



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS DOCENTES DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA APLICACIÓN
“JOSÉ ANTONIO ENCINAS” – TUMBES, 2017.**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN PSICÓLOGIA**

AUTORA

JIMENEZ PRECIADO, KIARA ANTONELLA

ASESOR

ZETA RODRIGUEZ, GUILLERMO

TUMBES – PERÚ

2018

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

MGTR. ELIZABETH EDELMIRA BRAVO BARRETO
PRESIDENTA

MGTR. CARLOS ALBERTO CORONADO ZAPATA
SECRETARIO

MGTR. LUIS ANTONIO OLIVARES AYALA
MIEMBRO

MGTR. GUILLERMO ZETA RODRÍGUEZ
ASESOR

AGRADECIMIENTO

A Dios por la fortaleza y perseverancia en este largo y arduo camino y por haber puesto en mi vida, a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante mi formación profesional y personal.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote por abrirme las puertas y brindarme una educación de calidad, preparándome para un futuro competitivo y formándome como persona de bien.

A los psicólogos Mabel Irazábal y Guillermo Zeta por su colaboración, paciencia y apoyo brindado durante toda la tesis.

A la directora y a los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” por su participación y colaboración en la presente investigación.

DEDICATORIA

A Dios quien día a día, me ha dado fuerza para llevar a cabo todo lo que me he propuesto en mi vida y guiándome a escoger el camino correcto.

A mis adorados padres Narciza y Santos con mucho cariño y gratitud, quienes con su amor, sacrificio y apoyo incondicional me guían en la culminación de mi carrera profesional.

A mis hermanos y hermanas, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depara un futuro mejor.

A mi prima Joyce quien su amistad y amor, hemos desarrollado inquebrantable vínculo entre respeto, solidaridad y apoyo mutuo.

A mis maestros, quienes, con sus enseñanzas brindadas, han formado un profesional capaz y ético.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el propósito de identificar ¿cuál es la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” - Tumbes, 2017? La investigación es de tipo descriptivo de nivel cuantitativo y de un diseño no experimental, transversal. La población muestral estuvo conformado por 90 docentes de ambos sexos; para la recolección de datos se aplicó la escala de motivación de logro que consta de 18 preguntas, elaborado por el Dr. Luis Vicuña Peri; para el análisis de los datos se utilizó el programa Microsoft Excel 2016. Obteniendo medidas de estadísticas descriptivas, como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales donde los resultados indican que en motivación de logro el 97% (87) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se encuentran en un nivel muy alto, sin embargo, en las dimensiones afiliación, poder y logro de motivación de logro se encuentran en el nivel de tendencia bajo con el 54% (49), 55% (49) y 44% (40). Se concluye que los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se sitúan en tendencia bajo en motivación de logro.

Palabras claves: Motivación de logro, dimensiones y docentes

ABSTRACT

This research was carried out with the purpose of identifying what is the motivation for achievement in teachers of the Application Educational Institution "José Antonio Encinas" - Tumbes, 2017? The research is of a descriptive type of quantitative level and of a non-experimental, transversal design. The sample population consisted of 90 teachers of both sexes; for the data collection, the achievement motivation scale consisting of 18 questions, prepared by Dr. Luis Vicuña Peri, was applied; For the analysis of the data, the Microsoft Excel 2016 program was used. Obtaining measures of descriptive statistics, such as frequency and percentage distribution tables where the results indicate that 97% (87) of teachers of the Educational Institution were motivated to achieve Application "José Antonio Encinas" are at a very high level, however, in the dimension's affiliation, power and achievement of achievement motivation are at the low trend level with 54% (49), 55% (49) and 44% (40). It is concluded that the teachers of the Application Educational Institution "José Antonio Encinas" are in a low trend in motivation of achievement.

Keywords: Motivation of achievement, dimensions and teachers

CONTENIDO

TÍTULO DE LA TESIS	i
FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO	vii
ÍNDICE DE TABLA	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
2.1. Antecedentes	5
2.1.1. Antecedentes internacionales	5
2.1.2. Antecedentes nacionales	8
2.1.3. Antecedentes locales	9
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Motivación	11
2.2.1.1. Tipos de Motivación	12

2.2.1.1.1. Motivación Intrínseca	13
2.2.1.1.2. Motivación Extrínseca	14
2.2.1.2. ¿Cómo diferenciar la motivación extrínseca de la motivación intrínseca?.....	15
2.2.1.3. Teorías de la motivación.....	15
2.2.1.4. Perspectivas teóricas sobre la motivación	16
2.2.1.4.1. Perspectiva conductual	16
2.2.1.4.2. Perspectiva humanista.....	17
2.2.1.4.3. Perspectiva cognitiva	17
2.2.1.5. Teoría de Maslow	18
2.2.1.5.1. Necesidades fisiológicas	19
2.2.1.5.2. Necesidades de seguridad	19
2.2.1.5.3. Necesidad de afiliación	19
2.2.1.5.4. Necesidad de reconocimiento	20
2.2.1.5.5. Necesidad de autorrealización	20
2.2.1.6. Teoría de B.F. Skinner	20
2.2.1.6.1. Positivos.....	21
2.2.1.6.2. Negativo.....	22
2.2.1.6.3. Refuerzo.....	22
2.2.1.6.4. Castigo	22

2.2.1.7. Motivación en el proceso enseñanza – aprendizaje	22
2.2.1.8. ¿Por qué sentirse motivado?	24
2.2.1.9. ¿Cómo motivar al docente?	24
2.2.1.10. Teoría de las expectativas de Vroom	25
2.2.1.10.1. Valencia	25
2.2.1.10.2. Expectativa.....	25
2.2.1.10.3. Instrumental	25
2.2.1.11. Teoría de la atribución	26
2.2.1.12. Teoría cognoscitiva social	26
2.2.1.12.1. Metas de aprendizaje	27
2.2.1.12.2. Las metas de desempeño.....	27
2.2.1.13. ¿Es importante que los docentes tengan expectativas y motivación?.....	27
2.2.2. Motivación de logro.....	28
2.2.2.1. Características de motivación de logro	29
2.2.2.2. ¿Por qué es importante la motivación de logro en docentes?	32
2.2.2.3. Teoría existencia, relación y crecimiento de Clayton Alderfer	33
2.2.2.3.1. Existencia.....	33
2.2.2.3.2. Relación	34
2.2.2.3.3. Crecimiento.....	34

2.2.2.4. Teoría de las necesidades de McClelland	34
2.2.2.4.1. Necesidad de afiliación	34
2.2.2.4.2. Necesidad de poder	35
2.2.2.4.3. Necesidad de logro.....	35
2.2.2.5. Tipos de motivadores.....	36
2.2.2.5.1. Motivadores monetarios	36
2.2.2.5.2. Motivadores no monetarios	37
2.2.2.5. Motivadores en el entorno laboral	37
2.2.2.6. Docente	38
2.2.2.8. Desempeño docente	39
2.2.2.9. Características de buen/mal docente	40
2.2.2.10. Dificultades en el ámbito de la enseñanza	41
2.2.2.11. La edad de los docentes y su influye en la enseñanza - aprendizaje	42
2.2.2.12. Metodología docente.....	43
2.2.2.13. Problemas en el entorno de las relaciones	44
2.2.2.14. La interacción entre profesor y estudiante	44
2.2.2.15. Estado de ánimo en el trabajo	45
2.2.2.16. Diferencia de maestros de un centro educativo estatal y privado	45
2.2.2.17. Funciones del docente.....	47

2.2.2.17.1. Función curricular.....	47
2.2.2.17.2. Función didáctica.....	47
2.2.2.17.3. Función evaluadora.....	47
2.2.2.17.4. Función tutorial.....	48
2.2.2.17.5. Formación permanente	48
2.2.3. Satisfacción laboral en los docentes	49
2.2.3.1. Causas de la satisfacción laboral en los docentes	50
2.2.3.1. Consecuencias de la satisfacción e insatisfacción laboral en los docentes	51
2.2.3.3. ¿Las competencias hacen que el docente tenga un buen desempeño laboral? ...	52
III. METODOLOGÍA	53
3.1. Tipo de investigación.....	53
3.2. Nivel de la investigación.....	53
3.3. Diseño de la investigación	53
3.3.1. Esquema del diseño no experimental de la investigación.....	53
3.4. Universo y muestra	54
3.4.1. Población	54
3.4.2. Muestra	54
3.5. Definición y operacionalización de variables	55
3.5.1. Definición conceptual (DC).....	55

3.5.2. Definición operacional (DO)	55
3.5.3. Cuadro de operacionalización de variables.....	55
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
3.6.1. Técnica.....	56
3.6.2. Instrumento	56
3.6.2.1. Escala de motivación de logro de Vicuña.....	56
3.7. Plan de análisis.....	58
3.8. Matriz de consistencia	59
3.9. Principios éticos.....	60
IV. RESULTADOS	61
4.1. Resultados.....	61
4.2. Análisis de resultados	65
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
5.1. Conclusiones.....	67
5.2. Recomendaciones	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	80
Anexo 1: Escala de Motivación de logro, ESCALA M-L-1996.....	80
Anexo 2: Consentimiento informado.....	85

Anexo 3: Validez y confiabilidad de la escala de motivación de logro..... 86

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1:	Distribución poblacional según categoría laboral, turno y sexo de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017.....	54
Tabla 2:	Distribución de frecuencia y porcentaje de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.....	61
Tabla 3:	Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.....	62
Tabla 4:	Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión poder de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.....	622
Tabla 5:	Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión logro de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Grafico circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018..... 61
- Figura 2. Grafico circular de la distribución porcentual del nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018..... 62
- Figura 3. Grafico circular de la distribución porcentual del nivel de la dimensión poder de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018..... 63
- Figura 4. Grafico circular de la distribución porcentual del nivel de la dimensión logro de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018..... 64

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se deriva de la línea de investigación “variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos”. En nuestro país, la educación es una prioridad ya que tiene como objetivo formar a estudiantes y profesionales independientes y capaces de resolver problemas en su vida cotidiana; y en la consecución de ello, la familia y los docentes tienen mucho que ver, ya que la relación entre docentes y padres de familia solo se limita a la entrega de boletas de calificaciones, organización de algún evento social e informes de la mala conducta de los niños o del bajo aprovechamiento escolar. Son pocas las ocasiones en las que estos espacios tienen como finalidad analizar algunos aspectos como: la convivencia familiar, la comunicación, la relación afectiva entre padres e hijos, la orientación para que apoyen el trabajo escolar en casa. Por ello, la educación es sin duda la más importante herencia que nuestros progenitores nos dan, por tal motivo influye en el avance y progreso de nuestros estudiantes y profesionales. Así mismo uno de los factores principales en la educación es la motivación, es decir, para que un estudiante y un profesional se interesen y se esfuercen por comprender y aprender hay que motivarlos hacia la superación para poder conseguir el éxito en cada uno de ellos. De acuerdo a Marshall (citado por Regalado, 2015, p.13) la motivación es el impulso de superación de la persona a buscar el triunfo en situaciones retadoras que suponen un obstáculo en su vida. Los docentes enfrentan nuevos retos día a día para poder ejercer su profesión y es precisamente su formación como docente, la baja remuneración y la inadecuada infraestructura de las aulas, lo que repercute

negativamente en su labor pedagógica y por ende en su motivación; por tal motivo en algunos docentes evidencian desinterés en su labor pedagógica.

Los docentes de la Región Tumbes y especialmente los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas”, no son ajenos a esta problemática, ya que la inestabilidad laboral, la baja remuneración, el clima institucional, las barreras arquitectónicas, escaso reconocimiento en su quehacer profesional y otros factores externos tales como la contaminación ambiental, inadecuada ventilación e iluminación, aunado con el escaso material didáctico; afecta el rendimiento laboral de algunos docentes, además cabe resaltar que están los docentes que a pesar de percibir similares inconvenientes como los ya mencionados, se muestran con altas expectativas, esmero y perspectivas hacia el proceso enseñanza - aprendizajes de los estudiantes, a su vez esta situación , también viene perjudicando el rendimiento académico del estudiante, ante este problema se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017?; en base de ello el objetivo general es identificar la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” - Tumbes, 2017. Para lograr el objetivo general es preciso plantear los objetivos específicos: 1. Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en los docentes de la Institución Educativa Aplicación José Antonio Encinas – Tumbes 2017; 2. Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017; 3. Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los docentes de la Institución Educativa Antonio “José

Antonio Encinas” – Tumbes, 2017.

La investigación es importante y sustancial porque pretendió identificar las dimensiones de afiliación, poder y logro de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas”.

Esta investigación se justifica desde tres puntos de vista: teórico, práctico y metodológico, en el ámbito teórico busca mediante la información recolectada encontrar explicaciones a comportamientos de la motivación de logro, esto permitió asumir posiciones de acuerdo a la realidad observada en los profesionales de educación como objeto de estudio, en el ámbito práctico, representa un aporte para entender mejor qué es lo que realmente motiva al docente, así mismo los resultados de esta investigación permitirán llevar a cabo acciones futuras que permitan el fortalecimiento en la motivación de logro, las cuales estarán enmarcadas a buscar mejoras en la población y en el ámbito metodológico, se argumentó con el fin de cumplir los objetivos propuestos, a través de la aplicación del instrumento para medir la variable de estudio.

La metodología que se utilizó en la investigación fue de tipo descriptivo con un nivel cuantitativo y un diseño no experimental, transversal; teniendo como población muestral a 90 docentes de ambos sexos de los niveles de inicial, primaria y secundaria. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta; especialmente a través de la aplicación de la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri y para el análisis y procesamiento de los datos se utilizó en el Microsoft Excel 2016; los resultados indican que en motivación de logro el 97% (87) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se ubican en nivel muy alto, sin embargo, en afiliación el 54% (49) de los docentes se ubican en el nivel de tendencia bajo, el 55% (49)

de los docentes se ubican en el nivel de tendencia bajo en la dimensión poder y en la dimensión logro el 44% (40) de los docentes se ubican en el nivel de tendencia bajo. Se concluye que los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se sitúan en tendencia bajo en motivación de logro. Esta investigación está estructurada de la siguiente manera: se detalla el planteamiento del problema con sus objetivos de investigación, de los cuales se desglosan las preguntas de investigación y la justificación donde se destaca la relevancia y pertinencia del tema estudiado, se desarrolla los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local y el marco teórico donde se muestra un panorama del marco contextual donde se describen teóricamente la variable que dan sustento a esta investigación. Se ponen las referencias a la metodología, tipo y nivel de investigación, diseño, población y muestra, definición y operacionalización de la variable, técnicas e instrumentos y plan de análisis, análisis e interpretación de los resultados, se especifica los resultados encontrados en la aplicación del instrumento y el análisis de los mismos utilizando el programa estadístico SPSS, se especifican las conclusiones encontradas del análisis de los resultados y las recomendaciones para futuras investigaciones y finalmente se detalla el listado de referencias bibliográficas que sirvieron para el desarrollo de este estudio.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rodríguez, Núñez, Valle, Blas y Rosario (2009) en su investigación denominada “Autoeficacia docente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza – Málaga”, en el presente estudio se han pretendido dos objetivos, en primer lugar, aportar información sobre cómo los profesores coordinan diferentes ámbitos de autoeficacia; en segundo lugar, indagar acerca de cómo se relaciona con los niveles y tipos de motivación, estrategias instruccionales y con la autoestima de los docentes. La muestra estuvo constituida por 95 profesores. Los resultados indican que el 44.20% de los docentes podrían caracterizarse por una alta percepción de eficacia en los tres aspectos de la actividad docente, el 27.40% de los docentes muestran niveles de autoeficacia intermedia por debajo de la media para implicar al alumno en el aprendizaje, el 28.40% de los docentes se caracterizan por su baja autoeficacia percibida. Se concluye que los resultados aportados por ANOVA corroboran los hallazgos de investigaciones recientes en el sostenimiento del compromiso con la enseñanza y en la motivación de los profesores.

Molina (2011) en su investigación denominada “Relación entre resiliencia y motivación al logro en docentes de Escuelas Bolivariana del Municipio San Francisco – Zulia”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre resiliencia y motivación al logro en docentes de las Escuelas Bolivarianas; la muestra estuvo constituida por 155 docentes. Los resultados indican que el nivel general de resiliencia es de 95,72% que lo ubica en un

nivel medio alto, en los niveles de motivación al logro es de 112.10% que lo ubica en el nivel medio. Se concluye que las dos variables en estudio presentaron una relación moderada positiva significativa, lo que indica que si existe una relación entre resiliencia y motivación al logro.

Cuestas (2013) en su estudio titulado “Motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que laboran en una Institución Educativa Privada de la Ciudad de Guatemala”, tuvo como objetivo general establecer la motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que laboran en una Institución Educativa Privada de la ciudad de Guatemala. La muestra estuvo constituida por 25 docentes comprendidos entre 20 – 60 años de edad. Los resultados indican que el 63% de los docentes están de acuerdo en laboral en Guatemala por un cambio cultural, un 65% de los docentes afirmo que su cambio fue derivado por un mejor clima, un 53% de docentes están de acuerdo con la oportunidad de ahorro los motive a laborar y un 70% menciona que está de acuerdo con su integración en la institución por crecimiento personal. Se concluye que los docentes del programa de intercambio cultural si presentan motivaciones personales y laborales ya que los factores que les motiva en el laboral es la oportunidad de ahorro que pueden tener fuera del país, en el área personal el desarrollo personal les motiva considerablemente y seguido por la búsqueda de un cambio cultural.

Roo (2013) en su estudio titulado “Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente – Maracaibo”, tuvo como objetivo general analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente; la muestra estuvo constituida por 57 docentes. Los resultados obtenidos

permitieron concluir que los docentes presentan un nivel motivacional medio, a causa de la falta de comunicación efectiva, falta de estímulos y recompensas, poca estimulación laboral, poca capacitación y actualización de conocimientos; esto ratifica de manera categórica que el gerente educativo descuida y no toma en cuenta totalmente los niveles y dimensiones motivacionales, así como también los factores actitudinales del desempeño laboral que estimulan al docente dentro su puesto de trabajo y propósitos personales.

Mejía (2014) en su investigación sobre “Factores motivacionales presentes en docentes de una Institución Educativa Publica del sector norte de la Dorada y su relación con el clima laboral – Colombia”, tuvo como objetivo general identificar la relación entre los factores motivacionales presentes en los docentes de la institución educativa para plantear estrategias de intervención desde la gerencia del talento humano. La muestra estuvo constituida por 1278 docentes. Los resultados indican que en motivación de logro los docentes tienen 58.57%, en motivación de poder en docentes es de 52.23%, en motivación de afiliación en docentes es de 57,18%, en autorrealización en docentes es 47.21%; en estos porcentajes se evidencia que extrínsecamente lo que más motiva al docente es la afiliación y el reconocimiento que le hagan de su trabajo, siendo la autorrealización lo menos motivante. En los resultados obtenidos en clima social de docentes son en conformidad 45.09%, recompensas 47.82%, claridad organizacional 50.88%, normas de excelencia 62.06%; se observa que el promedio más alto es normas de excelencia como iteres en hacer producciones y ejecuciones de calidad. Se concluye que los factores motivacionales presentes en los docentes están relacionados con la motivación externa, ya que existe en ellos la tendencia a manejar sus mecanismos de motivación desde el medio

ambiente, lo que hace que se generen para el incremento de la motivación deben centrarse mucho en el proceso intrínseco de crecimiento y desarrollo del ser humano.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mendoza (2008) en su investigación sobre “Efecto del incentivo docente sobre el rendimiento de estudiantes de escuelas rurales – Lima”, tuvo como objetivo general analizar desde la perspectiva de la psicología de la motivación y su aplicación en el ámbito educativo, el efecto de los incentivos monetarios para docentes sobre el rendimiento en comprensión de textos de los estudiantes del tercer grado de primaria. La muestra estuvo constituida por 241 personas entre estudiantes y docentes. Los resultados indican que se halló un efecto significativo de la asistencia del docente sobre el rendimiento de sus estudiantes en comprensión de textos. Sin embargo, no se encontró que el incentivo docente tuviera un efecto directo significativo sobre el rendimiento de los estudiantes. Se concluye que el incentivo monetario individual para docentes no tuvo un efecto estadísticamente significativo sobre el rendimiento de los estudiantes.

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 85 profesores que laboran en el nivel de educación secundario. Los resultados indican que el 41,03% de la muestra señala que las características de trabajo en equipo del indicador son de nivel inferior, el 28,20% manifiesta ser de nivel medio y el 30,77% dicen son de nivel

superior, concluyendo que el trabajo en equipo que presentan los profesores de las I.I.EE. Champagnat y cima mantiene una correlación significativa con el nivel de motivación laboral ha sido aprobada y aceptada.

Trujillo (2016) en su investigación “Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa primad de lima para motivar el desempeño docente – Lima”, tuvo como objetivo general establecer la relación entre incentivos no económicos y el desempeño profesional. La muestra estuvo constituida por 30 docentes. Los resultados indican que el 27.3% piensa que la institución no promueve incentivo, 33% no se apoya la labor docente con la disciplina de los alumnos, un 82% de desarrollo profesional, en responsabilidad ante el cliente 54%, en materiales didácticos adecuados 73%, en idealismo 82%. Se concluye que la institución educativa promueve más los incentivos no económicos tales como: desarrollo profesional, responsabilidad ante el cliente, reconocimiento y prestigio, participación docente en decisiones, idealismo y materiales didácticos adecuados.

2.1.3. Antecedentes locales

Balladares (2017) realizo un trabajo de investigación “Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de motivación de logro en su dimensión logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción. La población muestral estuvo conformado por 84 docentes. 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% de docentes contratados se ubican en el nivel alto de motivación de logro. Se concluye que los docentes de la Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes tienen tendencia alto en motivación de logro.

Franco (2018) en su estudio de tesis titulado “Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas – Tumbes” tuvo como objetivo general investigar la relación entre la motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017, teniendo como una muestra de 70 docentes. Los resultados indican que 45.7 % de los docentes se ubican en un nivel medio, y con respecto al nivel de satisfacción vital, el 47.1 % de los docentes se ubican en un nivel satisfecho. Se concluyó que si existe relación significativa entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

La motivación es el impulso que nos dirige y nos permite seguir adelante incluso en las adversidades o momentos difíciles.

Diversos autores definen a la motivación como:

Según Ajello (2003) la motivación es concebida como la acción que sostiene el progreso de las acciones significativas para la persona y en las que esta toma parte. Desde la perspectiva educativa, la motivación debe ser pensada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma independiente.

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) es la causa que explica del porqué del comienzo, fuerza y persistencia del comportamiento orientado hacia el logro de un objetivo. Así mismo, Bisquerra (citado por Naranjo, 2009, p.153) la motivación es un constructo teórico-hipotético que escoge un proceso que causa el comportamiento. En la motivación intervienen diversas variables ya sean biológicas y obtenidas que intervienen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación de la conducta a lograr metas planteadas.

De acuerdo a Santrock (citado por Naranjo, 2009, p.153) la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen; por este autor dice que la conducta motivada es vigorosa, encaminado y sostenida. Por otro lado, Maslow (citado por Pila, 2012, p.18) la motivación es el lazo que lleva esa

acción a satisfacer la necesidad. En este sentido, la motivación se convierte en un activador de la conducta humana. Los estados motivacionales, lo mismo que los actitudinales, se generan por efecto de un conjunto de factores o variables que se interaccionan.

Así mismo el Diccionario de la Real Academia Española (2013) define que la motivación es la prueba mental preparatoria de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

Acorde a González (citado por Sum, 2015, p.7) afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.

Según Rosales (2016) la motivación es una compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto – meta buscado, o el objeto evitado, la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento.

2.2.1.1. Tipos de Motivación

Según Rosales (2016) la motivación se divide en motivación intrínseca y extrínseca ya que juegan un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas.

2.2.1.1.1. Motivación Intrínseca

Según Rosales la motivación intrínseca es cumplimiento de un determinado deber, quiere decir, que la persona aprecia este deber como un fin en sí mismo, más que como un medio para alcanzar un determinado fin. La motivación intrínseca es la actividad humana que se realiza por el placer que supone o por el interés que su ejecución conlleva.

Por otro lado, Ajello (2003) la motivación intrínseca hace referencia a aquellos ambientes donde la persona realiza las acciones por el mero gusto de realizarlas, muy aparte si se obtiene un reconocimiento, es decir, refieren que esta motivación procede de factores internos, los estudiantes no requieren de incentivos u otro tipo de estímulo para cumplir con sus objetivos. Esta motivación se basa en necesidades psicológicas internas: la autodeterminación, efectividad, curiosidad, interés, etc. La motivación extrínseca acata circunstancias donde la persona se implica en actividades principalmente con fines instrumentales o por motivos externos a la actividad misma;

Así mismo Reeve (citado por Roo, 2013, p.34) la motivación intrínseca sucede cuando las personas ejecutan acciones para compensar sin la necesidad de ningún incentivo externo. Así mismo el establecimiento de metas que ayuden a especificar la consecución de diferentes objetivos y la consecuente sensación de eficacia puede tener efectos contrarios en la motivación intrínseca, en función de si los sujetos presentan motivos de logro elevado o bajo. Por otro lado, es necesario hacer referencia a una de las características principales de la conducta motivada intrínsecamente, como es la experiencia que se produce al llevar a cabo dicha actividad.

De acuerdo a investigaciones sobre la motivación intrínseca, para que una conducta motivada se desarrolle intrínsecamente ocurren dos etapas: a. Se debe tratar de una actividad que genere curiosidad y resulte interesante para el individuo y b. El hecho de que su realización suponga un desafío para sus capacidades personales y que exista un feedback del rendimiento. En conclusión, el papel que ejercen los estilos educativos paternos en el desarrollo de la motivación intrínseca es fundamental.

2.2.1.1.2. Motivación Extrínseca

En cuanto a la motivación extrínseca, Rosales manifiesta que la motivación extrínseca es la ejecución de deberes como un medio para conseguir objetivos externos. Es decir, lo que atrae no es la acción que se realiza, sino lo que se reciba a cambio de la acción realizada, como por ejemplo una situación social, dinero, entre otros.

Por otro lado, Reeve (citado por Roo, 2013, p.33) manifiesta que la motivación extrínseca descende de factores ambientales externas. Se cree que las causas fundamentales del comportamiento se localizan fuera y no dentro del ser humano. Así mismo Peregort (citado por Roo, 2013, p.33) define a la motivación extrínseca se relaciona con lo que se gana desde el exterior.

De acuerdo a Ajello (2003) la motivación extrínseca cumple a situaciones donde la persona se implica en sus acciones con fines motivacionales externos a la actividad misma, como podría ser obtener una recompensa. Es muy importante porque cuando el maestro se encuentra motivado se convierte en una persona que realiza su trabajo con la suficiente energía que le impulsa a alcanzar las metas propuestas.

2.2.1.2. ¿Cómo diferenciar la motivación extrínseca de la motivación intrínseca?

Según Chóliz (2004) la motivación intrínseca se diferenciaría de la extrínseca, porque la extrínseca es la recompensa que se obtiene independiente de la tarea hecha, mientras que en la motivación intrínseca la recompensa principal es lo que se hace uno mismo por la tarea hecha. Por otro lado, mientras que en la extrínseca el incentivo es ofrecido por otros, en la intrínseca uno lo consigue con independencia de las acciones. A motivación intrínseca se requiere dedicación y voluntad a acciones como: practicar piano, leer, estudiar una carrera, jugar en las olimpiadas deportivas.

Cabe mencionar a Naranjo (2009) la motivación intrínseca se fundamenta en factores internos, como la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo. Respecto de esta motivación, se puede observar que ciertas personas se aplican en sus trabajos, porque desean obtener buenas calificaciones o para evitar la desaprobación de la madre o el padre; es decir, están motivadas extrínsecamente. Otras lo hacen porque están motivadas internamente a obtener niveles altos de desempeño académico.

2.2.1.3. Teorías de la motivación

Las teorías sobre la motivación forman parte de la rama de la psicología que se ocupa del conocimiento. De acuerdo a Gracián (2012) motivación proviene del latín *motivos*, que significa fuerza motriz. Esta etimología nos revela que para la filosofía motivación derivaba de un impulso interno el cual se muestra a través de la voluntad.

Así mismo Trechera (citado por Naranjo, 2009, p.154) explica que etimológicamente, el término motivación proviene del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.

Según Valdés (2005) refiere que las teorías sobre motivación se catalogan en dos aspectos como: las de contenido y las de proceso. En primer lugar, la primera estudia y considera aspectos que motivan a las personas.

2.2.1.4. Perspectivas teóricas sobre la motivación

Según Santrock (citado por Naranjo, 2009, p.154) hay tres perspectivas primordiales sobre la motivación como: la conductista, la humanista y la cognitiva. Es decir, el enfoque conductista señala que el rol que cumple la motivación en las recompensas; el enfoque humanista recalca las capacidades que posee el individuo para desenvolverse y el enfoque cognitivo subraya en el dominio del pensamiento.

2.2.1.4.1. Perspectiva conductual

En la perspectiva humanista indica que las recompensas externas y los castigos son de vital importancia en la determinación de la motivación de los individuos, así mismo Santrock (citado por Naranjo, 2009, p.154) las recompensas son sucesos positivos o negativos son eficaces y que puede mejorar la conducta del individuo; por otro, el

reforzador debe guiar en primer lugar la acción realizada por el individuo después de que se hace presente el castigo o la recompensa; por eso el reforzamiento se debe darse de inmediato ya que el individuo puede identificar sencillamente los comportamientos que recibe el reforzador; con relación al reforzador negativo, también se le llama estímulo aversivo, y se utiliza para aumentar o mantener una conducta.

2.2.1.4.2. Perspectiva humanista

En la perspectiva humanista resalta la capacidad del individuo hacia el obtener su desarrollo. Dentro de esta perspectiva se sitúa la teoría de las necesidades. Conforme a García (2008) las teorías más significativas sobre motivación es la Jerarquía de las necesidades propuesta por el psicólogo estadounidense Abraham H. Maslow, quien inventó las necesidades humanas ordenadas según la jerarquía de las necesidades humanas.

2.2.1.4.3. Perspectiva cognitiva

Esta perspectiva cognitiva manifiesta que la motivación es el comportamiento que realiza el individuo para dar definición de lo que hacen las personas, es por ello, que este enfoque que no considera a la motivación como un conjunto de procesos, sino que es el conjunto intencionado de conductas basadas en la información. Según Gracián (2012) este enfoque se interesa por las expectativas que cada individuo que asocia a los acontecimientos futuros, las opciones alternativas, el establecimiento de objetivos y el cálculo de probabilidades de éxito.

Así mismo Naranjo (2009) este enfoque se basa en que la motivación posee un valor de gran importancia para la educación ya que facilita el entendimiento de la conducta, el rendimiento laboral y permite determinar las estrategias metodológicas para fortalecer la motivación del estudiante.

2.2.1.5. Teoría de Maslow

Según Rosales (2016) manifiesta que individuos solicitan satisfacer sus necesidades básicas necesarias para subsistir, ya que si son satisfechas estas necesidades como: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y autorrealización el individuo puede vivir en forma prospera.

El modelo de la jerarquía de necesidades de Maslow lo que nos señala básicamente es que todo individuo tiene necesidades que desea satisfacer y las ya cubiertas no tienen el mismo grado de motivación que las ya cubiertas. Se puede decir entonces que un trabajador se siente más motivado por lo que busca, que por lo que ya tiene, lo cual buscan conservarlo, pero a su vez buscan cubrir otras necesidades de orden superior.

La contribución de este modelo es importante ya que ofrece algunas ideas útiles para los administradores a pensar a motivar a sus empleados. Su ventaja radica en el hecho de su fácil familiarización con el modelo, por lo que tienen más posibilidades de identificar las necesidades de sus empleados, reconocer las diferencias entre ellos y ofrecer satisfacciones para las necesidades particulares de cada individuo, comprendiendo que la misma recompensa no siempre tendrá el mismo impacto en distintas personas.

2.2.1.5.1. Necesidades fisiológicas

Según Rosales esta necesidad forma parte del individuo ya que es la primera de la jerarquía de Maslow. Dentro de esta necesidad encontramos en primer lugar al homeóstasis que es el esfuerzo del organismo por mantener un estado normal en segundo lugar, la alimentación que es la sustancia que ingiere nuestro cuerpo; en tercer lugar, está el sexo; además se vincula con el individuo como un ser biológico, ya que esta necesidad es de vital importancia para el sustento de la vida.

2.2.1.5.2. Necesidades de seguridad

De acuerdo Rosales dice que es la segunda necesidad de la pirámide de Maslow; dentro necesidad hace conducir al individuo a sentir libre de peligros corporales, de obtener seguridad, establecer y estructurar el ambiente; es decir, que esta necesidad es el mantenimiento de orden y seguridad para que el individuo este a salvo y protegido

2.2.1.5.3. Necesidad de afiliación

Según Rosales es la tercera de la pirámide de Maslow, el cual describe que el individuo es un ser sociable por naturaleza por lo cual siente la necesidad de pertenecer a su entorno social, de ser aceptado y de corresponder a él, pero como ser sociable se necesita también sentir por otra persona el amor, el afecto o cariño y esta necesidad se muestra en nuestra vida diaria.

2.2.1.5.4. Necesidad de reconocimiento

De acuerdo a Rosales es la cuarta de la pirámide de Maslow; Todas las personas tienen la necesidad de ser valoradas por sí mismas, de respetarse, de tener una alta autoestima, de pensar que es un ser valioso dentro de nuestra sociedad y de sentirse un ser con prestigio; en cambio, cuando esta necesidad no es satisfecha las personas se sienten inferiores, sin valor y evidencian baja autoestima; en conclusión, de eso se trata esta necesidad de reconocer como personas de gran valor.

2.2.1.5.5. Necesidad de autorrealización

Por último, Rosales declara que en el nivel más alto se encuentra las necesidades de autorrealización y es el desarrollo de las necesidades internas, el desarrollo espiritual, moral, la búsqueda de una misión en la vida, la ayuda desinteresada hacia los demás, etc.

2.2.1.6. Teoría de B.F. Skinner

Según García (2012) el comportamiento son los estímulos que se reciben del exterior y puede anunciar las acciones de las personas, porque penderán de los reforzadores y como consecuencia aparecerá una respuesta, aunado a la posibilidad de que la conducta se repita. Es por ello, que una persona encargada como los educadores son quienes deben motivar a sus estudiantes ocasionando las conductas queridos; por lo tanto, las recompensas generan en los docentes un buen desempeño, el compromiso de seguir mejorando, la obtención una buena compensación económica.

Las recompensas se ofrecen después de la realización de una estipulada conducta, aumentando la posibilidad de que esta conducta vuelva ocurrir en el futuro; sin embargo es necesario tener en cuenta que el castigo es un objeto ambiental no atractivo que tiene lugar después de un comportamiento poco apropiado y disminuye la probabilidad de que dicho comportamiento se vuelva a dar en un futuro; en cambio el incentivo es lo que hace que un estudiante realice una conducta, adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje, el incentivo se da antes de que se produzca la conducta y puede tener una consecuencia positiva o negativa.

La teoría de reforzamiento fue propuesta por uno de los psicólogos más influyentes en el campo del comportamiento humano el psicólogo B.F. Skinner quien se basa en el reforzamiento cual condiciona la conducta del ser individuo, a su vez, la conducta está influenciada por el entorno, no toma en cuenta las actitudes, emociones, esperanzas, es decir el refuerzo es un proceso de incrementación de la frecuencia o tasa de ocurrencia de una determinada conducta, por medio de un estímulo presentado poco después de su manifestación. Al evento que intensifica la probabilidad de que el comportamiento se repita se le denomina reforzador. Así mismo para Skinner los reforzadores pueden ser de dos tipos: reforzadores positivos y reforzadores negativos.

Los refuerzos se clasifican en:

2.2.1.6.1. Positivos

Son estímulos propicios que se originan después de la conducta. El refuerzo positivo fortifica la probabilidad de un comportamiento por medio de la adición de algo, es decir,

aumenta la probabilidad de que se produzca una conducta. Estos refuerzos pueden ser desde una frase positiva para compensar algo bueno que hicimos, una buena calificación o un sentimiento de satisfacción al haber logrado una meta

2.2.1.6.2. Negativo

Son los estímulos eliminados después de la exposición de una conducta tales como castigos, regaños, insultos o amenazas que nos ayudan a exterminar ciertos comportamientos. En el refuerzo negativo, el comportamiento o respuesta se intensifica por la eliminación, retirar, reducir o prevenir de algo; por lo tanto, es estímulo que al ser retirado aumenta la probabilidad de incrementarla o mantenerla que se produzca la conducta.

2.2.1.6.3. Refuerzo

Es la incrementación de la frecuencia o tasa de ocurrencia de una determinada conducta, por medio de un estímulo presentado poco después de su manifestación.

2.2.1.6.4. Castigo

El castigo es una acción que se da después de la presentación de un comportamiento causando la disminución de la probabilidad de que éste ocurra nuevamente.

2.2.1.7. Motivación en el proceso enseñanza – aprendizaje

La educación es el legado que nuestros progenitores nos dan, por tal motivo la educación influye en el avance y proceso de enseñanza – aprendizajes de nuestros

estudiantes y docentes. Así mismo uno de los factores principales en el proceso enseñanza – aprendizaje es la motivación, es decir, para que un estudiante y docentes se interesen y se esfuercen por comprender y aprender hay que motivarlos hacia la superación para poder conseguir el éxito.

El proceso de enseñanza - aprendizaje, es para que los alumnos ejecuten las actividades de estudio sea provechoso que desarrollen, entre otros tipos de mecanismos cognitivos complejos, aquellas habilidades específicas que generen estrategias y técnicas de aprendizaje. Es decir que para llevar a cabo las diferentes tareas de estudio el estudiante debe adquirir, procesar, recuperar y transferir con eficacia la información, siendo de gran ayuda para ello, la aplicación de estrategias de aprendizaje.

De acuerdo con Rodríguez, Valles, González, Núñez (citado por Palacio, 2014, p.3) manifiestan que el aprendizaje es complicado, pero en el cual se aprenden diversas como: conocer, crear, desarrollamos nuestra creatividad, así como también iniciamos amistades, para afrontar estas situaciones el docente debe contar con estrategias metodológicas para enfrente estas situaciones. Así mismo Rodríguez (citado por Palacio, 2014, p.3) dice que las enseñanzas impartidas por los docentes hacen que los estudiantes desarrollen su capacidad intelectual, destrezas para solucionar problemas y reflexionen sobre los problemas que se les presentan.

Por otro lado, Palacio (2014) menciona que la motivación debe envolver todo el proceso de enseñanza-aprendizaje siendo necesario remarcar la responsabilidad de los

docentes y estudiantes por realizar una serie de actividades antes, durante y después del proceso para conseguir mantener o aumentar la motivación por el aprendizaje y enseñanza.

2.2.1.8. ¿Por qué sentirse motivado?

Según Salvatierra (2015) todos los humanos aspiramos a tener triunfo en los objetivos que nos planteamos en nuestra vida, pero para que esto suceda, en primer se necesita saber lo que queremos, en segundo lugar, sentirte motivado hay que saber motivarnos y así podemos triunfo anhelado; por ello, para conseguir el triunfo hay que tener la voluntad para ir por él.

2.2.1.9. ¿Cómo motivar al docente?

Los profesores son una pieza fundamental en la motivación de los alumnos, porque cuando los alumnos están motivados desarrollan sus habilidades al máximo, aprenden mejor y disfrutan de su aprendizaje. Sin embargo, no siempre es fácil motivar a los alumnos ya que sus intereses y preocupaciones suelen desviarlos de su objetivo. Según Serna (2014) para motivar al alumno debemos crear experiencias nuevas de aprendizaje, dejar que el alumno participe y se desplace para obtener sus aprendizajes, dejar él sea el protagonista de su experiencia, ayudarle a explorar y guiar su recorrido, pero dejar que sean ellos mismo los que construyan su propio aprendizaje, despertar su curiosidad y su interés, utiliza actividades lúdicas, escuchar y orientar a los alumnos.

2.2.1.10. Teoría de las expectativas de Vroom

Para Vroom (citado por Astorga y Ojeda, 2009, p.37) la teoría de las expectativas se basa en que el esfuerzo para obtener un alto desempeño, depende de la posibilidad de lograrlo y una vez alcanzado se obtendrá una recompensa. En otras palabras, las personas con un alto grado de motivación son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos, así como también perciben que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Añade también, que la motivación es el producto de tres factores, los mismos que se describirán a continuación:

2.2.1.10.1. Valencia

Es el nivel de deseo que tiene una persona para alcanzar una meta, pertenece a la preferencia para recibir una recompensa y cada una de estas tienen un momento dado y un valor de valencia única.

2.2.1.10.2. Expectativa

Es la estimación de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso

2.2.1.10.3. Instrumental

Es la expectativa de que el logro de los objetivos propuestos por el sujeto vaya seguidos de consecuencias deseadas.

2.2.1.11. Teoría de la atribución

Para Weiner (citado por Wetzell, 2009, p.4) la atribución consiste en revelar las razones por las cuales las personas experimentan un determinado resultado. En otras palabras, se busca entender las causas subyacentes de los éxitos o fracasos, triunfos o tragedias, inclusiones sociales o rechazos; en conclusión, la teoría de la atribución establece que las personas están motivadas para descubrir las causas de su propio comportamiento.

2.2.1.12. Teoría cognoscitiva social

Esta teoría relaciona la motivación con el aprendizaje, en los que enfatiza la teoría de la meta que según Pérez (2012) relaciona las variables metas, expectativas, atribuciones, nociones de capacidad, orientaciones motivacionales, las comparaciones sociales y consigo mismo y las conductas de logro. En este modelo se enfatiza el componente de orientación a la meta, que trata a la finalidad y enfoque de la participación de un sujeto en actividades de logro, mientras que la otra teoría del establecimiento de metas ve la forma en que se establecen y modifican estas y sus características de desempeño. Lo valioso de este modelo es que las orientaciones de la meta pueden considerarse como las razones de los estudiantes para ejecutar las tareas académicas, tenemos las siguientes:

2.2.1.12.1. Metas de aprendizaje

Referidas al conocimiento, conducta, habilidad o estrategia que deben obtener los estudiantes. Se incluyen las metas de dominio, el involucramiento en la tarea y el enfoque en la tarea.

2.2.1.12.2. Las metas de desempeño

Las metas de desempeño son referidas a la tarea que deben realizar. Según Dweck (citado por Osorio, 2014, p.36) refiere que aquellos estudiantes con metas de aprendizaje tienden a poseer una mentalidad de crecimiento que refleja la creencia de que las cualidades y capacidades personales se pueden desarrollar por medio del esfuerzo, en cambio quienes tienen metas de desempeño solo se concentran en terminar la tarea, es necesario tener en cuenta que este tipo de metas pueden no resaltar la importancia en los procesos y estrategias.

2.2.1.13. ¿Es importante que los docentes tengan expectativas y motivación?

En su investigación Monroy y Rodríguez (2012) afirman que “el docente necesita encontrar sentido a su vida, al estar en el momento decisivo ante una dificultad. La elección depende en gran medida de sus intereses y de los factores que le rodean”. (p.15)

Los docentes son una entidad importante en nuestra cultura, ya que de sus expectativas dependerá el futuro social del país. Dentro de estas expectativas, están sus deseos, metas, aspiraciones y el sentido de ser él mismo, dado que en el núcleo familiar y escolar es donde el estudiante se forma y construye la personalidad, a partir de sus

experiencias en tales ámbitos bajo estas expectativas, los docentes mayormente proyectan la necesidad de ser alguien, tener una mejor situación económica o un mejor nivel social que el de sus padres, por lo que necesitará dirigir sus logros a una meta que le proporcione en el futuro una estabilidad en lo profesional y en lo personal. Sin embargo, actualmente está situado dentro de un mundo competitivo, al que se tiene que ajustar cumpliendo las demandas exigidas dentro de todo lo que implica esta dinámica, viéndose en la necesidad de cumplir con los estándares exigidos al insertarse al campo laboral.

La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo, está relacionada con su formación y la organización de su vida personal. La formación profesional es una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación; esto es: la Pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, las políticas, lineamientos y directrices del estado, sobre la materia; también incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo.

2.2.2. Motivación de logro

Cuando hablamos de motivación de logro, nos referimos al desarrollo personal que posee la persona, con esto quiere decir que la motivación de logro impulsa a la persona a exigirse para que así pueda alcanzar las metas trazadas.

Hay autores que definen a la motivación de logro como:

Así mismo Yactayo (2010) la motivación de logro es una disposición aprendida a través de la interacción social que mueve a la persona a conducir sus esfuerzos y sus

acciones, de manera persistente en busca de un desempeño exitoso que alcance o sobrepase estándares de excelencia. Por otro lado, Molina (2011) la motivación de logro sirve para ser más realistas, para formarse expectativas más racionales y, lo que se espera obtener en función de las habilidades de la que se dispone, la dificultad de las tareas que deba afrontar y las restricciones del ambiente del trabajo.

De acuerdo a Atkinson y Birch (citado por Rodríguez, 2014, p.13) el ser humano se ve sometido a la motivación o necesidad a conseguir el éxito o logro, es por ello que la motivación de logro es necesidad de evitar el fracaso empuja y direccionar a la consecución exitosa, de forma competitiva de un objetivo hacia una meta.

Según Rodríguez (2014) manifiesta que la motivación de logro es aquella predisposición fundamental para que el ser humano logre al alcanzar todos sus sueños, sus metas, sus anhelos para generar en ellos mismo una satisfacción y un bienestar, para efectuar cada vez mejor las cosas sin importar los tropiezos o fracaso, motivándolo a seguir adelante y así puedan progresar y surgir en cualquier ámbito de su vida.

2.2.2.1. Características de motivación de logro

Según Rosales (2016) manifiesta que el ser humano con buena motivación de logro posee lo siguiente:

- Actuación en términos de excelencia,
- Responsabilidad individual,
- Busca alcanzar sus metas tanto personales y profesionales,

- Confía en sí mismo y sume riesgos
- Se plantea objetivos de mediano y largo plazo
- Mantiene una actitud positiva, objetiva y realista
- Buscan el autocontrol de su comportamiento
- Conocen sus capacidades, destrezas, habilidades
- Asumen las consecuencias
- Confían en su esfuerzo para conseguir el triunfo
- Buscar soluciones
- Fomentan su propia automotivación al realizar sus cosas.
- Planifica adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.
- Contribuye a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos
- Registra permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.
- Participa en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Asume responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.
- Contribuye a la construcción de la comunidad docente
- Propicia un ambiente de respeto y confianza.

- Respetar a sus alumnos como persona.
- Genera autoconceptos positivos en los alumnos.
- Asume una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.
- Se comunica asertivamente en todos los niveles de relación.
- Se preocupa por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.
- Comparte su experiencia como docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- Considera que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes.
- Fomenta todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional

Los docentes que necesidad de logro se caracterizan por: asumir responsabilidad compiten en contra de algún parámetro ya sea se trate de calificaciones, dinero o un juego y probarse a sí mismos que sean exitosos. Las personas que tienen una alta motivación de logro tienden a elegir tareas de dificultad inmediata. En contraste, así personas con una baja motivación al logro tienden a ser motivadas principalmente, por el deseo de evitar el fracaso, como resultado de ello, buscan tareas sencillas asegurándose de que no fracasarán, o tareas tan difíciles para las cuales el fracaso no tiene implicaciones negativas, puesto que prácticamente todo el mundo fracasaría en ellas.

2.2.2.2. ¿Por qué es importante la motivación de logro en docentes?

La motivación al logro se genera principalmente por intereses personales, la confianza en las capacidades propias sin esperar nada a cambio, más que la satisfacción de haber conseguido por sí mismo el triunfo, es por ello, que la motivación juega un papel fundamental en los docentes ya que a la hora de lograr, crear y mantener un buen nivel de motivación generará una productividad en mejora de una calidad de proceso de aprendizaje.

De acuerdo con el Ministerio de Educación del Perú - Minedu (2015) un docente motivado es una pieza fundamental en el proceso de enseñanza de los estudiantes, convirtiéndose en un generador de emociones y dinámicas por el cual el docente no solo debe estar preparado académicamente si no también, debe estar preparado en el uso de estrategias motivacionales que permitan al estudiante lograr aprendizajes significativos. Es decir, los docentes deben fomentar en los estudiantes la motivación adecuada aunado el interés y reconociendo con sus aspiraciones de autonomía, progreso, reconocimiento y su bienestar.

Sin embargo para Balladares (2017) es muy importante que el maestro esté motivado, para enseñar a sus alumnos, les transmite el conocimiento de cualquier manera, se convierte en una persona que realiza su trabajo con la suficiente energía que le impulsa a alcanzar las metas propuestas, se beneficia no sólo el propio docente si no también la institución y el alumno, influye en un buen ambiente de trabajo sin problemas entre

similares y/o administrativos y en la forma que se desenvuelve y realiza diariamente su trabajo

2.2.2.3. Teoría existencia, relación y crecimiento de Clayton Alderfer

Esta teoría fue desarrollada por Clayton Alderfer (citado por Osorio, 2014, p.30) en esta teoría menciona que existe una satisfacción progresiva, Clayton se basa en la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. De acuerdo a Trechera (citado por Naranjo, 2009, p.158) menciona que Alderfer basó su teoría en la de Maslow, donde la discute porque cree que existe un movimiento ascendente en el modelo piramidal que denomina satisfacción progresiva y otro que conduce a la persona hacia atrás.

Sin embargo, la principal diferencia es que no plantea una progresión tan rigurosa de nivel a nivel como Maslow, por el contrario, acepta la posibilidad que los tres niveles pueden estar activos en cualquier momento. Se refiere también que aquellas personas que observan frustración en los dos niveles superiores, pueden pasar a concentrarse en un nivel inferior. Por último, se refiere a que solamente las necesidades de crecimiento son ilimitadas, y además cobran mayor vigor cada que se alcance una nueva satisfacción.

Este autor agrupa las necesidades en tres tipos:

2.2.2.3.1. Existencia

Son las necesidades básicas y materiales que se satisfacen mediante factores externos que corresponden a las necesidades fisiológicas y de seguridad.

2.2.2.3.2. Relación

Requieren para su satisfacción de las relaciones interpersonales y de la pertenencia a un grupo.

2.2.2.3.3. Crecimiento

Son las necesidades que se satisfacen cuando la persona obtiene metas importantes para su vida e incluye el reconocimiento, la autoestima y la autorrealización.

2.2.2.4. Teoría de las necesidades de McClelland

Según McClelland (citado por Naranjo, 2009, p.158) señala que existen tres motivaciones significativas: la necesidad de logro, la de afiliación y la de poder. Estas necesidades de logro, de afiliación y de poder son fuertes o débiles dependiendo de asociaciones pasadas con el desempeño y las recompensas obtenidas en la solución de situaciones.

2.2.2.4.1. Necesidad de afiliación

Según Atkinson, Heyns y Veroff (citado por Chóliz, 2004, p.49) el motivo de afiliación puede definirse como “el interés por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva con una o varias personas”.

En cambio, McClelland (citado por Naranjo, 2009, p.160) menciona que las personas con necesidad de afiliación desarrollan un interés y un pensar acerca de la calidad de sus relaciones interpersonales que posee mucha importancia en los sucesos agradables

donde interactúan con otras personas y se preocupan por las deficiencias o dificultades en sus relaciones con otras. Esto confirma que la motivación de afiliación es la interacción social y lograr la aceptación de otras personas.

2.2.2.4.2. Necesidad de poder

Según Naranjo (2009) considera que las personas con necesidad de poder, utilizan su tiempo y sus energías en pensar cómo conseguir y profesar el dominio y el mando, que aquellas poseen baja necesidad de poder; es decir, que estas personas necesitan ganar con demostraciones y convencer a otras, hacer que sus criterios predominen y se sienten insatisfechas si no poseen autoridad.

En cambio, McClelland (citado por Naranjo, 2009, p.160) dice que el poder tiene dos partes. La primera parte es el poder negativo; este poder concierne con escenarios de mando-obediencia, con individuos que especulan que debe realizarse lo que estos quieren y que pueden controlar a las demás. La segunda parte es el poder positivo, el cual muestra el origen mediante la conducta persuasiva e inspiradora de un individuo donde puede evocar sentimientos de fortaleza y destreza en otras y las refuerza a instaurar logros.

2.2.2.4.3. Necesidad de logro

Diferentes autores como García, Hampton, Trechera y Valdés (citado por Naranjo, 2009, p.159) refieren que los individuos con necesidad de logro demuestran las siguientes características: gozan en las situaciones donde se hacen responsables en encontrar soluciones a las dificultades, Tienden a fijarse metas moderadas y a tomar riesgos

calculados, desean una retroalimentación concreta acerca de qué tan adecuadamente se están desempeñando, se diferencian por hacer bien las cosas, en obtener el triunfo cuando realicen una determinada acción.

Con esto quiere decir que la necesidad de logro es el deseo de mejorar en la competitividad y alcanzar el triunfo. Según Domínguez (2013) la necesidad de logro es la presión que sienten los seres humanos para averiguar o indagar y lograr sus objetivos propuestos. Un sujeto con este impulso desea lograr objetivos y ascender en la escalera del éxito. Los logros parecen tener importancia principalmente por sí mismos, no solo por las recompensas que los acompañan

2.2.2.5. Tipos de motivadores

Según Reeve (citado por Del Valle, 2014, p.15) hay motivadores intrínsecos o extrínsecos, sin embargo, también hay dos motivaciones que son: monetarios y no monetarios, los cuales se caracterizan por ser:

2.2.2.5.1. Motivadores monetarios

Como profesionales esperamos que llegue fin de mes para el recibir el tan ansiado sueldo por nuestro trabajo, además de una compensación básica, así mismo hay diferentes formas de gastar el dinero; es decir, condecorar a los profesionales de una organización pública o privada por sus triunfos y logros conforta a los empleados a seguir mejorando y esforzando ya que su esfuerzo y dedicación es reconocida y si los trabajadores administran

de manera adecuada su dinero puede ser una motivación para la mejora del desempeño laboral y satisfacción laboral.

Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, o sea, superior a los niveles normales.

2.2.2.5.2. Motivadores no monetarios

Los motivadores monetarios es lo opuesto de los motivadores no monetarios ya que este último no siempre se origina por una compensación económica sino proviene de las oportunidades de ser promovido, los motivadores no monetarios son los elogios, alabanza y el reconocimiento.

2.2.2.5. Motivadores en el entorno laboral

Según Tijerina (2011) Los motivadores del entorno laboral no dependen de la persona sino de su entorno como: el salario, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de progreso, el clima laboral, las condiciones de trabajo.

El salario de acuerdo a diversas investigaciones, como las de Luna y Tang (citado Tijerina, 2011, p.30) nos lleva a pensar que salario puede ser un motivador de gran importancia para algunas personas, pero no puede globalizar, ya que existen aquellas personas que no son motivadas por el salario.

2.2.2.6. Docente

En la actualidad nadie duda de la necesidad de contar con un docente ya que un docente es el que enseña e imparte el conocimiento en los diferentes cursos a quien asume el rol de educando por el cual deben de tener habilidades pedagógicas para convirtiéndose en un generador de emociones y dinámicas por el cual el docente no solo debe estar preparado académicamente si no también, debe estar preparado en el uso de estrategias motivacionales que permitan al estudiante lograr aprendizajes significativos.

De acuerdo a Mercado (2007) el docente debe hacerse cargo en desarrollar las habilidades, destrezas y competencias en sus estudiantes. Por ello, el docente desempeña un papel significativo y fundamental en la vida de un estudiante, pues es el docente es quien aporta valores y conocimientos para su trayectoria personal y profesional. Por otro lado, Sureda (2002) se reconoce el rol principal que cumple el educador el cual se considera el segundo padre porque es el facilitador de conocimiento y de aprendizaje; es decir, como evaluador del rendimiento de los estudiantes, como organizador del entorno de aprendizaje.

Así mismo, el quehacer del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. También cuenta con las rutas de aprendizaje que son orientaciones pedagógicas y didácticas para una enseñanza efectivas de las competencias de cada área curricular, Conjuntamente existe

otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

2.2.2.8. Desempeño docente

Según Pérez (2012) el desempeño es el cumplimiento de las funciones profesionales, además el desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación. A su vez Valdés (citado por Pérez, 2012, p.22) manifiesta que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos obtenidos en su formación profesional.

Cabe señalar que el desempeño docente reúne no sólo la actividad dentro del aula, sino la actividad que se desarrolla dentro de las diversas instituciones educativas, donde incluye a la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

La evaluación del desempeño docente, es un proceso que sirve para comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor con la finalidad de identificar las necesidades de formación en servicios y brindar el apoyo correspondiente para la mejora de la práctica docente. Es decir, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en

una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje. Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio. Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización

2.2.2.9. Características de buen/mal docente

Las características del buen/mal docente, según Careaga (2007) el buen docente busca la forma de construir y fortalecer la profesión docente y deben ser las siguientes: Saber su materia, preparar sus clases de la semana, explicar con claridad y orden el tema enseñado, escribir en el pizarrón con claridad y buena letra para que el estudiante entienda, ser capaz de organizar trabajos en equipo, poseer sensibilidad por su entorno social y cultural, ser capaz de ubicarse en el lugar del estudiante, reconocer el logro de los estudiantes, hacer participar a los estudiantes, llegar a clase puntualmente, ser respetuoso y cariñoso. Por otra parte, el mal docente se evidencia por su irresponsabilidad, por su

ausencia de conocimientos e inseguridad, por su indiferencia e incompetencia, es pesimista y no posee estrategias didactas para impartirlas en a sus estudiantes.

Por otro lado, ocho y Domínguez (2007) manifiestan que el buen docente tiene conocimientos sobre la materia que imparte, es capacitado, comprometido, inteligente, organizado, puntual, justo, paciente, cumplido y respetuoso, y se comunica eficientemente. En cuanto al mal maestro es irresponsable, impuntual, ignorante, flojo, desorganizado, prepotente, aburrido e injusto. Es interesante observar que los profesores definen a un mal maestro como alguien desorganizado y no comprometido, mientras que los alumnos lo definen como alguien prepotente, injusto, barco y cerrado.

2.2.2.10. Dificultades en el ámbito de la enseñanza

Los docentes evidencian en la actualidad dificultades en el proceso de impartir sus enseñanzas en sus estudiantes, pero en las dificultades, el educador busca diversas formas para darle solución ya sea buscando apoyo de la institución educativa, acudiendo a los padres de familia, directivos y colegas. Hay que mencionar además que el deber del educador es tener una excelente relación intrapersonal con sus colegas y compañeros de trabajo, con esto quiere decir que la comunicación debe ser cordial y fluida, en cambio, si tiene un proceder individual no podrá tener solución a su problema ya que esta dificulta se resuelve en conjunto y unión.

Otros educadores cuando se les presenta un problema, acuden a buscar información especializada sobre la temática ya sea en Internet, en libros o en un especialista como el psicólogo, para conseguir una como una fuente conocimientos que le permitan ayudar a

sus estudiantes. De acuerdo a Sureda (2002) algunos de los docentes consideran que las dificultades que afrontan tienen que ver con sus primeros años de trayectoria en la docencia y que con el transcurrir del tiempo van a poder mejorar su accionar.

2.2.2.11. La edad de los docentes y su influye en la enseñanza - aprendizaje

Se piensa que la edad de los educadores es un componente importante al momento de la enseñanza y el aprendizaje de los escolares; con esto quiero decir que, la edad de los docentes, se considera que a unas edades se está mejor física y psíquicamente para enseñar a los alumnos. Al mismo tiempo Careaga (2007) los educadores jóvenes consideran que para una buena enseñanza de los colegiales es necesario que los profesores sean más jóvenes, innovadores, etc. Ya que éstos consideran que en las primeras etapas como profesores están más motivados, ilusionados, y esto influye en el rendimiento académico de los alumnos ya que hay que tener en cuenta que, sobre todo, en los primeros ciclos de Primaria, los profesores son para los alumnos un modelo a imitar.

Por otro lado, los docentes más mayores valoran más la experiencia docente, considerando necesario, para ellos, que los alumnos tengan profesores con bastante experiencia para su correcto rendimiento. Éstos, al mismo tiempo, opinan que los profesores más maduros rinden más que los más jóvenes. Por último, futuros docentes, entre los que me incluyo, opinan que se necesitan docentes jóvenes para innovar en educación y que se produzca una mejor enseñanza por parte de los profesores y un mejor aprendizaje por parte de los alumnos. Estos consideran que los docentes más jóvenes

conectan mejor con los alumnos ya que tienen prácticas más innovadoras y utilizan medios tecnológicos con los que el alumno se motiva más para aprender.

2.2.2.12. Metodología docente

El educador no solo tiene la responsabilidad de facilitar la información al estudiante, sino que el deber del educador es proporcionar facilidades en todo el proceso de enseñanza - aprendizaje mediante una metodología establecida. El docente es un orientador y gestor ya su labor consiste en contribuir al desarrollo integral del estudiante con el objeto de capacitarse para un aprendizaje autónomo y una participación pacífica, activa, crítica y transformadora en la sociedad. En cuanto, el docente debe tener una buena preparación de la información y establecer estrategias para direccionar el aprendizaje del estudiante. A la misma vez es obvia la carencia de formación de algunos docentes en las técnicas, estrategias y metodología en enseñanza, lo que puede llevar a especular que el educador se limita a copiar las metodologías ya conocidas y establecidas de otros profesionales. Sin embargo, el maestro con muchos años de trayectoria suele tratar de innovar en la enseñanza, mejorar en alguna forma lo que él ha conocido.

De acuerdo Fondón y Sarmiento (2010) para logra la mejora de la metodología del profesor es el aprender por sí mismo e intentar crear o utilizar técnicas, estrategias y recursos didácticos novedosos en el aula. A la hora de poner en práctica estas estrategias, el profesor se encuentra con muchas dificultades. Por un lado, la mayor complejidad de estos métodos exige un elevado tiempo de preparación de las clases. Cabe señalar que Polaino - Lorente, Mckay y Ortiz (citado por Sureda, 2002, p.83) las propuestas planteadas

de intervención son presentadas dentro de un contexto de ayuda para disminuir el malestar docente son: el aprendizaje de destrezas en situaciones simuladas, el entrenamiento en resolución de problemas, la inoculación de estrés y la intervención en desensibilización sistemática.

2.2.2.13. Problemas en el entorno de las relaciones interpersonales

Según Fondón y Sarmiento (2010) las instituciones educativas están conformadas por jóvenes estudiantes y por jóvenes docentes, de manera que no suele existir una diferencia de edad importante entre el educador y el alumno, pero también docente de edad madura. A pesar de que esto debería facilitar las relaciones interpersonales, en ocasiones esto ocasiona un conflicto por parte del profesor principiante en adoptar el papel de docente, y en una percepción por parte del alumno de esta falta de confianza, en ocasiones a partir del lenguaje no verbal del profesor.

Por otra parte, la actitud del educador en el aula debe decisiva y lleno de confianza en sí mismo. Conservar una actitud apaciguada y serenada manejando una expresión y tono de voz adecuada y es indispensable si se desea que los alumnos perciban el dominio de la materia que se expone.

2.2.2.14. La interacción entre profesor y estudiante

Debe haber una relación existente entre el profesor y el alumno y es uno de los aspectos fundamentales a los que debemos prestar atención, a la hora de aludir a la función y papel del profesorado en la actualidad. De acuerdo a Prieto (2008) la relación de profesor

– alumno es un proceso de comunicación y convivencia, esta interacción debiera encontrarse con dinamismo y actividad para conseguir la efectividad deseada. Por ello, entendemos que el trabajo conjunto entre el profesor y sus alumnos ha de caracterizarse en: observación, conversación, confianza y reflexión.

2.2.2.15. Estado de ánimo en el trabajo

Es de vital importancia el estado de ánimo en los docentes porque de ello depende lo que transmiten a los alumnos, desde lo afectivo hasta lo cognitivo e influye de manera concluyente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Según Fuentes (2012) estas emociones son dinámicas, ya que pueden cambiantes en un mismo minuto, hora o día. Los ánimos se pueden describir negativas o positivas y de débiles a fuertes e intensas, si los docentes tiene un estado de ánimo positivo hacia su trabajo se evidencia en su energía, actividad y entusiasmo; así mismo, demuestra que el estado positivo en los docentes genera una mejora atención en su labor de enseñanza, a mayor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal; pero por otro lado están los educadores con un estado de ánimo negativo el cual se muestra el desamino y el desinterés a la hora de impartir sus enseñanzas.

2.2.2.16. Diferencia de maestros de un centro educativo estatal y privado

Los educadores de centros educativos estatales y privados deben poseer un buen desempeño laboral y una óptima aptitud para su calidad como educadores, sin embargo, como en todas las carreras, los profesionales deben tener destrezas, cualidades innatas, esfuerzo, dedicación, vocación y capacitación necesaria. De acuerdo a Pérez (2012) los

educadores del sector público en promedio, ingresos mínimos que los demás profesionales y el aumento de los ingresos a lo largo de la carrera es muy poco. Así mismo, la docencia pública en nuestro país ofrece ingresos más predecibles y es la única ocupación que goza de estabilidad laboral en el Perú.

La estabilidad laboral, es atractivo medio para los que deciden estudiar docencia, ya que forma ineficiencias en la administración de recursos humanos en las escuelas públicas, con esto quiero decir que la docencia es una carrera que nos permite conocer estímulos para transformar, innovar, actualizarse y tener un mejor desempeño. En cambio, los maestros del sector privados, enfrentan un conjunto de incentivos totalmente distinto. Ellos se sujetan al régimen privado general, cuya legislación laboral se ha flexibilizado mucho durante los noventa en términos de contratación y despido.

Pero, por otro lado, el ingreso medio y la dispersión de sus ingresos es mayor al observado en el sector público y en general tienden a ser similares a las del resto de profesionales. Así, los maestros privados ganan más que los públicos, pero afrontan una mayor volatilidad de ingresos y no tienen estabilidad laboral. En parte, el hecho que el nivel socioeconómico de los maestros privados sea en general mayor que el de los maestros públicos, puede explicar que estén dispuestos a aceptar un esquema de incentivos que implica mayores riesgos, pero también posibles mayores ingresos y mayor desarrollo profesional.

2.2.2.17. Funciones del docente

Para Chacha (citado por Espinoza, Vilca y Pariona, 2014, p.22) quien manifiesta que los docentes tienen diversas funciones que le permiten al docente tener un desempeño eficiente, los cuales son:

2.2.2.17.1. Función curricular

Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional.

2.2.2.17.2. Función didáctica

La función didáctica es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de ínter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículum busca.

2.2.2.17.3. Función evaluadora

La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de ínter aprendizaje. A través de esta actividad, se

podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística.

2.2.2.17.4. Función tutorial

El tutor cumple un rol fundamental en la tutoría y orientación, ya que se vuelve un confidente, que debe: saber escuchar, prestar atención a lo que el estudiante le está manifestando, debe ser muy discreto, guardar secretos y ser capaz de ayudar al alumno a enfrentar situaciones que se le presenten en su vida académica, social y familiar. Llevar a cabo la tutoría y la orientación en educación trae beneficios para ambas partes, ya que es importante contar con los apoyos necesarios para obtener mejores resultados que se verán reflejados en el aprovechamiento y rendimiento escolar de los estudiantes. La tutoría es fundamental para el buen desarrollo de los estudiantes en el proceso Enseñanza – Aprendizaje.

2.2.2.17.5. Formación permanente

Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra.

2.2.2.18. ¿Influye la personalidad del docente en su motivación?

Según Espinoza, Vilca y Pariona (2014) la personalidad que tiene el docente si influye en su motivación, ya que, la personalidad es un conjunto estructurado de propiedades y estados psíquicos, en cambio la motivación es un conjunto de procesos

psíquico, es decir la propiedad psíquica de la personalidad es la facultad o potencialidad que tiene el individuo de regular autónomamente el comportamiento y de responder con determinadas actividades psíquicas y externas a unas influencias estimulantes concretas; en cambio el proceso es la actividad psíquica misma, el cambio del estado psíquico, de los reflejos cognoscitivos y afectivos.

Las propiedades de la personalidad son estables, el proceso motivacional es situacional; es decir mientras las propiedades de la personalidad son el fruto de la vida anterior y relativamente estables, los procesos psíquicos que intervienen en la motivación reflejan la realidad inmediata actual y cambiante que confronta el sujeto.

La personalidad es tanto cognitiva como afectiva, la motivación es principalmente afectiva; debemos tener en cuenta que la personalidad no solo participa en la regulación inductora o motivación, sino también en la regulación ejecutora de la actividad, la cual hace que el comportamiento se ajuste a la naturaleza objetiva de la realidad para poder obtener la meta. la personalidad no concierne únicamente al carácter, a lo motivacional, lo inductor, o afectivo, sino también a las capacidades, a lo ejecutor o cognoscitivo, por ello se dice que la motivación, es solo expresión, solo contiene de manera fundamental una parte de la personalidad.

2.2.3. Satisfacción laboral en los docentes

Según Davis y Newstrom (citado por Fuentes, 2012, p.12) es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo

hacia algo. Por otra parte, Hannon (2011) la satisfacción en el trabajo, es la actitud general de la persona hacia su trabajo.

La labor que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas, cumplir con normas establecidas, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Así mismo Hannon manifiesta que la concepción de la satisfacción laboral es una cualidad que se distingue de la motivación para trabajar y se refiere a disposiciones del comportamiento, es decir, a la clase y selección de comportamiento, así como un impulso y fuerza, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

2.2.3.1. Causas de la satisfacción laboral en los docentes

De acuerdo a Fuentes (2012) la causa de la satisfacción laboral depende muchas como: el trabajo, el salario, el clima laboral, la relación intrapersonal con sus compañeros o colegas, los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otro. Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional más satisfacciones procurará al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo. Por otra parte, unos buscan en el trabajo reconocimiento o implicación; en cambio otros buscan socialización y estímulo. Cabe remarcar que también hay la insatisfacción laboral que se evidencia por la baja remuneración, la mala relación con sus colegas, dificultades para adaptarse al ambiente laboral, las malas

condiciones laborales, celos laborales o la envidia, la falta de creatividad por parte del docente.

2.2.3.1. Consecuencias de la satisfacción e insatisfacción laboral en los docentes

De acuerdo a Fuentes (2012) la satisfacción con el trabajo tiene una variedad de consecuencias para el docente donde puede afectar las actitudes positivas ante la vida, ante su familia y ante sí mismo. Una de las consecuencias más importantes de la satisfacción laboral es el ausentismo, los factores de riesgos organizacionales puede ser la causa de la insatisfacción laboral. En cambio, para Hannon (2012) la insatisfacción laboral afecta al rendimiento de los trabajadores y a la productividad del proceso enseñanza - aprendizaje, por lo que las instituciones educativas deben tratar que sus educadores se encuentren satisfechos personal y profesionalmente. Otra consecuencia de la insatisfacción es la desmotivación o falta de interés por el trabajo, que puede llegar a afectar su labor pedagógica, por otro lado, este problema, puede llegar a producir ansiedad o estrés y, en caso extremo, el educador puede llegar a desarrollar una depresión.

2.2.3.2. Factores que afectan el desempeño laboral del docente

Para Balladares (2017) menciona que los factores que pueden generar estrés en la profesión docente son los problemas de organización (relacionados con la carrera, los sueldos, la disposición y la administración de los establecimientos de enseñanza), el plan de trabajo y la estructuración de tareas (un gran volumen de trabajo, los plazos y demás sujeciones a horarios y el comportamiento de los alumnos) o problemas sociales (una falta de colaboración de los padres y la sociedad en general. El desempeño y poco interés del

alumnado, complejidad de la atención del alumnado con déficit y ritmos de aprendizaje muy diferente, demanda y delegación de problemas que corresponde resolver a las familias y no al centro, falta de disciplina de una parte del alumnado. (p.35)

2.2.3.3. ¿Las competencias hacen que el docente tenga un buen desempeño laboral?

Según Groningen (citado por Espinoza, Vilca y Pariona, 2014, p.22) el docente es un profesional que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la diversidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes, tiene la influencia de un saber específico y complejo que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y todo esto hace que el docente tenga competencias para que sea eficaz son: domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas, domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento, diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje, desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario, conoce y aplica en el accionar educativo, identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas, diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes, crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje, desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos, logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles, educa en valores, en formación ciudadana y en democracia, genera innovaciones en distintos ámbitos del sistema educativo, orienta y facilita con acciones educativas los procesos de cambio, asume y gestiona con responsabilidad su desarrollo personal y profesional en forma permanente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación descriptiva busca detallar propiedades, características y los perfiles de los individuos.

3.2. Nivel de la investigación

El nivel de la presente investigación fue cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el nivel cuantitativo se basa en investigar, analizar y comprobar información a través de los números y por ende es una herramienta primordial en las estadísticas.

3.3. Diseño de la investigación

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

3.3.1. Esquema del diseño no experimental de la investigación



Dónde:

M = Muestra

X_i = Variable de estudio

O1 = Resultados de la medición de la variable

3.4. Universo y muestra

3.4.1. Población

La población está constituida por 90 docentes de ambos sexos, de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017.

Tabla 1

Distribución poblacional según categoría laboral, turno y sexo de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017.

Categoría laboral	Turno	Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Nombrados	Mañana	12	12	24
		12	11	23
Contratados	Tarde	11	12	23
		10	10	20
Total		45	45	90

Fuente: NEXUS sistemas de administración de plazas de la Institución Educativa Aplicación José Antonio Encinas.

3.4.2. Muestra

Se trabajó con la totalidad de la población, donde se convierte en una población muestral de 90 docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017.

Criterios de inclusión

- Docentes de ambos sexos nombrados y contratados del Centro Educativo
- Docentes que aceptaron participar en la investigación.
- Docentes que contestaron la totalidad de los ítems.

Criterios de exclusión

- Docentes que no asistieron a la evaluación.
- Docentes que no aceptaron participar en la investigación.
- Docentes que no contestaron la totalidad de los ítems.

3.5. Definición y operacionalización de variables

3.5.1. Definición conceptual (DC)

Según Yactayo (2010) la motivación de logro es una disposición aprendida a través de la interacción social que mueve a la persona a conducir sus esfuerzos y sus acciones, de manera persistente en busca de un desempeño exitoso que alcance o sobrepase estándares de excelencia.

3.5.2. Definición operacional (DO)

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

3.5.3. Cuadro de operacionalización de variables

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

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta. Al respecto Navia (2008) describe que la encuesta es una herramienta que permite obtener información relevante sobre qué está pasando con la población.

3.6.2. Instrumento

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

3.6.2.1. Escala de motivación de logro de Vicuña

Ficha técnica

Autor:	Dr. Luis Alberto Vicuña Peri.
Colaboradores:	Héctor Manuel Hernández Valz y Rune Arauco Mengoni
Año:	1996
Procedencia:	Lima – Perú
Administración:	20 minutos
Objetivo:	Explorar motivación de logro, afiliación y poder en jóvenes y adultos. Basando en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C
Tipo De Ítem:	Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Cada alterativa identifica un tipo

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

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

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

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

Calificación: Según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave: Para FILIACION asume los valores de las preguntas correspondientes a la alternativa “A”. Para PODER asume los valores de las respuestas correspondientes a la alternativa “B”. Para LOGRO asume los valores de las respuestas correspondientes a la alternativa “C”.

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

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

CATEGORÍA	NIVEL DE MOTIVACION DE LOGRO
Muy alto	274 – 324
Alto	219 – 273
Tendencia alta	164 – 218
Tendencia bajo	109 – 163
Bajo	55 – 108
Muy bajo	0 – 54

3.7. Plan de análisis

Los datos recogidos fueron tabulados en una matriz utilizando el programa informático Microsoft Excel 2016 para ser procesados y presentados. Se obtuvieron medidas de estadísticas descriptivas: como tablas de distribución de frecuencia y porcentuales.

3.8. Matriz de consistencia

Problema	Variable	Indicadores	Objetivos	Metodología	Técnica
¿Cuál es la motivación de logro en los docentes de Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017?	La motivación de logro	Afiliación	Objetivo general	Tipo de investigación	Encuesta
			Identificar la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” - Tumbes, 2017.	Descriptiva de nivel cuantitativo	Instrumento
		Poder			Escala de motivación de logro
		Objetivos específicos	Diseño		
		Identificar el nivel de la dimensión afiliación de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación José Antonio Encinas – Tumbes 2017.	No experimental, transversal		
		Población			
Identificar el nivel de la dimensión poder de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017.	La población muestral está constituida por 90 docentes de ambos sexos, de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes.				
Identifica el nivel de la dimensión de logro de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Antonio “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017.					

3.9. Principios éticos

Los resultados obtenidos fueron manejados por la evaluadora y se mantiene el anonimato de los docentes participantes. Se destaca que los datos no fueron utilizados en beneficio propio o de algunas organizaciones privadas que de una u otra manera afecten la integridad moral, física y psicológica de los docentes de estudio.

Así mismo el presente estudio cumple con los principios principales de la ética en investigación como: el principio de beneficencia, el respeto a la dignidad humana ya que se ofrece información necesaria a los participantes, esto permitirá tomar una decisión con respecto a su participación en la investigación, la que fue permitida a través del consentimiento informado; principio 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 de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

Nivel	Puntaje	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	274 - 324	6	87	97%
Alto	219 - 273	5	1	1%
Tendencia alta	164 - 218	4	1	1%
Tendencia bajo	109 - 163	3	1	1%
Bajo	55 - 108	2	0	0%
Muy bajo	0 - 54	1	0	0%
TOTAL			90	100%

Fuente: Jiménez, K. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017.

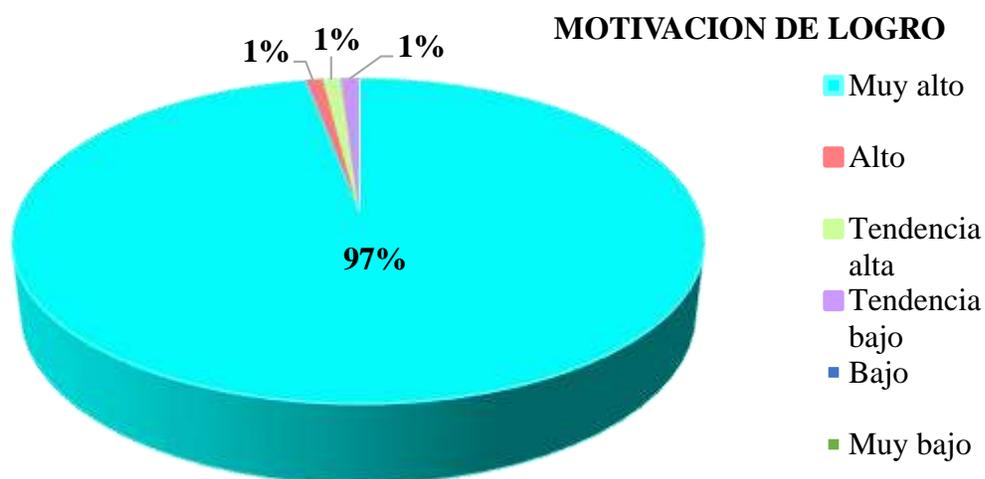


Figura 1. Gráfico circular de la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 2

En la presente tabla 2 y figura 1 se observa que el 97% (87) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se ubican en el nivel muy alto, 1% (1) en alto, 1% (1) en tendencia alto, 1% (1) en tendencia bajo, sin embargo, en el nivel bajo y muy bajo se encuentran con un 0%.

Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

Nivel	Puntaje	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	101 - 108	6	1	1%
Alto	83 - 100	5	1	1%
Tendencia alto	65 - 82	4	23	26%
Tendencia bajo	47 - 64	3	49	54%
Bajo	29 - 46	2	11	12%
Muy bajo	18 - 28	1	5	6%
TOTAL			90	100%

Fuente: Jiménez, K. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

DIMENSION AFILIACION

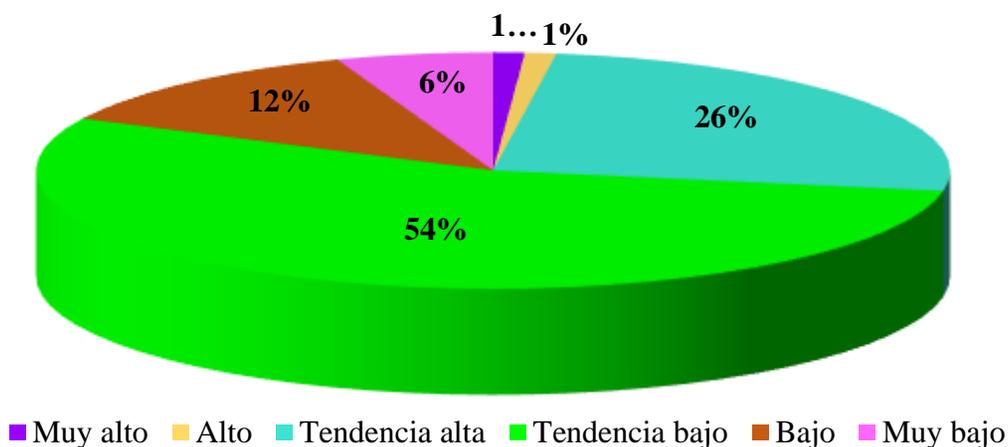


Figura 2. Gráfico circular de la distribución porcentual del nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 3

En la presente tabla 3 y figura 2 se observa que el 54% (49) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se ubican en el nivel de tendencia bajo, 26% (23) en tendencia alto, 12% (11) en bajo, 6% (5) en muy bajo, 1% (1) en alto y 1% (1) en muy alto.

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión poder de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

Nivel	Puntaje	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	101 - 108	6	1	1%
Alto	83 - 100	5	2	2%
Tendencia alto	65 - 82	4	20	22%
Tendencia bajo	47 - 64	3	49	54%
Bajo	29 - 46	2	13	14%
Muy bajo	18 - 28	1	5	6%
TOTAL			90	100%

Fuente: Jiménez, K. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

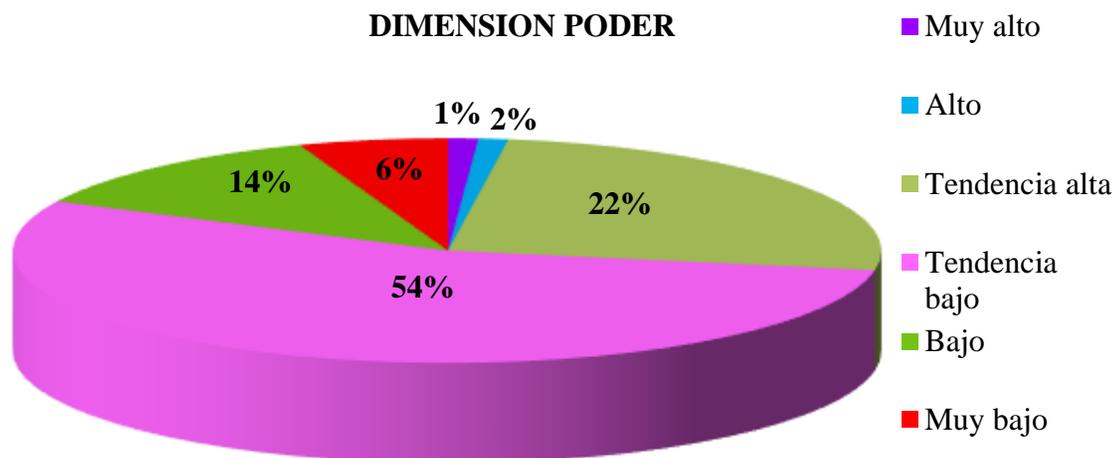


Figura 3. Gráfico circular de la distribución porcentual del nivel de la dimensión poder de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 4

En la tabla 4 y figura 3 se observa que el 55% (49) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se ubican en el nivel de tendencia bajo, 22% (20) en tendencia alto, 14% (13) en bajo, 6% (5) en muy bajo, 2% (2) en alto y 1% (2) en muy alto.

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión logro de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

Nivel	Puntaje	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	101 - 108	6	1	1%
Alto	83 - 100	5	1	1%
Tendencia alto	65 - 82	4	26	29%
Tendencia bajo	47 - 64	3	40	44%
Bajo	29 - 46	2	17	19%
Muy bajo	18 - 28	1	5	6%
TOTAL			90	100%

Fuente: Jiménez, K. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

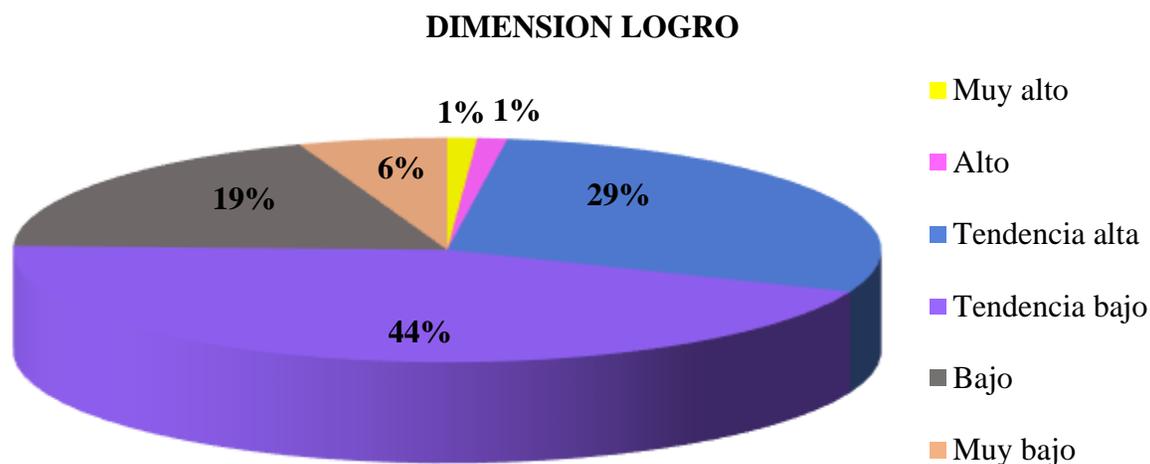


Figura 4. Gráfico circular de la distribución porcentual del nivel de la dimensión logro de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2018.

Fuente: Tabla 5

En la tabla 5 y figura 4 se observa que el 44% (40) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se ubican en el nivel de tendencia bajo, 29% (26) en tendencia alto, 19% (17) en bajo, 6% (5) en muy bajo, 1% (1) en alto y 1% (1) en muy alto.

4.2. Análisis de resultados

Una vez interpretado cada resultado de la investigación, se procedió a realizar el análisis de los resultados anteriormente presentados en las tablas y figuras.

El primer objetivo específico fue identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” donde se obtuvo que el 54% (49) de los docentes se ubican en el nivel de tendencia bajo. Actualmente no se registran investigaciones sobre motivación de logro en docentes de instituciones educativas a base de dimensiones que contradigan o corroboren el presente objetivo, por tal motivo se considera pertinente no mencionar a ningún investigador.

El segundo objetivo específico fue identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión poder en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se logró que el 55% (49) de los docentes se ubican en el nivel de tendencia bajo. Actualmente no se registran investigaciones sobre motivación de logro en docentes de instituciones educativas a base de dimensiones que contradigan o corroboren el presente objetivo, por tal motivo se considera pertinente no mencionar a ningún investigador.

El tercer objetivo específico fue identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión logro en los docentes de la Institución Educativa Antonio “José Antonio Encinas” se consiguió que el 44% (40) de los docentes se ubican en el nivel de tendencia

bajo. Actualmente no se registran investigaciones sobre motivación de logro en docentes de instituciones educativas a base de dimensiones que contradigan o corroboren el presente objetivo, por tal motivo se considera pertinente no mencionar a ningún investigador.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Después de haber realizado el análisis de los resultados correspondiente arribamos a las conclusiones siguientes:

Se concluye que la mayoría en un 97% (87) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se ubican en el nivel muy alto en motivación de logro.

Concluimos que el 54% (49) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se ubican en el nivel de tendencia bajo de motivación de logro en la dimensión de afiliación.

Afirmamos que el 55% (49) de los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” se ubican en el nivel de tendencia bajo de motivación de logro en la dimensión poder.

Concluimos que el 44% (40) de los docentes de la Institución Educativa Antonio “José Antonio Encinas” se encuentran en el nivel de tendencia bajo de motivación de logro en la dimensión logro.

5.2. Recomendaciones

Después de haber realizado las conclusiones correspondientes arribamos a las recomendaciones, las cuales son las siguientes:

Con los resultados obtenidos, se recomienda a la Director de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” crear estrategias en base de recompensas como incentivos, reconocimiento, elogios a los docentes a fin de elevar el nivel de motivación de logro.

Se sugiere a la Dirección Regional de Educación - Tumbes que implemente programas que permita elevar la motivación de logro a través de las charlas psicológicas.

Se propone a la asociación de padres de familia (APAFA) de la Institución educativa consideren en sus actividades talleres de fortalecimiento a los docentes para mejorar la motivación intrínseca y extrínseca.

Se plantea a la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Tumbes que enfatice recursos económicos para la contratación de profesionales para que se realicen talleres, seminarios, foros, sesiones educativas para mejorar la motivación de logro de los docentes de la Institución Educativa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Blas, R., Núñez, J., Rodríguez, S., Rosario, P. & Valle, A, (2009). *Autoeficacia docente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza*. Escritos de Psicología - Psychological Writings, 3(1), pp. 1-7. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=271020403001>

Careaga, A. (2007). *El desafío de ser docente*. Departamento de educación médica de la Universidad de la República. Disponible en: http://www.dem.fmed.edu.uy/Unidad%20Psicopedagogica/Documentos/Ser_docente.pdf

Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación: el proceso motivacional*. Universidad de Valencia. Recuperado de: <http://www.uv.es/=choliz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>

Choque, R.; Espezu, L. y Espinoza, E. (2015). *¿Qué significa ser profesor en el Perú?* en: evidencia para una política de inversión en el talento; vol. 2. Hans Contreras Pulache Editor. Programa nacional de becas y crédito educativo. Ministerio de Educación. Disponible en: <http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/e5.pdf>

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*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Cuesta-%20Cristina.pdf>

Diccionario de la Real Academia Española (DRAE). (2001). (Ed. 22º). Consultado en: julio 2017. Disponible en: <http://rae.es/recursos/diccionarios/dese>

Domínguez, T. (2013). *Incentivos no monetarios y su influencia en la motivación para el desempeño laboral*. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf>

Espinoza, j., Vilca, c. y Pariona, j. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho – Lima - 2014*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Educación. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1>

Flores, F. (2015). *Dificultades laborales de profesores en escuelas secundarias*. Educ. Educ., 18(3), pp. 411-431. Recuperado de:

<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/4955/4101>

Fondón, M. (2010). *Principales problemas de los profesores principiantes en la enseñanza universitaria*. Formación Universitaria Vol. 3(2), pp. 21-28.

Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062010000200004

Franco, L. (2018). *Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la institución educativa aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017*. Tesis de licenciatura. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2018.

Recuperado de: <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000045810>

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Disponible en <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

García, N. (2015). *Relación del trabajo en equipo con la motivación de logro de los docentes de la Institución Educativa Champagnat y cima de Tacna - año 2013*.

Tesis de maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado de:

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1019/TM176_Garcia_Castro_NB%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20a%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Izquierdo, S. & Lozano, Z. (2015). *Liderazgo y motivación en docentes de universidades privadas de Trujillo, 2013*. Revista Psicológica Trujillo (Perú) 17(1): 40-47. Recuperado de: http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/520/391
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Ra Ximhai. 12 (6): 123-134. Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Maquilón J. & Hernández F. (2011). *Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado REIFOP, 14 (1), 81-100. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017192007>

Mejía, L. (2014). *Factores motivacionales presentes en docentes de una Institución Educativa Pública del sector norte de la Dorada y su relación con el clima laboral*. Recuperado de:

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1805/Liliana_%20Mej%C3%ADa_%20Serna.pdf?sequence=1

Mendoza, P. (2008). *Efecto del incentivo docente sobre el rendimiento de estudiantes de escuelas rurales*. Recuperado de:

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/639>

Molina, C. (2011). *Relación entre resiliencia y motivación al logro en docentes de Escuelas Bolivariana del Municipio San Francisco – Zulia*. Recuperado de:

<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-11-04960.pdf>

Monroy, A. y Rodríguez, G. (2012). *Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte*. Educación Física y Deportes, Revista Digital. Buenos Aires, 16(164), pp. 1-8. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4213508>

Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación, 33(2), pp. 153-170.

Disponible en:

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>

Orozco, R. (2010). *Motivación profesional en docentes de educación física de américa central*. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, 9(20), pp. 50-65.

Recuperado de:

<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes/article/view/1014/1075>

Osorio, E. (2014). *La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael*

Landívar. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/83/Osorio-Eva.pdf>

Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red n° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Disponible en:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desemp e%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%Atec-Ventanilla.pdf

Pila, J. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de i-ii nivel de inglés del convenio héroes del Cenepa - Espe de la ciudad de Quito en el año 2012*.

Recuperado de:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/TESIS%20COMPLETA%20ODE%20MOTIVACION.pdf>

Prieto, E. (2008). *El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social.*

Foro de Educación, N° 10, pp. 325-345. Recuperado de:

<http://forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/163/120>

Regalado, E. (2015). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la*

asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo,

octavo y noveno grado del instituto departamental San José de la ciudad de el

Progreso, Yoro, Honduras. Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/Regalado-Elder.pdf>

Rivera, G. (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. Recuperado de: [http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-motivacion-del-](http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-motivacion-del-alumno-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-en-los-estudiantes-de-bachillerato-tecnico-en-salud-comunitaria-del-instituto-republica-federal-de-mexico-de-comayagua-mdc-durante-el-ano-lectivo-2013/)

[alumno-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-en-los-estudiantes-de-](http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-motivacion-del-alumno-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-en-los-estudiantes-de-bachillerato-tecnico-en-salud-comunitaria-del-instituto-republica-federal-de-mexico-de-comayagua-mdc-durante-el-ano-lectivo-2013/)

[bachillerato-tecnico-en-salud-comunitaria-del-instituto-republica-federal-de-](http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-motivacion-del-alumno-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-en-los-estudiantes-de-bachillerato-tecnico-en-salud-comunitaria-del-instituto-republica-federal-de-mexico-de-comayagua-mdc-durante-el-ano-lectivo-2013/)

[mexico-de-comayagua-mdc-durante-el-ano-lectivo-2013/](http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-motivacion-del-alumno-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-en-los-estudiantes-de-bachillerato-tecnico-en-salud-comunitaria-del-instituto-republica-federal-de-mexico-de-comayagua-mdc-durante-el-ano-lectivo-2013/)

Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-23T10:03:18Z-4820/Publico/roo_villalobos_andreina_del_carmen.pdf

Rosales, V. (2016). *Relación entre locus de control y la motivación de logro de los estudiantes del primer año de secundaria de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2015*. Recuperado de: <http://biblioteca.uladech.edu.pe/index.php/es/somos/catalogo?criterio=RELACION%20ENTRE%20LOCUS%20DE%20CONTROL%20Y%20LA%20MOTIVACION%20DE%20LOGRO%20DE%20LOS%20ESTUDIANTES%20DEL%20PRIMER%20A%20A%20DE%20SECUNDARIA%20DE%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20INMACULADA%20CONCEPCION-%20TUMBES,%202015>

Rosero, E. (2009). *Influencia de la motivación de los docentes en el rendimiento académico de los estudiantes de 2do año de Bachillerato del Instituto Tecnológico Rumiñahui año lectivo 2007-2008*. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/7068>

Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercano callao*. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1306/1/2010_Salluca_Relacion

[%C3%B3n%20entre%20niveles%20de%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20del%20cercado%20Callao.pdf](#)

Sánchez, G. & Quintana, A. (2016). *Atribución de motivación de logro y rendimiento académico en matemática*. *PsiqueMag*, Vol. 4 N° 1. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/303683949_Atribucion_de_motivacion_de_logro_yrendimiento_academico_en_matematica

Sánchez, S. y Domínguez, A. (2007). *Buenos maestros vs malos maestros*. *Psicología Iberoamericana*, 15(2), pp. 11-16. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Alejandra_Dominguez_Espinosa/publication/49943796_Buenos_Maestros_vs_Malos_Maestros/links/0a85e533d8407234ca000000.pdf?origin=publication_detail

Sureda, I. (2002). *Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: revisión de un problema*. *Revista española de pedagogía* año LX, n. ° 221, pp. 83-98. Disponible en: <http://reunir.unir.net/handle/123456789/4209;jsessionid=DE3438FBEE124F66DF8E5A86EDE5F7A3>

Tapia, J. (1992). *Motivar en la adolescencia: teoría, evaluación e intervención*. Universidad autónoma de Madrid. Recuperado de:

https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones%20jesus/libros_jesus/1992/motivar_adolescencia_partes/determinantes_motivacionales.pdf

Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf>

Trujillo, H. (2016). *Incentivos no económicos promovidos en una Institución Educativa Privada de Lima para motivar el desempeño docente*. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7808>

Valcárcel, k. (2014). *Perfil profesional y perfil didáctico del docente del área de comunicación del III ciclo de educación básica regular en la institución educativa n° 013 Leonardo Rodríguez Arellano del distrito de Tumbes- Región Tumbes, 2014*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/212>

Vásquez, J. (2015). *Motivación de logro de los ingresantes a la facultad de ciencias de la salud, Chicbote, 2014*. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/141>

Wetzell, M. (2009). *Clima motivacional en la clase en estudiantes de sexto grado de Primaria del Callao*. Recuperada de:

[File:///C:/Users/USER/Downloads/WETZELL_ESPINOZA_MICAELA_CLIMA_MOTIVACIONAL%20\(4\).pdf](File:///C:/Users/USER/Downloads/WETZELL_ESPINOZA_MICAELA_CLIMA_MOTIVACIONAL%20(4).pdf)

Yactayo, Y. (2010). *Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una Institución Educativa del Callao*. Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1352/1/2010_Yactayo_Motivaci%C3%B3n%20de%20logro%20acad%C3%A9mico%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20alumnos%20de%20secundaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20Callao.pdf

Zambrano, L. (2013). *Estudio diagnóstico de la motivación de los docentes interinos en atención a sus expectativas laborales en la escuela básica nacional Nuevo Horizonte*. Recuperado de:

<http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t210.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Escala de Motivación de logro, ESCALA M-L-1996

POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERÚ Y COLABORADORES

INSTRUCCIONES

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

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

N°	ITEMS	Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1.	Cuando estoy con mis padres:						
a.	Hago lo necesario para comprenderlos						
b.	Cuestiono lo que parece inapropiado						
c.	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2.	En casa:						
a.	Apoyo en la contribución de algún objetivo						
b.	Soy el que da forma a las ideas						

c.	Soy quien logra que se haga algo útil						
3.	Con mis parientes:						
a.	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b.	Hago lo necesario para evitar su influencia						
c.	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4	Cuando tengo un trabajo en grupo:						
a.	Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
b.	Distribuyen sus notas para facilitar el análisis						
c.	Finalmente hago visible mi estilo en la presentación.						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a.	Me sumo al trabajo de los demás						
b.	Controlo el avance del trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mí:						
a.	Elegiría a asesore con mucho talento						
b.	Determinaría las normas y forma de trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						

7.	Amigos:						
a.	Los trato por igual						
b.	Suelen acatar mis ideas						
c.	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
a.	Los tomo como modelos						
b.	Censuro las teorías que no me parecen						
c.	Busco la aprobación de mis iniciativas						
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a.	Busco la aceptación de los demás						
b.	Oriento el tema de conversación						
c.	Los selecciono según me parezca						
10.	Con el sexo opuesto:						
a.	Busco los puntos de coincidencia						
b.	Busca la forma de controlar la situación						
c.	Soy simpático si me interesa						
11.	El sexo opuesto:						
a.	Es un medio para consolidar la identidad sexual						

b.	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c.	Permite la comprensión del otro						
12.	En la relación de pareja:						
a.	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b.	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c.	Intento para obtener mayor utilidad						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a.	Busco sus lugares donde se reúnen						
b.	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c.	Los ayudo siempre que obtengo beneficio						
14.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b.	Son fáciles de convencer y manejar						
c.	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Acato lo que se decide en grupo						
b.	Impongo mis principios						

c.	Espero que me considere un ganador.						
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a.	Acepto los retos, aunque me pare						
b.	Aceptan mi consejo para decidir.						
c.	Elijo el juego en el que puedo ganar						
17.	Durante el juego:						
a.	Me adapto a las normas						
b.	Impongo mis reglas						
c.	Intento ganar a toda costa						
18.	Cuando el juego termina:						
a.	Soy buen perdedor						
b.	Uso las normas más convenientes						
c.	Siempre obtengo lo que quiero.						

Anexo 2: Consentimiento informado

Yo, Don/Dña.....
identificado con DNI N°..... Se me comunica que se
realizará la aplicación del instrumento escala de motivación de logro “escala m-l-
1996” de Luis Alberto vicuña.

Habiéndoseme informado/a que los datos personales, serán protegidos
usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas y serán utilizados
únicamente con fines para la presente investigación en la formación y desarrollo
profesional.

Tomando todo ello en consideración y en tales condiciones, **CONSIENTO**
mi participación voluntariamente en esta investigación como participante y
entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier
momento sin que afecte su integridad física, moral y psicológica

Tumbes _____ de _____ del 2018

Firma del informante

Investigadora

Anexo 3: Validez y confiabilidad de la escala de motivación de logro

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

A cada tipo motivacional, las que en un inicio fueron 24 quedando después del análisis 18. Situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del Ji cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces, a un nivel del 0.01 de significación.

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

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

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