desarrollo personal que estos puedan tener, seguido por la busca de un cambio cultural.

Del Valle (2015) en su investigación denominada Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes estudio realizado en el 1er y 4to año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar, tuvo como objetivo general establecer el nivel de motivación del logro, la población

muestral estuvo constituida por 51 docentes, obteniendo como resultados que el 44% de docentes de licenciatura en educación inicial y preprimaria, muestran niveles de motivación adecuados frente a su trabajo, llegando a la conclusión que el grupo de docentes de 1er y 4to de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar se desempeñan mejor en su rendimiento laboral debido a que tienen un buen nivel de motivación.

Osorio, (2014) El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación de logro en los estudiantes de los cursos de Proyecto Arquitectónicos correspondientes al primer ciclo académico 2014 de la licenciatura Al comparar esta evidencia ,se concluye que no hay diferencia estadísticamente significativa, en ninguna de los cursos, siendo considerada la motivación de logro aceptable, sin embargo, el análisis por frecuencia de respuesta en las preguntas de cada instrumento, se encontró que la mayoría de estudiantes (80%) se conformaría con lo que tiene en lugar de buscar nuevos retos. Para esto se requiere mejorar la conducta de los alumnos con la finalidad de fortalecer su motivación ante situaciones de riesgo para enfrentar nuevos retos, y desafiar en ellos el hábito de permanecer interesados en su tarea, ya que no basta con hacer la tarea sino que es necesario el querer hacerla por voluntad propia. Se recomendó talleres para docentes y estudiantes de la Facultad de Arquitectura y diseño, como talleres y conferencias para padres de familia y autoridades de instituciones educativas.

Villacis (2017) Realizo una investigación denominada La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la pastoral social caritas de la diócesis de Ambato, cuyo objetivo general Determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral en la Pastoral Social Caritas Ambato, la población estuvo conformado por 20 personas, de acuerdo a los resultados se concluye que En la Pastoral Social Caritas Ambato el personal tiene un alto grado de desmotivación, lo cual ha influido directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, repercutiendo en la productividad de la organización y la salida de buenos colaboradores.

Bonilla (2013) realizo una investigación denominada Motivación y Clima Organizacional de la Empresa Embutidos La Madrileña en la ciudad de Latacunga, tuvo como objetivo general la motivación y el clima organizacional en los colaboradores que laboran, la población muestral estuvo conformada por 40 trabajadores, Los resultados analizados estadísticamente muestran el fuerte grado de relación entre las variables de estudio. Concluye que se determina que la creación de un plan motivacional es fundamental para el crecimiento de la empresa, para mejorar su relación interna y reflejarlo así en el rendimiento de los trabajadores obteniendo como resultado la productividad de la empresa, por tanto, para esto es fundamental motivar siendo primordial para el desempeño laboral.

Según Dávila (2015) en la investigación nivel de motivación de logro en un grupo de docentes cuyo estudio realizado en el primer y cuarto año de las carreras de

profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar y su objetivo general fue establecer el nivel de motivación de logro , su población fue constituida por 51 docentes obteniendo su resultado un 44% de los docentes de licenciatura en educación inicial y preprimaria , mostrando sus niveles de motivación adecuados frente a su trabajo , arribando a la conclusión que del grupo de docentes de primero y cuarto de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar se desempeñan mejor en su rendimiento laboral debido a que tienen una buena motivación.

Para Regalado E. (2015) concluyó en su estudio , relación entre motivación de logro y el rendimiento académico , en los estudiantes del séptimo , octavo y noveno grado de educación básica en el área de las actividades prácticas (tecnológicas ) en el instituto departamental San JOSE DE Honduras , y su objetivo general fue determinar si existe relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico cuya muestra se formó de 14 estudiantes del séptimo , 14 estudiantes de octavo y 12 estudiantes de noveno, sus edades se ubican entre 12 y 16 años , para poder lograr los resultados se aplica la escala de motivación de logro ML1, realizada por morales (2013), llegando a la conclusión que no existe relación estadística entre los niveles de motivación de logro y el rendimiento académico de los estudiantes de séptimo , octavo y noveno grado con base a los resultados obtenidos, los niveles de motivación de los estudiantes se encuentran en un nivel promedio.

Vera (2017), ejecuto su investigación llamada , satisfacción vital en pacientes oncológicos del instituto regional de enfermedades neoplásticas del sur , Arequipa , tuvo como objetivo describir la satisfacción vital en pacientes oncológicos del Instituto regional de enfermedades neoplásticas , la población estuvo constituida por todos los pacientes que se atienden en el instituto contabilizando un promedio de 3300 pacientes donde el muestreo fue probabilístico simple haciendo un total de 250 pacientes. El instrumento utilizado con la vida de Diener. Obteniendo como resultado un alto porcentaje de la población evaluada (44%) muestra de insatisfacción por la vida.

Regalado (2015) su investigación cuyo nombre es , Relación entre Motivación de logro y Rendimiento Académico aplicada a estudiantes del séptimo, octavo noveno , la investigación es de tipo cuantitativo , diseño descriptivo con una población de 40 estudiantes , arribando a la conclusión que el rendimiento académico de los estudiantes del séptimo son significativos con calificativos altos y de la misma manera en el noveno ciclo viendo los resultados altos en los varones verificando que no existe relación significativa entre motivación de logro y rendimiento académico encontrándose en un nivel promedio.

Para Regueiro, Suárez ,Valle, Nuñez y Rosario (2015) aplico su investigación llamada Los cambios en la implementación de los estudiantes en los deberes escolares y en la motivación de logro hacia los mismos a lo largo de la escolaridad obligatoria considerando el objetivo general , analizar los cambios en la implicación de los estudiantes siendo su investigación de nivel cuantitativo y un diseño no experimental

y los resultados manifestaron que existe diferencias estadísticas en función de la motivación y la aplicación de los deberes escolares.

Seguidamente Casiello (2013.p.1) precisa que la motivación el individuo se adapta al medio , tanto así hay individuos que necesitan la motivación extrínseca para poder desenvolverse en su medio, que la motivación se va evolucionando de manera paulatina y esperando en situaciones recompensas y estímulos. Toda motivación es autónoma que cada persona lo adquiere y esto a veces permite mejorar la salud descargo de (Bedoya Orozco, M., Toro Álvarez, F., 1995).

Alvarado (2015) En su investigación cullo nombre motivación del logro de los estudiantes de primero y noveno de administración de empresas en su objetivo es establecer el motivación de logro de los estudiantes de la universidad Rafael Landivar en Jutiapa y Escuintla en el año 2015, es estudio se iso a 89 estudiantes 50 de Jutiapa y 39 de Escuintla cuyo resultados fueron que los estudiantes de la cede de Jutiapa y Escuintla durante el periodo de 2015 se encuentra entre moderado y mucho éxitos en el nivel de motivación del logro en su diferencia de los estudiantes de Jutiapa para lo cual se a recomendado que deben estar informados los docentes y la plana jerárquica.

Flores (2010) en su investigación, estudios sobre la motivación hacia la escuela secundaria en estudiantes mexicanos, aquí se le dio mayor realce a la motivación de los estudiantes a la motivación a la escuelas, las diferencias motivacionales entre

estudiantes con el rendimiento académico, trabajando con los objetivos de diseñar validar y confiabilizar un instrumento psicométrico para recopilar información de las diferentes variables motivacionales más frecuentes en la secundaria mexicana. Su estudio fue transversal utilizado un diseño transeccional correlacional dando como conclusión que los alumnos con una alta motivación de muestra una motivación orientada a la autonomía de aprendizaje propiciando una autoeficacia y así lograr sus metas esperadas.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Reategui (2017) es su estudio denominado Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016, tuvo como objetivo general Conocer la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, la población estuvo conformado por 19 docentes, obteniendo como resultados podemos observar el nivel de Motivación de los trabajadores 10 colaboradores representan el 52% indicaron que el nivel de motivación en su centro de trabajo es Malo, 7 colaboradores que representan el 37% indicaron que es Regular y sólo 2 trabajadores (11%) indicaron que el nivel de su motivación en el centro educativo es Bueno. En conclusión, Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338). Asimismo, se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño

laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma.

López (2017) en su estudio denominado Motivación laboral de los docentes de la I.E. dos de mayo de villa paccha - distrito de Chulucanas, 2016, tuvo como objetivo general caracterizar la motivación laboral de los docentes, su población muestral estuvo conformado por 24 docentes, como resultados encontrados nos indican que la motivación que predomina en los docentes es la trascendente seguida de la intrínseca. Esto significa que los valores como la amistad, la solidaridad o el servicio, son la fuerza que motiva a los profesores en beneficio de los demás. Asimismo, también hay una fuerza interna que impulsa al docente a la realización de una actividad por la inherente satisfacción que le produce realizarla. En conclusión, la motivación Trascendente los resultados indicaron un promedio mayor a 4, siendo el más alto de los tres tipos de motivación estudiadas, lo cual indica que los docentes que participan en esta investigación tienen razones para fortalecer las creencias, valores y principios del individuo. En ese sentido, valores como la amistad, la solidaridad o el servicio son algunas características de los profesores en beneficio de los demás.

Juárez (2012) En su investigación denominada Desempeño docente en una Institución Educativa policial de la región Callao tuvo como objetivo general determinar cuál es el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la región Callao - 2009, su población muestral estuvo conformada por todos los miembros

docentes de secundaria de una institución educativa policial de la región Callao obtuvo como resultados que el 73,3% tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño, esto debido a que los docentes están continuamente siendo capacitados, llegando a la conclusión que los docentes de secundaria de la institución educativa policial de la región Callao presentan un buen desempeño laboral y cumplen con las metas y objetivos trazados durante los años que laboren.

Amador (2012) en su investigación denominada La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la dirección regional de desamparados, tuvo como objetivo general analizar la motivación de los docentes en los centros educativos, su población muestral estuvo constituida por 80 docente, obteniendo como resultados que el 73% de docentes tienen una buena motivación y se sienten muy satisfecho con la dirección en cada uno de los centros educativos. Llegando a la conclusión, que los docentes cuentan con estabilidad laboral en los centros educativos, es un personal docente en propiedad, su mayoría, con experiencia académica y profesional que se adaptan al puesto en el que laboran.

Rengifo (2015) cuyo estudio denominado Clima institucional y la motivación al logro profesional docente en la Facultad de Ciencias Biológicas, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2013, cuyo objetivo general fue describir, analizar e interpretar la percepción del clima institucional y la motivación al logro profesional de los docentes, estuvo conformada por una población muestral de 120 docentes, los resultados a la motivación al logro profesional nos muestra el promedio alcanzado de 52.15 puntos o

medianamente positivos. En conclusión, el estado emocional que se genera en el docente en la Facultad está influenciado por su personalidad que actúa como propulsor de su desarrollo en el actuar diario.

García (2015) en su investigación denominada Relación del trabajo en equipo con la motivación de logro de los docentes de la Institución Educativa Champagnat y cima de Tacna - año 2013, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores, su población estuvo constituida por la totalidad de los profesores que laboran en el nivel de educación secundario, obtuvo como resultado que el 41,03% de la muestra señala que las características de trabajo en equipo del indicador es de nivel inferior, el 28,20% manifiesta ser de nivel medio y el 30,77% dicen son de nivel superior. En conclusión, el trabajo en equipo que presentan los profesores de las II.EE. Champagnat y cima mantienen una correlación significativa con el nivel de motivación laboral ha sido aprobada y aceptada.

García (2012) en su investigación denominada Relación de los factores, Autoestima, Motivación, Puntaje de Ingreso en el Rendimiento Académico de los alumnos ingresantes 2010, a la Universidad Nacional de Tumbes, tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre autoestima, motivación y puntaje de ingreso respecto al rendimiento académico de los alumnos, estuvo conformado por una población 2,730 alumnos; los resultados indican que la motivación de los alumnos ingresantes en el 2010 se ubican en un porcentaje del 66% en nivel medio alto y en un

27% en nivel medio bajo. En conclusión, con lo concerniente a la variable motivación personal, los datos nos llevan a concluir que la motivación personal es un factor muy significativo para lograr mejores rendimientos académicos. Esto es observado en todas las escuelas académicas profesionales donde encontramos que existe una relación muy significativa de la motivación en el rendimiento académico.

Zarate (2011) argumento información confiable y razonada sobre Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Universidad Nacional De San Marcos, Lima – Perú, su objetivo general establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Primaria del distrito de Independencia - Lima. El tipo de la investigación utilizó el método descriptivo. Método descriptivo, con un enfoque cuantitativo no experimental y el tipo de diseño es el descriptivo transaccional o transversal. Este tipo de diseño de investigación permite describir las dos variables de estudio: El liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de Independencia - Lima, por lo tanto estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, estas son también descriptivas. La población estuvo conformada por los directores, docentes y alumnos de las 23 instituciones educativas primaria de menores del distrito de Independencia de Lima. La muestra de estudio corresponde a las llamadas muestras probabilísticas estratificadas proporcionalmente, tanto para la población de docentes como de los estudiantes considerando como estratos a las instituciones educativas de donde provienen los alumnos y profesores. Se ha empleado han sido encuesta de cuestionario para los directores y los docentes, en el caso del estilo de liderazgo se empleó 36 ítems.

En el caso de desempeño docente se utilizó 32 ítems. Sus resultados arrojaron que el Coeficiente Alfa obtenido es muy alto, lo cual permite decir que la Test en su versión de 36 ítems tiene una alta consistencia interna. Para el presente análisis sólo se ha tomado en cuenta los ítems que indican la presencia y/o ausencia de la variable independiente y la medición de la variable independiente.

Manuel Octavio Martino ,2015 en su investigación motivación y locus de control de los profesionales de la educación para asumir cargos directivos en instituciones educativas de educación básica regular en la región Arequipa ésta investigación busca identificar cual es la motivación y el locus de control que tienen los profesores postulantes a los cargos de Director y Subdirector. Los resultados encontrados evidencian una motivación por el logro y un locus de control interno, sin dejar de lado la motivación económica por ocupar los cargos directivos de la principal y más importante instancia de gestión educativa. Cuyo Objetivo General Determinar la relación entre el tipo de motivación y el locus de control de los postulantes de la Región Arequipa inscritos al concurso de acceso a cargos de Director y Subdirector de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular. Y sus objetivos específicos es Establecer el tipo de motivación predominante en los postulantes inscritos en el concurso de acceso a cargos de director y subdirector en la región Arequipa. Determinar el tipo de locus de control que predomina en los postulantes inscritos en el concurso de acceso a cargos de director y subdirector en la región Arequipa.

Calcina (2012) en su estudio realiza información sobre, El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. Universidad Nacional del Altiplano, La metodología aplicada corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptiva – correlacional, en el cual se afirma la hipótesis presentada en la investigación; y se concluye que el clima institucional sí tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Para el análisis de los datos recolectados y los ensayos de las hipótesis planteadas se sometió a un proceso de calificación para luego tabularlos y analizarlos para obtener resultados y verificar las hipótesis planteadas. En este caso se utilizó la prueba de correlación de Pearson. Sus resultados aceptan la hipótesis planteada. La relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA – PUNO, 2012; UANCV – JULIACA, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes.

De la Puente (2017) realizó una investigación denominada Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo, la

población estuvo conformado 108 trabajadores, En Los resultados se aprecia que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. En la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta. En conclusión, En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro. La sub escala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las sub escalas de la motivación de logro en el personal administrativo.

Fernández (2017) realizo su investigación cuyo nombre es estilos de aprendizaje y la motivación de logro en estudiantes de la clínica estomatológica de la universidad privada Antenor Orrego , Trujillo su objetivo es relacionar los estilos de aprendizaje y la motivación de logro de los estudiantes de estomatología de la universidad, su población muestral de los alumnos de la clínica considerando los inventarios de test de estilos de aprendizaje de Davis Kold e inventario de logro de Luis Vicuña Peri. Cuyos resultados obtenidos fueron el (28.3 %) ubicándose en un estilo acomodador y asimilador paralelamente con respecto de los resultados que sus resultados en su mayoría un 56% el nivel de motivación de logro es de tendencia baja, por lo cual ambas no existen relación los estilos de aprendizaje y motivación de logro.

Vásquez (2014) En su estudio la motivación del logro de los integrantes a la facultad de la ciencia de la salud, Chimbote 2014 fue de tipo observacional transversal con nivel descriptivo y diseño epidemiológico, cuya investigación obtuvieron un nivel promedio-alto las escuelas profesionales de farmacia y bioquímica a diferencia a la escuela de odontología, psicología y obstetricia con un nivel promedio para esto enfermería obtiene un nivel bajo es por eso es reconocido que tiene una escasa búsqueda de éxitos y escasa aceptación de riesgo.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Rosales (2015) En su trabajo de investigación titulada, 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, Universidad ULADECH-Tumbes Perú. Su estudio fue de tipo descriptivo correlacional y de corte trasversal 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. Llegando a la conclusión que son situaciones aisladas y no guardan relación.

Pacheco (2017) en su investigación denominada Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo, la población estuvo

conformado por 100 trabajadores, obtuvo como resultado que existe relación estadísticamente significativa de moderada intensidad entre motivación laboral y compromiso organizacional. En conclusión, el análisis correlacional de escala motivación laboral y compromiso organizacional, se observa que ambas variables guardan relación. Dado que, el nivel de significancia fue estadísticamente significativo positivo de moderada intensidad ( $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,426^{**}$ ).

Villareal (2018) su investigación denominada Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2016, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores, La población estuvo conformada por 171 trabajadores de ambos sexos, obtuvo como resultado un 63.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes se ubica en un nivel bajo en motivación de logro, un 21.6% de ellos se ubican en un nivel promedio de motivación y por último un 15.2% de los trabajadores se ubican en un nivel alta motivación de logro. En conclusión, Si existe relación significativa entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes en el año 2016. El nivel de motivación de logro de los trabajadores de la Municipalidad Provincial, 2016 se ubican en un nivel bajo.

Balladares (2017) en su investigación denominada Motivación de logro en los docentes de la institución educativa inmaculada concepción – Tumbes, 2017, tuvo como objetivo general identificar los niveles de motivación de logro en los docentes,

la población estuvo constituida por 84 docentes de ambos sexos, los resultados obtenidos indican 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% se ubican en el nivel alto de motivación de logro. En conclusión, El 40.4% de los docentes, cuyas edades oscilan entre 51 a 66 años se ubican en un nivel de tendencia alto de motivación de logro.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Motivación**

Según Maslow (mencionado por Pila, 2012, p.17) nos manifiesta que la motivación es importante según la necesidad. Ya que el individuo si se motiva en algo debe ser constante y constatar su conveniencia y utilidad es por eso que la motivación es un acicate que permite satisfacer las necesidades y se convierte en el motor de la conducta humana.

Según Cuesta (2013) considera que es un impulso que permite al individuo se direccione a obtener acciones positivas en situaciones determinadas. Están relacionadas con el impulso y energía de manera individual o colectiva y así lograr las metas trazadas.

Según Chiavenato (citado por Reategui, 2017, p.22) manifiesta que todo se inicia de acuerdo a la necesidad siendo esto lo que conlleva una fuerte energía

generando desequilibrio, pero si el comportamiento es eficiente y de esta manera generaría la tensión producida por ella.

Ramírez (citado por Silvia, 2015, p.12) la motivación se compone por todos los agentes capacitados para provocar, conservar y guiar la conducta hacia una meta. También se considera como aquel impulso que encamina a un individuo a escoger y efectuar una actividad entre aquellas opciones que se muestran ante cierta circunstancia. Por ende, la motivación está enlazada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a alcanzar las metas de la empresa, e incita al sujeto a buscar continuamente mejores circunstancias con la finalidad de crecer profesional y personalmente, incorporándolo así en la sociedad donde su acción cobra significado. La motivación es producto de la relación entre el sujeto y el suceso dado. De modo que, al realizar un análisis sobre el concepto de motivación, hay que considerar que su nivel cambia, tanto entre personas como dentro de ellas mismas en distintos momentos.

Villareal (2018) ante todo es evidente, la motivación es esencial para el individuo e impresionante si es enmarcado hacia los profesionales, permitirá un buen desempeño .Se tiene entendido que si se trabaja efectivamente los reconocimientos serian evidentes convirtiéndose en una motivación y así mejorar su autoestima generando una autorregulación. Porque hay profesionales que su desempeño en situaciones desmerecidos causando una desmotivación y no logran sus metas.

Para Mujica (Citado por Gonzales Rodriguez 2013 pág. 24), toda inspiración es de presencia natural por la cual causa satisfacción.

Seguidamente Sachun (2017) considera que una motivación debe ser anhelada y ponen manifiestos sus capacidades.

Muños (2015) precisa que toda persona, la motivación genera al consciente y al inconsciente impulsos asociando con lo cognitivo de cada persona y lo pone manifiestos en su escenario.

Para Julca (2015) una motivación genera un comportamiento en los seres humanos impulso de lo consciente y lo inconsciente, según Casiello (citado por García pág. 23) precisa que la importancia de la motivación es la inspiración para poder lograr los objetivos planteados, generándose de manera interna y externa empoderándose de una manera importante en cada persona.

Para Díaz (2016. p. 7) la motivación son acciones determinadas de manera diferente según los escenarios convirtiéndose en una combinación precisa en procesos mentales ,psicológicos y fisiológicos .Considerando el más efectivo cuando la motivación es tomada de diferentes puntos de vista según las necesidades.

Alder (citado por Gomero, 2012, p.40) confirma que las personas regimos a través de la motivación y así nos sentimos maravillados

Gómez (2013) afirma que la motivación es un requisito indispensable y se obtiene un comportamiento determinado y conducta oportuna.

Para carrillo, Padilla Rosero y Villagómez (citado por Osorio, 2014), precisa que la motivación es aquello que lo conmueve la conducta humana para que esto suceda se tiene que tener la necesidad fisiológica y psicológica.

Para Fuentes (2012), para una buena enseñanza en el aprendizaje debe ver un buen motivador. La motivación es caracterizada como un suceso interno que esto hace cambiar de emisiones hacia la persona.

Núñez (2014), considera que la motivación es basada al interés del individuo por la cual quiere tener éxitos, pero para Huertas y García Gonzales (2015) que existes situaciones anheladas para lograr las metas

## **2.2.2. Tipos de Motivación**

### **2.2.2.1. Motivación Intrínseca**

Soriano (citado por López, 2017) considera que la motivación se puede presentar de dos maneras intrínseca y extrínseca siendo muy independiente de cada una, porque la motivación surge según los factores que estos se presenten se basta a sí misma (p.23). Se presume que una conducta cuando ésta es motivada es de manera extrínseca generada por incentivos y es consecuente al comportamiento observado. Y la motivación intrínseca depende de todo el exterior.

Budiel (2014) según la teoría de motivación intrínseca se origina por las motivaciones del individuo para esto se supone que buscan tener algo mejor como ser reconocidos a través de su desempeño y ser recompensado a través de sus propios beneficios , aplicando su autonomía , competencia, progresos, dirección siendo fundamentales para lograr la motivación intrínseca .Estar motivado permite en el individuo permite mejorar el trabajo en las entidades, social, religioso, deportivo Sánchez y Teran (2017)

#### **2.2.2.2.Motivación Extrínseca**

Reategui (2017) así pues la motivación extrínseca es generada por agentes externos y no propios. Como ejemplo un buen desempeño laboral propicia recompensas.

Silvia (2015) dentro del salón de clases, ambos tipos de motivación son efectuados de forma constante, ninguna es menos relevante que la otra, sin embargo, el educando ha de determinar el valor que posee el aprendizaje, por el hecho mismo de adquirir más conocimientos que serán beneficiosos para su vida cotidiana más que adquirir un incentivo numérico, además, lo que aprenden puedan realizar transferencias a otros campos de conocimiento, a través, de las estrategias, tareas y la mediación del profesor para que los educandos sean incentivados más intrínseca que extrínsecamente en la labor diaria. Además, la motivación extrínseca depende de otro ente, distinto al sujeto actuante. Este otro puede distinguir o no la conducta. O puede valorarla de acuerdo a sus propios estándares. Y, además, tiene la función de

proporcionar o no las recompensas o castigos. De modo que no existe garantía de que el comportamiento que el sujeto considere apropiado lo lleve a alcanzar el fin que motivó dicho comportamiento.

Ryan (citado por Pacheco, 2017, p.14) generalmente los comportamientos se ejecutan de manera externa como estímulos y respuesta en las etapas de la infancia suele pasar y ahí se da la motivación según su estilo ambientales y en los extrínseca es diferente el individuo tiene la postura a su propio bienestar reduce el compromiso afectivo.

### **2.2.3. Teorías generales sobre motivación**

Estas teorías de la motivación constata al individuo a tomar acciones de manera humanista, conductual sociocultural teniendo un enfoque de manera escolar.

#### **2.2.3.1. Teorías de las necesidades de Murray**

Cid (2014) da las características basándose al consiente e inconsciente de todos los individuos que deben ser estudiados individualmente y en ambientes naturales.

### **2.2.39. Divisiones de personalidad**

Murray (citado por Pacheco, 2017, p. 9) describe al Ello, el encargado de decepcionar todas las manifestaciones impulsivas innatas siendo estas que generan un comportamiento relacionado con la motivación humana. El superyó, general un control de normas y reglas, en cambio el yo modula el ello y el súper yo porque el yo es más efectivo porque éstas generan un grado de satisfacción. Considera las necesidades primarias y secundarias. Ambas muy diferentes ponen en manifiesto el grado de magnitud de la satisfacción de los deseos y la relación de cómo se relacionan en un sistema psicosocial

Para Woolfolk (citado por De Valle, 2015, p.17) considera una recompensa como situación atractiva porque es suministrado y generaría una conducta específica de aliento y desaliento para él, un castigo sería lo mejor para determinar una conducta. La retroalimentación es también la que influye en una motivación convirtiéndose en una situación magnífica para una calidad de y trabajo.

### **2.2.3.3. Enfoque humanista de la motivación en el aula**

Woolfolk (citado por De Valle, 2015, p.17) describe que en el año 1940, que una motivación es influyente de manera intrínsecas como la necesidad de la autorrealización, en cambio Abraham Maslow precisa el individuo tiene una jerarquía de variedad de necesidades y estas son cumplidas de manera la situación lo amerite permitiendo un logro satisfactorio de manera individual En sus aportaciones Santrock

recalca el desarrollo de las capacidades que tienen cada profesor para su crecimiento personal y profesional.

#### **2.2.3.4. Teoría de las Jerarquías de Maslow**

Según la teoría de Maslow (citado por Del Valle, 2015, p.18) al parecer la generalidad de las personas son capaces en autorrealizarse según el nivel de estima y motivación ya que una autorrealización es lo máximo siendo esta la que genera el potencial completo de cada individuo.

De acuerdo a la teoría de Maslow (citado por Reategui, 2017, p.21) A estas alturas es necesario remarcar que cada individuo posee su propia motivación seleccionadas según sus expectativas. Cada profesional debe jerarquizar sus necesidades para mejorar su rendimiento laboral y poder ubicarse bien en la sociedad. Siendo fundamental para su propio bienestar personal y poder satisfacer sus expectativas anheladas.

#### **2.2.3.5 Teorías de McClelland**

Budiel (2017) Casi todo comportamiento humano consciente es motivado o causado. La tarea de un administrador es identificar los impulsos y necesidades de los empleados y canalizar su comportamiento hacia el desempeño del trabajo. El

desempeño va ligado al esfuerzo y las capacidades. La motivación tiene que ver con el esfuerzo.

Es importante destacar que en este modelo el ambiente influye en la forma en que los individuos buscan satisfacer sus necesidades, que señala a las diferencias individuales e influencias culturales sobre la acción.

El individuo es capaz de generar sus propias motivaciones según sea su entorno socio cultural donde éste se desenvuelve siendo involucrados en su ritmo y estilo de trabajo. Siendo conocedores de acuerdo al aporte de McClelland los impulsos motivacionales son reflejados, en dimensiones ya conocidos como filiación, poder y logro siendo éstos influyentes y manifestados por el individuo. Ya que la motivación de logro busca la interacción en el entorno social, tomando mayor interés cuando son felicitados o recompensados por sus acciones favorables. Poniendo mejor empeño en las acciones que ejecuta. Asimismo la motivación de poder propicia en las personas buscar la excelencia para llegar a sus metas y lograr ser líderes estupendos. A demás la motivación de afiliación busca el dinamismo con las personas que son rodeadas y hacer amigos.

#### **2.2.4. Teoría de la motivación de logro de Atkinson**

McClellan y Atkinson (citado por Thornberry, 2003), realza que toda motivación de logro se inicia a través de la necesidad, por la cual cada individuo

ejecuta conductas pertinentes y optimas logrando que ésta permita que el individuo se sienta capaz de alcanzar el éxito. Es por eso una motivación de logro en el estudiante generaría un desempeño exitoso.

Marshall (citado por Barrientos, 2011) su aporte puntualiza que una motivación de logro es un impulso de superación y criterio de excelencia.

Pintrich y Schunk (citado por Barrientos 2011) expresa que una motivación de logro en un salón de clase posee un efecto determinante en la adquisición del aprendizaje ya que se tiene que tener en cuenta el grado de la significatividad los deseos de estimación y superación que se quiera tener ya que pertenece al grado de satisfacción que deriva de las acciones que las personas realizan. Y es que “algunos parecen esforzarse mucho por obtener la sensación de haber alcanzado una meta difícil; otros en cambio, parecen necesitar constante estimulación en la forma de recompensas tangibles” (p.139) (Vicuña, Hernandez, & Rios, 2004).

En este sentido, Vicuña (2004) manifiesta que un individuo con una alta motivación es capaz de realizar grandes actividades y son capaces de cumplir sus objetivos .Son capaces de buscar grandes metas y no se conforman con metas cortas.

A estas sensaciones Yactayo (2010) hace referencia que la obtención de una motivación de logro alto, el individuo es capaz de desenvolverse mejor

### **2.2.5. Motivación de logro**

McClelland (citado por Paker, 2017, p.5) refieren que la motivación es la activación de una tendencia a actuar para producir uno o más efectos; es la fuerza final de la tendencia a la acción; que la persona experimenta como un "yo quiero". Además, las personas que poseen un alto nivel de motivación para el logro tienden a plantearse metas y a trabajar con mayor empeño cuando las probabilidades de triunfar son grandes y prefieren situaciones de trabajo o estudio en que puedan asumir la responsabilidad personal de la realización de su labor. Es decir, en esta teoría de McClelland el individuo está sujeto a dos posibilidades una de ellas es la motivación para lograr el éxito o la necesidad de evitar el fracaso.

Al hablar de motivación de logro no podemos dejar de citar a Murray (citado por Cabanillas, 2015, p.6) 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.

Vargas (citado por Villareal, 2018, p.21) al respecto la motivación de logro involucra lo intrínseco, que es originado por sus propios estímulos y necesidades, constatadas a lo largo del tiempo a medida que el individuo se desenvuelva y pueda lograr sus metas deseadas.

Navarro (2018) así mismo una motivación de logro cumple características fundamentales como la búsqueda del éxito donde el rendimiento profesional requiere de responsabilidades de cada persona en su desempeño laboral.

Según Núñez (2014) dice que la motivación de logro es la dirección para llegar a obtener éxitos.

Sánchez (2015, pág. 42) hace mención que la motivación de logro es tener éxito según el desempeño que realice.

Garrido (2014, p. 138) considera que la motivación es conseguir lo deseado y así lograr a tener éxitos.

#### **2.2.5.1 Características de la motivación de logro**

Beltrán (citado por Balladares, 2017, p.26) considera que las personas que manifiestan conductas de bajo control son capaces de buscar actividades sencillas porque así evitarían el fracaso. A diferencia de otras personas buscan poner en manifiesto sus potencialidades que pueden ejecutar.

Según López (2014) considera que una motivación es un proceso interno que se suma en los resultados que se logra y son expresados en su entorno. Aquí se ponen manifiesto la inteligencia, capacidad, habilidad propiciando un agrado al individuo cuando logra obtener sus metas, cada individuo debe reflexionar según su avance.

Para Frese (citado por Beltrán 2014 pg.17) cada persona es generadora de la dimensión de autorregulación de la conducta cuando se amerite, no se desea estar derrotado.

Según Núñez (2014) dice que la motivación del logro es la que direcciona para tener éxitos.

Sánchez (2015 pg.42) hace referencia que la motivación del logro es tener éxito según el desempeño en que realice.

#### **2.2.5.1.1. Motivación Laboral**

Peña (2015) se considera la motivación como el estado interno que cada individuo es capaz de ejercer y satisfacer las necesidades.

Peña (2015, p.31) en el mundo laboral, la motivación es fundamental ya que el individuo se manifiesta dando un buen desempeño ya que la recompensa ha sido apropiada y esto le genera estar bien.

### **2.2.5.1.2. Tipos de motivación laboral**

Franco (citado por López, 2017, p.28) en uno de sus estudios detalla que es fundamental las mejoras laborales ya que estas permitirá tener una buena motivación.

### **2.2.5.2.Motivación en la docencia**

Sáenz (2016) considera que es de suma importancia la motivación porque el desempeño del docente va ser efectivo, cuando éste se sienta protegido y respaldado. Permitiendo su seguridad en el desempeño docente.

Según Martínez (citado por López, 2017) llego a plantear que es de suma importancia el buen carisma para con los estudiantes y así tener un mejor desempeño.

### **2.2.5.3.Desmotivación docente**

Sureda (citado por López, 2017, p.32) indica la negatividad que interacciona es influyente en la motivación de logro. Causándole daños psicológicos.

Además, agrega, Calvete y Villa (citado por López, 2017, p.33) que esta desmotivación en el docente puede reflejarse en, depresión baja autoestima, desconcentración

### **2.2.5.4.Factores o procesos que influyen negativamente en la motivación docente**

Ortiz (citado por López, 2017, p.34) existen factores que pueden influir negativamente en la motivación de los docentes, perjudicando su buen desempeño y

su capacidad uno de ellos, es la acumulación de responsabilidades la ansiedad ante las actitudes amenazantes de algunos estudiantes y la posible represalia de los padres.

Pero los problemas son aspectos instrucciones, antes que a cuestiones personales o institucionales; sin embargo, no podemos obviar que existen algunos profesores que,

Para una buena motivación exige la existencia de alguna necesidad o deseo de cualquier grado. Es por eso cuando el docente logra las metas su grado de motivación es conveniente así va a realizar un buen trabajo y se ve reflejado en el aprendizaje de sus estudiantes.

## **2.2.6. El docente**

### **2.2.6.1. Definición**

También De La Herrán y Paredes (citado por Del Valle, 2015, p.26) describen al docente como un guía un ser humano con grandes potencialidades y el trabajo que realiza directamente con el alumno es transmitir el conocimiento, con la capacidad de contribuir en el buen desenvolvimiento y desarrollo integral del alumno logrando su autonomía.

Según Hernández (citado por Balladares, 2017, p.27) refieren que los docentes son agentes activos dinámicos que permite que el estudiante sean capaz de aprender.

#### **2.2.6.2. Conocimientos del docente**

Para Díaz y Hernández (citado por Del Valle, 2015, p.27) los conocedores constructivistas proponen, que el docente sea capaz de ser innovadores investigadores y realicen un buen trabajo.

#### **2.2.6.3. Competencias del docente**

Para Díaz y Hernández (citado por Del Valle, 2015, p.28) ante todo cada docente realiza sus competencias, según sea su ímpetu y ponen en manifiesto sus estrategias para poder trabajar para con los padres de familia, entorno social y los estudiantes.

#### **2.2.6.4. Tipos de docentes**

Woolfolk (citado por Del Valle, 2015, p.28) además una buena enseñanza depende del tipo del docente que lo realice. Un profesor experto debe ser eficiente y eficaz en la dirección del aprendizaje, con la diferencia de un docente nuevo su proceso es gradual.

#### **2.2.6.5. La eficacia del profesor**

Woolfolk (citado por Del Valle, 2015, p.29) dice la eficacia en la enseñanza proviene de las creencias del profesor de que podría alcanzar cada dificultad del estudiante y ayudarlo a aprender, parece ser uno de los pocos rasgos personales de los

maestros que se relacionan con el aprovechamiento de los estudiantes. La teoría de la autoeficacia predice que los profesores con un alto sentido de la eficacia trabajan con mayor empeño y persistencia más tiempo, incluso cuando los estudiantes tienen dificultades de aprender, en parte porque estos maestros creen en sí mismos y en sus alumnos.

Es importante manifestar que la eficacia de cada docente depende exclusivamente del apoyo que recibe de la plana jerárquica “la percepción del control es un elemento significativo para la autoeficacia. La sensación de control también es un elemento de una teoría humanista actual de motivación: la autodeterminación”.

#### **2.2.6.6.Motivación docente (Autodeterminación)**

Según Woolfolk (citado por Del Valle, 2015, p.30) dice que en el manejo de la motivación predomine la interdependencia permite establecer metas específicas y de esta manera poder evaluar que los motiva para un buen desempeño.

Huertas (citado por López, 2017) da a conocer el rol de los profesores y el sistema educativo no sería tanto el de influir sobre las habilidades, conocimientos, actitudes y motivaciones de sus estudiantes sino de facilitar su construcción por parte de los alumnos en proceso de formación. En este sentido, no es que los profesores influyan en el desarrollo de una motivación por el aprendizaje, sino que el sistema educativo, concretado en el profesor, es el que genera, origina, ayuda a construir ese tipo de motivación. Por tanto, cuanto más consciente sea el profesor de este hecho mejor realizará su labor y más fácil le resultará la tarea de motivar a sus alumnos (p.29).

Sáenz (2016) manifiesta que es más imprescindible la motivación del docente que la del estudiante. Porque el docente es un generador de emociones y dinámicas. Un docente motivado es una pieza clave en las reglas de la enseñanza. Agrega el autor que un profesor motivado aumenta las probabilidades de un aula feliz.

Al respecto Martínez (citado por López, 2017) señala que habría que plantearse cómo conseguir dicha motivación en los docentes, con el fin de que vuelvan a sentir la vocación y dejen de pensar que lo que un día era una profesión soñada ahora sea sólo un trabajo más con una gratificación económica y segura cada mes. Agrega el autor que la mayoría de docentes estarán de acuerdo, que es mucho más gratificante pensar que ese joven que ya es dependiente, profesional, que tiene un buen trabajo y que se ha convertido en una gran persona, fue un día tu alumno. Y es mucho más satisfactorio a largo plazo creer y sentir que algo tuviste que ver (p.30).

El profesor debe sentirse tan protegido como lo está el propio alumnado. Debe sentirse arropado y cuidado, y recuperar la fe en sí mismo. Motivar a un docente es volver a despertar en él el engrandecimiento que anteriormente había conseguido este gremio donde la figura de un maestro o un profesor era como la de un padre o madre entregado e interesado por los más jóvenes. Para que el docente se sienta motivado, repito, debe estar y sentir que está protegido. Porque al fin y al cabo también es ser humano, con limitaciones, con sentimientos, con defectos y valores, con errores, y por todo ello quiere ser elogiado y perdonado. No con temor; también necesitamos de refuerzos positivos, no ser castigados o juzgados a la ligera Martínez (citado por López, 2017, p.31).

### **2.2.6.7.El docente y su desempeño**

Balladares (2017) a decir verdad lo principal en una institución educativa es estar cumpliendo el trabajo bajo el régimen de sus funcionarios

El Ministerio de Educación (citado por Balladares, 2017, p.32) presenta al docente como un personaje activo y constructivo cumplidor del régimen educativo.

Balladares (2017) el desempeño docente lo considera que es importante ya que los docentes motivados, transmiten actitudes positivas, al cumplir su trabajo se convierte en profesionales con suficiente energía y así pueda alcanzar sus metas esperadas. Un docente motivado influye de manera positiva en el aprendizaje de los estudiantes.

### **2.2.7. Modelo Target**

Su investigación se realizó en la motivación de autorregulación como soporte de Target que precisa que el docente puede desenvolverse teniendo el manejo de las estrategias para poderlo lograr, teniendo en cuenta sus expectativas como el autoestima que es el primordial generador de impulsos para así lograr éxitos y sentirse bien cumpliendo características particulares como el compromiso autónomo, régimen.

Según Marina (citado por Balladares, 2017, p.38) Así mismo indica que la importancia de la motivación debe ser persistente para poder tener logros así permite un buen trabajo con los alumnos, el docente debe fomentar en los estudiantes la perseverancia y así poder vencer las dificultades y desterrar las frustraciones

### **2.2.8. Metas relacionadas con la consecución de recompensas externas**

Para Vásquez (2015) afirma que la motivación es propiciada de manera interna y externa ambas son caracterizadas por su particularidad, la intrínseca son efectivas según los procesos que se van adquiriendo, diferente a la extrínseca suele suceder solo por necesidad.

### **2.2.9. Técnicas para una mejor motivación**

Para Lopez y Rena (2013) consideran que los estímulos de la remuneración e incentivos sean de gran satisfacción para compensar su trabajo. Que la comunicación es esencial y debe ser constante para mejorar el desempeño y así asegurar una autonomía.

### **2.2.10. Importancia de la Motivación en el Docente.**

Para Platón (427-347 a.c) argumenta que la motivación es la mejor expresión que permite la interacción para con los estudiantes y permitir una dirección del aprendizaje con buenos logros

### **2.2.11. Enfoque de la motivación**

Según Manassero y Vásquez (1998), citando a Vásquez (2012) en sus aportes manifiesta que todo depende exclusivamente del individuo para poder tener y lograr sus metas, es necesario estar motivado.

### **2.2.12. Clasificación de la motivación**

Seguidamente Ureña (2015) da referencia que la motivación en los docentes es determinada por la combinación de los procesos psicológicos, fisiológicos, intelectuales estos suelen dar como dictamen la conducta del individuo y hacer lograr sus metas.

### **2.2.13. Motivaciones y Motivo**

Para Perez (citado en Surela 2012) precisa que cada individuo maneja un impulso llamado como motivación potencial esto basado a las satisfacciones superiores llegando a formar como una motivación permanente y el reconocimiento en la práctica teniendo sus consecuencias.

### **Análisis de la motivación como factor de logro.**

Según Díaz (2011) considera que todo depende de la motivación interna de cada persona porque luego es capaz de resolver situaciones complejas además no se deja de lado la intervención de lo externo ya que siempre está en espera de recompensas.

### **Características de los individuos con motivación de logro**

Para Romero (2016 pg,8) sostiene que las personas siempre busca el éxito no le agrada lo monótono , le encanta los desafíos , porque le da mayor ganas de ser perseverantes.

#### **2.2.14. Factores que favorecen en la motivación laboral**

Según Gracias (2012, pg.07) da como referencia que cada esfuerzo que realice e involucre al individuo para conseguir lo que desea. Su intención puede ser recompensada de manera económica ya que esta generaría una inspiración satisfactoria para el individuo.

#### **2.2.15. Característica del rendimiento laboral**

De acuerdo al Rosco (Citado por Cuba 2016) considera que el esfuerzo de un trabajo debe ser por voluntad propia de manera eficaz y eficiente. Para Vargas casa nova y Montanaro ( Citado por Hugo 2016 ) Dice que el individuo debe cumplir como un perfil para lograr sus objetivos.

#### **2.2.16. Evaluación del rendimiento laboral**

Según Orosco (Citado por Cuba 2016) inserta que la motivación en el individuo debe cumplir un perfil preciso cumpliendo sus estrategias, tolerante un buen manejo de potencial laboral, cumplir de manera eficaz.

#### **2.2.17. Teoría de la motivación del logro**

Por Romero (2016 pg. 25) aquí precisa que los factores determinantes que evidencia una motivación intrínseca se manifiesta en sus expresiones todo depende de lo escenario donde se desencadene.

### **2.2.18. Teoría de la tendencia a la realización.**

Según Carl Roger considera que cada individuo esta en una constante mejora siendo capaz de tomar sus propias decisiones y mejorar sus desarrollo personal.

### **2.2.19. Teoría de la fijación de metas**

Según Morales (Citado por Ascarza 2017 pg. 56) Da a conocer que cada persona es forjador de cómo lograr sus metas predisponiendo un óptimo desempeño ya que esto motivo para lograr sus metas anheladas.

Es por esto que una meta es fundamental y debe ser preciso ya que a medida que se va adquiriendo experiencia permite mejorar

### **2.2.20. Las expectativas del profesor**

Según Herrera (citado por Balladares, 2017 pg 37) considera los motivos que direccionan el comportamiento en los estudiantes están relacionados con el estado emocional, el esfuerzo, la autoestima, la inteligencia, la mejora social y autonomía.

Seguidamente Schunh (2014) considera que para la mejora de los aprendizajes debe estar orientadas al logro de metas en esta situación los docentes deben estar mejor preparados en motivación académica, pero los estudiantes deben cumplir sus metas basándose en los motivos académicos ya que los docentes son los capaces de consolidar las capacidades del alumno por medio de sus aprendizajes.

### **2.2.21. La eficacia del profesor**

Woolfolk (citado por Del Valle, 2015, p.29) dice que “la eficacia en la enseñanza proviene de las creencias del profesor de que podría alcanzar cada dificultad del estudiante y ayudarlo a aprender, parece ser uno de los pocos rasgos personales de los maestros que se relacionan con el aprovechamiento de los estudiantes. La teoría de la autoeficacia predice que los profesores con un alto sentido de la eficacia trabajan con mayor empeño y persistencia más tiempo, incluso cuando los estudiantes tienen dificultades de aprender, en parte porque estos maestros creen en sí mismos y en sus alumnos.

Es importante mencionar que en el sentido personal de la eficacia de los profesores es mayor en las escuelas donde el resto de los maestros y los administradores tienen altas expectativas en los estudiantes, y donde los profesores reciben ayuda por parte de sus directores para resolver problemas instruccionales y administrativos. La percepción del control es un elemento significativo para la autoeficacia. La sensación de control también es un elemento de una teoría humanista actual de motivación: la autodeterminación.

### **2.2.22. Dimensiones de la motivación**

Según del Solar (citado por salas 2016 pg. 28) reafirma que los docente debe tener conocimientos y dominio en la parte curricular para poder realizar la dirección del aprendizaje y el manejo oportuno de la curricular. Sin dejar de consideración la administración, de la disposición, y del tiempo oportuno; cabe recalcar que el docente

debe ser persistente en la mejor convivencia institucional y una buena relación con los padres de familia. Y de esta manera sea capaz de ejecutar actividades concretas con responsabilidad y así obtener éxitos.

### **2.2.23. Uso de reforzamiento positivo para motivar a los demás**

Slocum (Citado por Bonilla 2017 pg. 33) pone manifiesto que mantener motivado al personal en el trabajo es la modificación del comportamiento y así modificar la conducta de la persona aplicando recompensas o castigo hay que recalcar que en comportamiento es la base fundamental del individuo por la cual direcciona a una conducta positiva y desterrando las consecuencias negativas, toda recompensas debe ser utilizada para aquellas personas que dentro de su marco constitucional mejora su productividad.

Al manejar este método permite conocer las habilidades que requiere de un reforzamiento positivo, y así la persona pueda responder de una manera precisa.

Los reforzamientos positivos permiten mejorar en la parte cognitiva y que el individuo pueda responder de una manera eficaz y eficiente, es por eso que los reforzamientos positivos permitan reflejar la mejora del individuo.

#### **2.2.24. Motivar mediante el diseño del trabajo**

Para Robbins y Judges (Citado por Bonilla 2017, pág. 36) Reafirma que cada avance es construido de manera adicional a medida que se va interaccionando en el trabajo, visualizándose el incremento disminuciones en que estas son confiables.

#### **2.2.25. Objetivos de la evaluación de desempeño**

Es la que permite ejecutar iniciativas para tomar decisiones y de esta manera disminuir incidencias de métodos engañosos incluyendo la ausencia de preparación y prosperidad, mejorando de manera positiva la intención.

Para Reeve (citado en Mateo 2001), considera a la motivación como la fuerza que impulsa al individuo sea de manera interna o externa según sea oportuno y el espacio está relacionada según la teoría de J. Watson .Para Mateo 2001 la motivación se fundamenta de carácter social, por lo cual caracterizado en el deseo de aprender o ejecutar una tarea del sujeto motivado.

#### **2.2.26. Metas aplicada a la motivación de logro**

Para Dweck y Leggett (1988, citado en Bermúdez, Pérez y Suarez, 2017) manifiesta que cada persona busca cumplir sus metas ahí así obtener juicios significativos en su avance como persona y profesional, Lo primordial es cumplir con las competencias y lograr aprendizajes significativos

### **2.2.27. Influencia de la motivación profesional en el proceso de formación pedagógica**

Es de conocido que la motivación es un proceso que todo docente debe poner en manifiesto para Fernando Alberca 2011. (Citado en Cermeño, 2016), para poderlo ser efectivo se debe cumplir sus características interés, necesidad expectativas y resultados de esta manera despertar el interés en diversas maneras. Según (Cermeño, 2016) hay que considerar que una motivación y desmotivación del alumno depende de cómo el docente este predispuesto en la dirección del aprendizaje, todo docente debe servir de orientador, facilitador y hacer resolver problemas.

Según Pomar (2001:122) considera que la motivación intrínseca es así que los docentes siempre debe serlos modelos para imitar, apreciando las ideas que nos manifestó.

Tapia (1997 citado en Cermeño, 2016) considera que la motivación permite despertar el interés de los estudiantes en diferentes escenarios cada docente tiene que tener presente

Alberca (2011, citado en Cermeño.2016) El profesor debe conseguir que los estudiantes sus esfuerzos tienen que estar incluidos en una jerarquía de valores para poder conseguir estímulos o recompensas

### **2.2.28. Ser docente en la sociedad peruana**

¿Qué significa ser docente en el Perú actual? , para Rivero (2008.p.39) es el personaje que está enmarcado su desenvolvimiento bajo regímenes remunerativos, llenos de desafíos y desvalorizados.

Seguidamente con la reflexión de Rivero (2008), la desvalorización social del docente, y su indiferencia en las autoridades encargadas.

### **2.2.29. Actividades para fomentar como padres y educadores la motivación de logro en nuestros hijos y/o alumnos? Sí, por supuesto que sí. Cómo?**

- A través de propuestas y actividades oportunas de acuerdo a las capacidades de las personas.
- Reforzadores en positivos.
- Propiciar la participación.

### **2.2.30. Características de los individuos con motivación de logro**

Para Romero (2016, p. 8) precisa que cada persona, busca éxitos, se esmera para aplicar alternativas y lograr sus metas.

### **2.2.31. Característica de la motivación**

Para García (2017 pág. 25) indica que la intensidad es extendido de manera interna llegando a empoderándose a cada persona es por eso que se debe tomar en cuenta los siguiente.

- La direccionalidad son las inclinaciones que realizan el ser humano para tomar decisiones
- La variabilidad son las acciones pertinentes que cada sujeto lo refleja.
- La Solides es la constancia y el tiempo que se ejecuta la motivación

### **2.2.32. Filiación**

Según Linares (2011 pág. 34) Son las acciones intrapersonales por la cual todo ser humano interaccionan, tienden la necesidad de pertenecer en grupos, respetar y valorar las relaciones cálidas.

### **2.2.33. Poder**

El mismo autor considera que el exterior influye en la motivación del individuo

### **2.2.34. Logro**

Es el anhelo de toda persona, ser el mejor, cumplir retos y aceptar responsabilidades

### **2.2.35. Aspiraciones orientadas al Logro**

Según Thomberry (Citado por García 2017) Considera que las aspiraciones son anhelos y ambiciones ya sea en el marco profesional, todo generado por unanimidad de la persona.

Para Baca (2013) Da referencia que el deseo es impulsado por las personas que siempre están esperanzadas a lograr éxitos por tanto comportamientos de ser activos y persistentes.

### **2.2.36. Pensamientos orientados al logro**

Thomberry (citado por Baca 2017) Argumenta que toda motivación es precisada a futuro.

### **2.2.37. Elementos que influyen en la motivación del Logro**

Para Gonzales y Rodriguez precisa que el entusiasmo se caracteriza por factores psicológicos y motivacionales sienta esto que interaccionan en el desempeño de la persona.

### **2.2.38. Enfoque de la motivación del logro**

Para Osorio (2014) El deseo de las personas se convierte en motivación cuando necesitan cubrir sus necesidades es por eso que se tiene que considerar los siguientes enfoques

- **Enfoque conductista:**

Se ponen en manifiesto los reforzadores positivos a través de estímulos premios y recompensas con la finalidad de la persona module la conducta y logre sus expectativas deseadas.

- **Enfoque humanista:**

Esta es fundamental porque puntualiza las capacidades de las personas cuando ponen en manifiestos sus logros ya obtenidos.

- **Enfoque Cognitivo:**

La persona ya es capaz de manifestar hechos y sucesos.

### **2.2.39. Necesidad de Logro**

Muños (2015), es la intencionalidad por la cual busca el éxito fácilmente, le agrada estar siempre en la competitividad.

Está vinculado en el trabajo en equipo, y le gusta tener grandes responsabilidades

### **2.2.40. Metas de logro**

El modelo de motivación de las metas de logro inicia con los estudios en el área educativa que es prioridad ya que éste genera un bienestar en el campo del aprendizaje porque fortalecerá tanto al estudiante como al docente

Para Beltran (2005) para el autor los logros llegan a verificarse según los impulsos e intervenciones con su entorno y un buen manejo y aplicación .Cada quien es capaz de tener sus propios logros según (Beltran, 1995).

Todo logro que ejecute y logre la persona va a permitirle ser competitivo y así tener un estima adecuado según Atkinson (Reeve, 1997) es por eso necesario tener presente:

- **Las metas de eficacia**

Aquí la persona es capaz de comparar si es posible de ser competitivo

- **Metas de manejo**

Es capaz de poner en manifiesto sus avances en el ámbito laboral.

### **III METODOLOGIA**

#### **3.1. Tipo de la investigación y nivel de la investigación**

Ésta investigación fue de tipo descriptivo, de nivel cuantitativo, de acuerdo a Pila (2012, p.112) el nivel cuantitativo permite organizar, analizar e interpretar la información de una manera que logre una investigación, de forma numérica con ayuda de herramientas del campo estadístico y sobre todo obtener conclusiones.

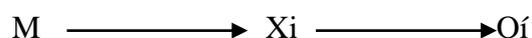
#### **3.2. Nivel de la investigación**

El nivel del estudio de investigación fue cuantitativo, porque se utilizarán magnitudes numéricas que son tratadas mediante herramientas del campo de la estadística según Hernández, Fernández y Baptista (2016).

### 3.3. Diseño de la investigación

El diseño utilizado fue no experimental, transversal. Núñez y Quispe (2016) mencionan porque aquí no hubo manipulación activa en ninguna variable; y transversal; porque las variables se miden en un único momento del tiempo, descriptivo porque se utilizará una sola variable y en un momento dado.

Esquema del diseño no experimental de la investigación



Dónde:

M: Población muestral.

Xi: Motivación de logro.

Oí: Resultado de la medición de la variable.

Población y muestra:

Población:

Siendo conformada por 110 docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla - Tumbes, 2018.

Tabla 1

*Distribución poblacional de los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla, Tumbes, 2018.*

*Información del docente*

Condición Laboral	Femenino	Masculino	Total
Nombrados	13	35	48
Contratados	15	47	62
Total	28	82	110

Fuente: AGPI (Área de Gestión Pedagógica Institucional, U.GE.L. Zarumilla) de Zarumilla.

Muestra:

### **3.4. El muestreo**

Es no probabilístico porque se trabajó con toda la población las cuales son 110 docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla.

#### **Criterios de inclusión:**

- Profesores de ambos sexos nombrados y contratados.
- Profesores que accedieron en la ejecución de la investigación.
- Profesores que desarrollaron todos los ítems.

#### **Criterios de exclusión:**

##### **Docentes que realizan actividades administrativas.**

- No permitieron participar en la investigación.
- No desarrollaron la totalidad de los ítems.

### **3.5. Definición y Operacionalización de variables e indicadores**

#### **3.5.1. Definición conceptual:**

Según Garrido (2014) la motivación de logro se ha definido como “la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o un estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros (p.138)

### 3.5.2. Definición operacional:

La motivación de logro fue evaluada a través de la escala de motivación M-L del autor Dr. Luis Alberto Vicuña Peri. en la cual se ha considerado las dimensiones: filiación, Poder y Logro.

### 3.5.3. Cuadro de Operacionalización de la variable

VARIABLES	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 sub categorías	Muy alto: 101-108 Alto: 83-100 Tendencia alto: 65-82 Tendencia bajo: 47-64 Bajo: 29-46 Muy bajo: 18-28	Cualitativa	Ordinal

### **3.6. Técnicas e instrumento de recolección de dato**

#### **3.6.1 Técnica:**

Según Grasso (2011) la técnica es considerada como un procedimiento aplicado para conseguir información.

#### **3.6.2. Instrumento:**

Aplicación de herramienta utilizada de la motivación de logro de Luis Vicuña Perú la misma será descrita de la siguiente manera.

##### **3.6.2.1. Escala de Motivación de logro de Vicuña**

###### **Ficha técnica**

Autor: Dr. Luis Vicuña Peri.

Año: 1997.

Procedencia: Lima - Perú.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 20 minutos (aproximadamente).

###### **Objetivos:**

Explora la motivación de logro. Afiliación y poder en jóvenes y adultos. Basado en la teoría de Mc Clelland D.C.

**Ítems:**

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

**Administración:**

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

**Validez:**

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

**Confiabilidad:**

La escala presentó una puntuación de 0,91 en el Alfa de Cronbach de Motivación de logro. Los enunciados de situaciones estructuradas cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde definitivamente desacuerdo hasta el definitivamente de acuerdo. El cómputo de las puntuaciones es muy práctica solo se debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave:

- ✓ Para FILIACION sume SOLO de las respuestas correspondientes a las alternativas "A".
- ✓ Para PODER sume SOLO de las respuestas correspondientes a las alternativas "B".
- ✓ Para LOGRO sume SOLO de las respuestas correspondientes a las alternativas "C")

**Calificación**

Esta puntuación es practica solo se realiza la suma aritmética de los valores que corresponde la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente indicaciones.

Para filiación se suman los valores solo de las preguntas correspondientes a la alternativa AL.

Para poder, se suman los valores solo de las preguntas correspondientes a la alternativa BL.

Para logro, se suman los valores solo de las preguntas correspondientes a la alternativa CL.

### 3.7. PLAN DE ANALISIS

Los datos recolectados fueron 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.

#### **Interpretación:**

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

---

CATEGORIA	NIVEL DE MOTIVACION LOGRO
Muy alto	274 - 324
Alto	219 - 273
Tendencia alto	164 - 218
Tendencia bajo	109 - 163
Bajo	44 - 108
Muy bajo	0 - 54

---

CATEGORÍAS	FILIACIÓN	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

### 3.8. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGIA	TECNICAS
¿Cuál es la motivación de logro en docentes de nivel primario de la provincia de Zarumilla-Tumbes, 2018?	Motivación de logro	Afilación poder logro	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	Encuesta
			Determinar los niveles Cuál es la motivación de logro en docentes de nivel primario de la provincia de Zarumilla-Tumbes, 2018	Descriptivo de nivel cuantitativo	<b>INSTRUMENTO</b>
			<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>DISEÑO</b>	Escala de motivación de logro.
			• <b>Identificar</b>	No experimental, experimental	

			<p>El nivel Cuál es la motivación de logro en docentes de nivel primario de la provincia de Zarumilla-Tumbes, 2018</p>		
				<b>POBLACIÓN</b>	
				Conformada por 110 docentes	
			<p>• <b>Identificar</b></p>	<b>MUESTRA</b>	
			<p>El nivel de motivación de logro en la dimensión de poder en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla.- 2018</p>	<p>Se obtendrá mediante el muestreo no probabilístico.</p> <p>Población = muestral</p>	

			<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Identificar</b></li></ul> <p>El nivel Cuál es la motivación de logro en docentes de nivel primario de la provincia de Zarumilla-Tumbes, 2018</p>		
--	--	--	---	--	--

### **3.9. Principios éticos**

Estos contenidos solo han sido manejados por la evaluadora, quedando en el anonimato de los participantes. Destacando los datos que no serán utilizados en beneficio propios para no perjudicar la integridad moral y psicológica del escenario de estudio.

De esta manera el estudio cumplió los principios éticos que cada investigación amerita como de justicia y el de derecho a la intimidad porque su información privada no fue compartida con otras personas sino manejada únicamente por la investigadora tal como consta en el consentimiento informado.

## IV. Resultados

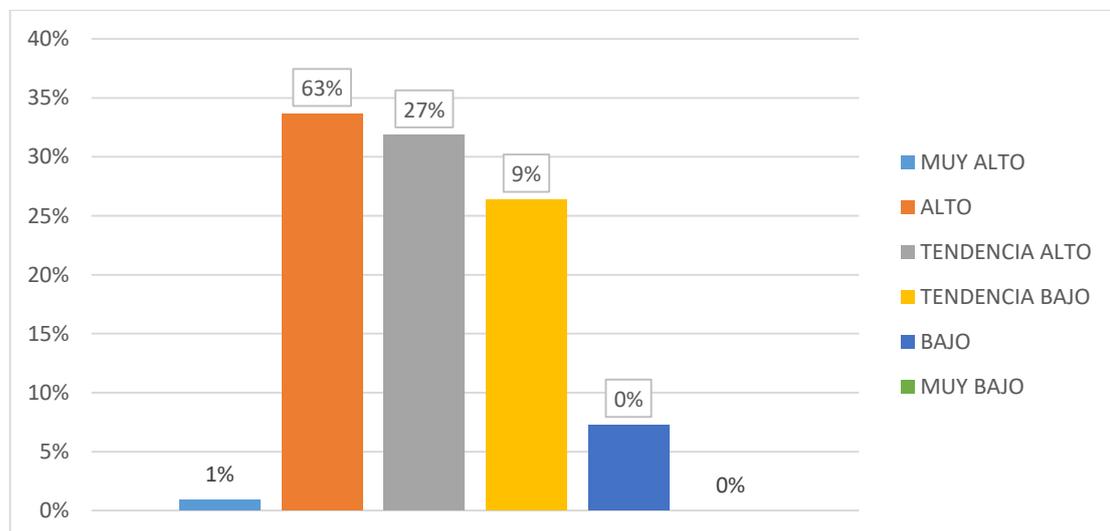
### 4.1 Resultados

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia y porcentaje en la motivación de logro de los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla. Tumbes 2018*

NIVEL	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	274-324	6	1	1%
ALTO	219-273	5	70	63%
TENDENCIA ALTO	164-218	4	30	27%
TENDENCIA BAJO	109-163	3	9	9%
BAJO	55-108	2	0	0%
MUY BAJO	0-54	0	0	0%
<b>TOTAL</b>			<b>110</b>	<b>100%</b>

Fuente: Araujo, L. Motivación de logro en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018



**Figura 1:** En las siguiente barras porcentual en el nivel de motivación de logro en los profesores del nivel primario en la provincia de Zarumilla, Tumbes, 2018.

**Fuente:** Tabla 2

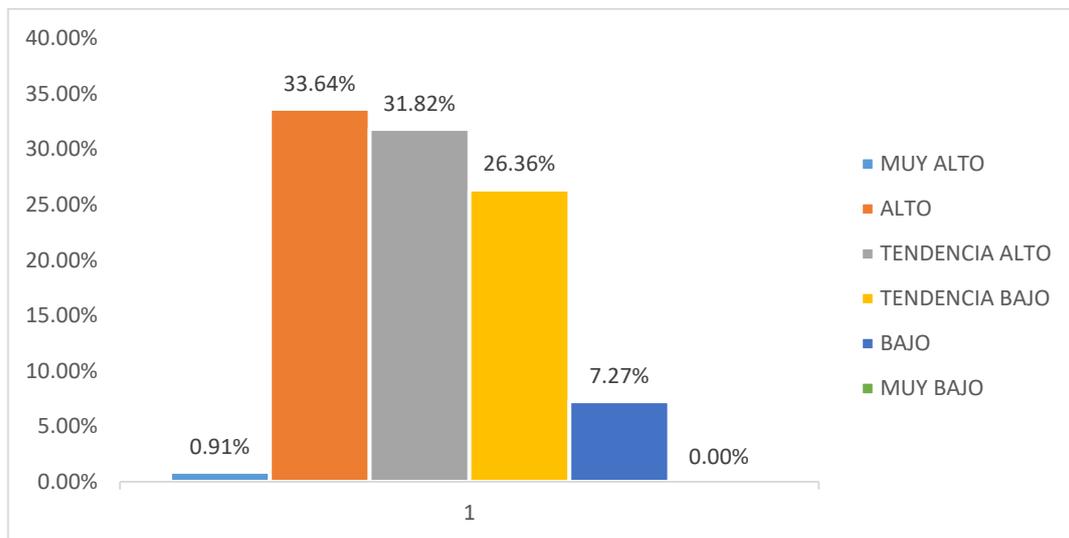
En la tabla 2 y figura1, observamos el 63% de docentes del nivel primario se encuentran en el nivel alto y un 1 % está en el nivel muy alto y el 27% en tendencia alta de motivación de logro.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia y porcentual de la dimensión afiliación de la motivación de logro de los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla- Tumbes, 2018.*

NIVEL	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101-108	6	1	1%
ALTO	83-100	5	37	34%
TENDENCIA ALTO	65-82	4	35	32%
TENDENCIA BAJO	47-64	3	29	26%
BAJO	29-46	2	8	7%
MUY BAJO	18-28	1	0	0%
<b>TOTAL</b>			110	100%

Fuente: Araujo, L. Motivación de logro en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018



**Figura 2.** En el cuadro de barras porcentual del nivel afiliación, en la dimensión afiliación en los profesores de primaria en la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018

**Fuente** Tabla 3

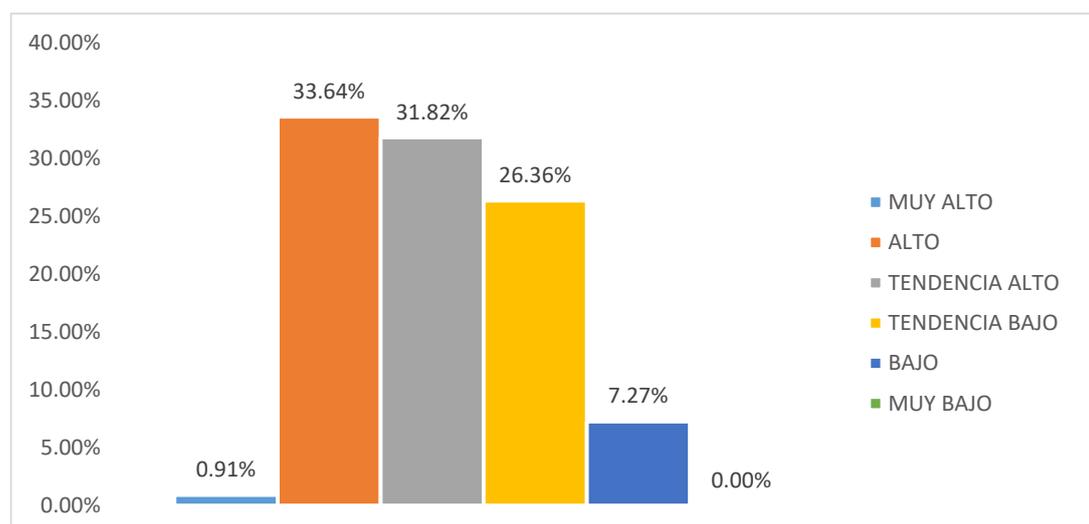
En la tabla 3 y figura 2, se obtiene que un 34% se encuentra en el nivel alto mientras que el 32 % está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de afiliación de motivación de logro

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia de la dimensión de poder en la motivación de logro de los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla –Tumbes, 2018.*

NIVEL	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
MUY ALTO		101-108	6	1	1%
ALTO		83-100	5	58	52%
TENDENCIA ALTO		65-82	4	32	30%
TENDENCIA BAJO		47-64	3	16	14%
BAJO		29-46	2	3	3%
MUY BAJO		18-28	1	0	0%
<b>TOTAL</b>				110	100%

Fuente: Araujo, L. Motivación de logro en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018.



**Figura 3.** En los gráficos de barra de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los profesores de primaria de la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018.

**Fuente:** Tabla 4

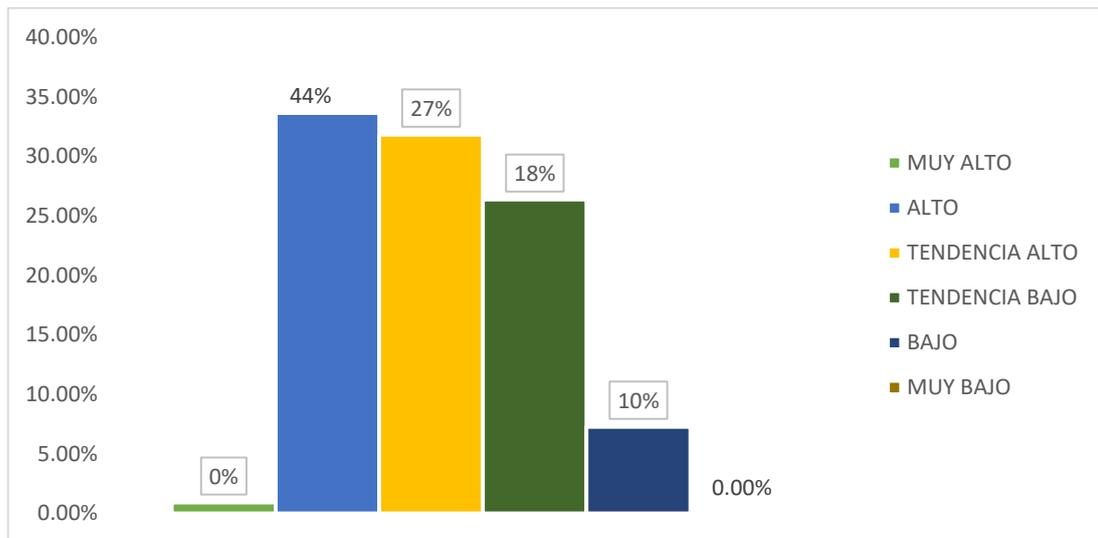
En la tabla 4 y figura 3, el 52%, se encuentra en el nivel alto, mientras que el 30% está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de poder de la motivación de logro

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencia porcentual de la dimensión de logro en la motivación de logro de los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla – Tumbes, 2018.*

NIVEL	PTJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101-108	6	1	1%
ALTO	83-100	5	49	44%
TENDENCIA ALTO	65-82	4	30	27%
TENDENCIA BAJO	47-64	3	20	18%
BAJO	29-46	2	10	10%
MUY BAJO	18-28	1	0	0%
<b>TOTAL</b>			110	100%

**Fuente:** Araujo, L. Motivación de logro en los profesores de primaria de la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018.



**Figura 4:** Diagrama de barras porcentual del nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los profesores de primaria de la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018.

**Fuente:** Tabla 5

En la tabla 5 y figura 4, el 44%, se ubican en un nivel alto, el 27% ubicándose en tendencia alta como también el 1% muy alto de la dimensión de logro de la motivación de logro.

## V. ANALISIS DE RESULTADOS

De éstos resultados obtenidos en la investigación , se han determinado en base de los objetivos específicos : objetivo 1 Identificar el nivel de la dimensión de afiliación de motivación de logro en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla Tumbes- 2018, que un 34% se encuentra en el nivel alto mientras que el 32 % está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de afiliación de motivación de logro, tiene relación con el estudio de Reategui (2017); quien en su estudio sobre la “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado” comprobaron que el 52% de los docentes presentaron un nivel de motivación malo, resultado que los docentes en su mayoría tienden a no asumir ni a perseverar en la consecución de sus metas.

El segundo objetivo es identificar el nivel de dimensión poder de motivación de logro de los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla -Tumbes, 2018. Seguidamente el 52%, se encuentra en el nivel alto , mientras que el 30% está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de poder de la motivación de logro. guarda relación con lo encontrado por Villareal (2018), quien investigo sobre la relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores, un 63.2% presentaron un nivel bajo en motivación de logro, resultado que estaría indicando que en su mayoría los trabajadores tienden a no buscar el éxito, ni la competitividad, y no aceptación a los riesgos.

Como último el tercer objetivo es identificar el nivel de dimensión de logro de motivación de logro de los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla-

Tumbes 2018. Así mismo, el 27% se ubica en tendencia alta como también el 1% muy alto de la dimensión de logro de la motivación de logro. García (2012) en su investigación realizado la “relación de los factores, autoestima, motivación en el rendimiento académico, donde el 58.87% se ubicaron en el nivel bajo, lo cual tiene relación con los resultados mencionados.

Es importante enfatizar que existe un porcentaje considerable de docentes que es ubicado en el nivel de tendencia baja de motivación de logro, motivo por el cual algunos tienden a ser inseguros y a no esforzarse mucho en la obtención de metas, requiriendo permanentemente estimulación en forma de recompensas tangibles, por tal razón los docentes deben aplicar estrategias idóneas que faciliten alcanzar dicha necesidad.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **6.1. Conclusión:**

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

- 1 El 63% de docentes del nivel primario se encuentran en el nivel alto y un 1 % está en el nivel muy alto y el 27% en tendencia alta de motivación de logro.
- 2 El 34% se encuentra en el nivel alto mientras que el 32 % está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de afiliación de motivación de logro.
- 3 El 52%, se encuentra en el nivel alto, mientras que el 30% está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de poder de la motivación de logro.
- 4 El 44%, se ubican en un nivel alto, el 27% ubicándose en tendencia alta como también el 1% muy alto de la dimensión de logro de la motivación de logro. Concluyendo que las dimensiones de motivación de logro se ubican en el nivel alto.

## **6.2. Recomendaciones**

1. Los directores de las instituciones educativas del nivel primario deberán considerar las recompensas a los docentes que demuestren ser óptimos en la dirección de aprendizaje en los estudiantes .De esta manera los docentes manifestaran un desempeño y buena motivación de logro
2. El director regional de educación Tumbes deberá implementar programas con la finalidad de que permita incrementar la dimensión de filiación a través de charlas y conferencias motivacionales y psicológicas.
3. A los entes responsables del desarrollo social, de la dirección regional de educación de Tumbes, deberá de programar capacitaciones, talleres con la finalidad de fomentar la dimensión de poder en los docentes del nivel primario.
4. A la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Zarumilla que gestione recursos económicos para la contratación de profesionales en las áreas de motivación, psicología para que puedan realizar sesiones educativas, seminarios y charlas y así mejorar la dimensión de logro de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado, M. y Aguilar, A. (2013) Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo kozue en la ciudad de Iquitos - 2013 (tesis para para optar el grado académico de magíster en gestión empresarial) Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos-Perú.

Amador, M. (s.f.) Trabajo de Investigación “La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 del Dirección Regional de Desamparados”. Págs. 29

Andreina Roo 2015 La influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente

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

Cárdenas, I (2002) programa de motivación al logro que permita fortalecer el comportamiento organizacional de las enfermeras del Hospital Fundahosta. Trabajo de maestría en orientación de la conducta .San Cristóbal estado Táchira.

Cassielo, M. A (2013). La motivación del logro. En *psicología y salud, psicopedagogía, uncategorized*. Párr. 3.

Carrillo, J. (2002)“Las motivaciones psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral de docentes de Centros Educativos en la USE N| 001 de Cerro de Pasco. Tesis para optar el Grado de Magister en Psicología. Perú. Págs. 101.

Cuesta, C. (2013) motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que laboran en una institución educativa en la ciudad de Guatemala. Recuperado de:

Del Valle, M. (2015) Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes (estudio realizado en el 1er. y 4to. año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar. Guatemal de asunción pags 90 Recuperado de:

Díaz, F. y Hernández, G. (2010). Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo. 3° ed., pp.306-353. México D.F. México: Mc Graw Hill  
Disponble en: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2012/05/83/Rosada-Patricia.pdf>  
Editorial Ipasme.

Flores, M. (2008). *Resiliencia y proyecto de vida en estudiantes del tercer año de secundaria de la UGEL 03* (tesis para optar el grado Académico de Magíster, Universidad nacional mayor de san marcos, Perú). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/621/1/Flores\\_cm.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/621/1/Flores_cm.pdf)

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

García, N. (2007). La motivación del alumnado a través de la satisfacción con la asignatura. Efecto sobre el rendimiento. Ed. Servicios de publicaciones de la Universidad de Navarra. Vol. 13

Gibson, Ivancevich y Donnelly (1987) Organización, Conducta Estructura y Proceso. México. Editorial Continental

Goleman, D. (1999). La Práctica de la inteligencia emocional. Ed. Kairós. Barcelona.

Gonzales, J. (2008)"Saber motivar": El palo y la Zanahoria.”

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de le investigación (5ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Hidalgo, C. (Comps.). (2013) “Las Relaciones Interpersonales y el Trabajo en Equipo, y el Desarrollo Académico, de la Sección Básica de la Unidad Educativa Marista, de la Parroquia y Cantón Macará, de la Provincia de Loja, durante el Período 2011 – 2012

<http://www.Psicologia.Online.Com. /Index. Htp>, (consulta 9-9- 2016)

<http://www.web.upcomillas.es/personal/peter/.../CuestionariosyEscalas.doc>

José, C. R.: Universidad de Costa Rica

Licet, Zambrano & Álvarez. (2003)“Estudio diagnóstico de la motivación de los docentes interinos en cuanto sus expectativas laborales de la Escuela Básica Nacional” Nuevo Horizonte. Venezuela. Págs. 99

Lopez, A. (2017) Motivación laboral de los docentes de la i.e. dos de mayo de villa paccha - distrito de chulucanas, 2016. Recuperado de:

Lopez, D. (2015) Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo. Recuperado de:

Manassero y Vásquez (1998) Validación de una escala de motivación de logro. Psicothema, vol.10, n.2, 333-351.

Marín, J. (2004). La dirección, el liderazgo y la supervisión escolar. Caracas: Fondo

Marshall, J. (1995). Motivación y emoción. MacGraw-Hill,

Maslow, A. (1943) A theory of Motivation. Psychology Review. Págs.396.

McClelland. D.C. (1989).Estudio de la motivación humana. Madrid: Editorial Narcca.

Ministerio de Educación del Perú (2015) Censo escolar.

- Morales M. (2006). Cuestionario y Escalas. Escala de Motivación al logro. (ML-1) Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Madrid, España. (págs. 21-24) Recuperado de:
- Morris y Maiston (2001) Introducción a la Psicología. Quinta Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamérica.
- Naranjo, M.L. (2004). Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos: Enfoques Conductistas, Cognitivos y Racional Emotivos y el segundo: Enfoques Humanistas-Existenciales
- Pacheco, L. (2017) Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Recuperado de:
- Programa Estado de la Nación. (2011). Tercer Informe Estado de la Educación. San José, Programa Estado de la Nación.
- Reategui, L. (2017) Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. Recuperado de:
- Reeve, J. (1994) Motivación y Emoción. Madrid, España:
- Robbins, S. (2004) Comportamiento organizacional. México: Ediciones Pearson.
- Rosada, P. (2012). “Relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en estudiantes del tercer y cuarto año de la carrera de Psicología

Industrial/Organizacional.” Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Ruiz, D. (2005). Relación entre la Motivación de Logro Académico, la Autoeficacia y la Disposición para la Realización de una Tesis. *Persona*, 8, 145 –170. Perú

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill

Schunk, D. H. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa*. 5ta. Ed. México.

Silvia, A. (2015) La motivación del maestro en el aprendizaje significativo de los niños del nivel inicial, de la unidad educativa “ing. hermel tayupanda cuvi”, de la parroquia cicalpa, cantón colta, provincia de chimborazo, período lectivo 2013-2014. Recuperado de:

Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. 4ta. Edición, México. Ed. Limusa

Thornberry, G. (2003) “Relación entre Motivación de Logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión. Universidad de Lima. Lima, Perú. Págs. 199

Tijerina, J. (2011) Papel de la motivación en el desempeño docente proyecto final de campo para obtener el grado de maestría. Recuperado de:

Vásquez, M. (2013) Tesis presentada a la Escuela de Postgrado de la Vásquez, M. (2011) “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del Centro Quirúrgico–H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011 Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Tesis, para optar el Grado de Magister en Enfermería. Chiclayo, Perú. Págs. 115.

Vásquez, J. (2015). Motivación de logro de los ingresantes a la facultad de ciencias de la salud de la Uladech. Chimbote, 2014. (Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú). Recuperada de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/141/VASQUEZ\\_CABANILLAS\\_JOAN\\_JHOFRET\\_MOTIVACION\\_LOGRO\\_INGRESANTES\\_UNIVERSIDAD.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/141/VASQUEZ_CABANILLAS_JOAN_JHOFRET_MOTIVACION_LOGRO_INGRESANTES_UNIVERSIDAD.pdf?sequence=1)

Villareal, M. (2018) Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Recuperado de:

# **ANEXOS**

## **Anexo Nro. 1: Cuestionario**

### **Escala de motivación de logro.**

**ESCALA M-L-1996 POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERI 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

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

a	Me sumo al trabajo de los demás						
b	Controlo el avance de trabajo						
c	Oriento para evitar errores						
<b>6</b>	<b>Si el trabajo dependiera de mi</b>						
a	Eligiría a asesores con mucho talento						
b	Determinaría las normas y forma de trabajo						
c	Oriento para evitar errores						
<b>7</b>	<b>Amigos</b>						
a	Los trato por igual						
b	Suelen acatar mis ideas						
c	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
<b>8</b>	<b>Cuando estoy con mis amigos</b>						
a	Los tomo como modelos						
b	Censuro las teorías que no me parecen						
c	Busco la aprobación de mis iniciativas						
<b>9</b>	<b>Cuando mi amigo esta con sus amigos</b>						
a	Busco la aceptación de los demás						
b	Oriento el tema de conversación						
c	Los selecciono según me parezca						

<b>10</b>	<b>Con el sexo opuesto</b>						
a	Busco los puntos de coincidencia						
b	Busca la forma de controlar la situación						
c	Soy simpático si me interesa						
<b>11</b>	<b>El sexo opuesto</b>						
a	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c	Permite la comprensión del otro						
<b>12</b>	<b>En relación de pareja</b>						
a	Ambos se complacen la sentirse acompañados						
b	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c	Intento para obtener mayor utilidad						
<b>13</b>	<b>Respecto a mis vecinos</b>						
a	Busco sus lugares donde se reúnen						
b	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c	Los ayudo siempre que obtengo beneficio						
<b>14</b>	<b>En general con mis conocidos del barrio</b>						
a	Los conozco bien y me gusta pasarlo con ellos						

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

## Anexo Nro. 2: Consentimiento informado

Yo,....., identificado con  
DNI. N°....., de.....años de edad, autorizo mi  
consentimiento pleno

a la estudiante de psicología Lineida Araujo Mogollón, con el único fin de que me  
practique las encuestas, para facilitar la realización de estudio, materia de  
investigación denominado “motivación de logro en los docentes del nivel primario de  
la provincia de Zarumilla, Tumbes 2017.

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

Nombre:.....

Firma:.....

Tumbes.....de.....2019

**Anexo Nro. 3: Matriz de Consistencia**

<b>PROBLEMA</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>TECNICAS</b>
¿Cuál es la motivación de logro en los en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla Tumbes, 2018?	Motivación de logro	Afiliación	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar los niveles de motivación de logro en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla-Tumbes, 2018	<b>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION</b>  Descriptivo - cuantitativo.	Encuesta
		Poder			<b>OBETIVOS ESPECIFICOS</b>  • <b>Identificar</b> el nivel de motivación de logro en la dimensión de
		Logro			

			<p>afiliación en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla.-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identificar</b> el nivel de motivación de logro en la dimensión de poder en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla.-2018</li> <li>• <b>Identificar</b> el nivel de motivación de logro en la dimensión de logro en los docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla.-2018</li> </ul>		
--	--	--	--	--	--

## **Anexo Nro. 4: Aceptación y Firma para aplicar encuesta**

### **Introducción**

Querido docente tenga usted un saludo cordial en esta oportunidad Ud. Ha sido seleccionado a colaborar en el estudio titulado MOTIVACION DE LOGRO EN DOCENTE DE NIVEL PRIMARIO EN LA PROVINCIA DE ZARUMILLA - TUMBES, 2018.

### **Objetivo de Estudio**

En esta investigación se requiere de tu participación, y de esta manera dar respuesta al objetivo de la investigación; determinar los niveles de motivación del logro en los docentes de nivel primario de la provincia de Zarumilla, Tumbes 2018.

### **Procedimiento**

Con tu participación firmando dicha autorización es para que la autora pueda recuperar información de las preguntas de cuestionario de motivación del logro, para lo cual será aplicado en los docentes de la jurisdicción de la Ugel de Zarumilla.

**Beneficios**

Con la realización de esta investigación permitirá dar información que nivel de motivación de logro posee y de la misma manera que factores internos o externos influyen en la motivación y desempeño de docente.

**Costos y Compensación**

La dinámica de la investigación será brindada sin costo alguno para usted. No tiene derecho a ningún lucro en la participación de la investigación.

## **Anexo Nro. 5: Instrumento - Escala de Motivación de Logro**

### **I. Ficha técnica:**

Autor : Dr. Luis Vicuña Peri.

Año : 1997.

Procedencia : Lima - Perú.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 20 minutos (aproximadamente).

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

Basado en la teoría de Mc Clelland D.C.

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

### **II. Administración:**

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

### III. Validez:

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

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

	PODER	LOGRO	TOTAL
FILIACIÓN	0.72	0.61	0.42
PODER		0.84	0.27
LOGRO			0.19

**Confiabilidad:**

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

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

**CALIFICACIÓN:**

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

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

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

- Para FILIACIÓN, sume los valores SOLO de las repuestas correspondientes al a alternativa “A”.

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

**INTERPRETACIÓN:**

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

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