

**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 INMACULADA
CONCEPCIÓN – TUMBES, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
PSICÓLOGO**

AUTORA:

TERESA LISBETH BALLADARES MARCHAN

ASESORA

PSIC. LAIDY MABEL IRAZÁBAL ALAMO

TUMBES - PERU

2017

FIRMA DEL JURADO Y ASESORA



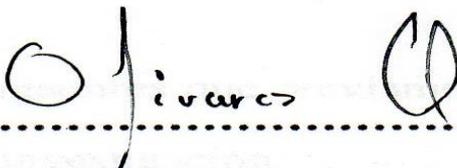
.....
Mgtr. Elizabeth Edelmira Bravo Barreto

Presidente



.....
Mgtr. Carlos Alberto Coronado Zapata

Secretario



.....
Mgtr. Luis Antonio Olivares Ayala

Miembro



.....
Lic. Laidy Mabel Irazábal Alamo

Asesora

GRADECIMIENTO

A Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi vida, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A la Lic. Laidy Mabel Irazábal Alamo por su colaboración, paciencia, apoyo brindado durante toda la tesis y sobre todo en ésta última etapa.

A la directora María Rene Alemán Flores y a los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Tumbes – 2017, por brindarme su participación en el desarrollo de esta investigación.

Agradecer a los docentes investigadores que previamente han aportado con información, para el desarrollo de la presente investigación.

DEDICATORIA

A mi padre, por ser quien me motivo y aconsejo hasta el último día de su vida.

A mi madre, por su apoyo constante para poder llegar a esta instancia de mis estudios, por escucharme, por sus consejos y siempre demostrándome su amor infinito.

A mi familia, por ser ejemplo de perseverancia y esfuerzo constante en la vida y por enseñarme que con dedicación y esfuerzo se logra todo lo que uno anhela en la vida.

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de motivación de logro en su dimensión logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017. Se utilizó una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transversal. La población muestral estuvo conformado por 84 docentes; 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. (ML-1); para el análisis de los datos se utilizó el programa Microsoft Excel 2013 y el programa estadístico SPSS versión 22. De los resultados obtenidos se concluye que el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad se encuentran ubicados en el nivel tendencia alta de motivación de logro, el 43.1% del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto y el 42.4% del género masculino se ubican en el mismo nivel, el 46.2% de los nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto a alto y el 42.3% de docentes contratados se ubican en el nivel alto de motivación de logro.

Palabras Clave: Docentes, logro, motivación.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the level of motivation of the logo in its achievement dimension in the teachers of the Inmaculada Concepción - Tumbes Educational Institution, 2017. A descriptive research was used, with a non-experimental, transversal design. The sample population consisted of 84 teachers; for data collection, the achievement motivation scale was applied, consisting of 18 questions, prepared by Dr. Luis Vicuña Peri. (ML-1); The Microsoft Excel 2013 program and the statistical program SPSS version 22 were used to analyze the data. . From the results obtained, it is concluded that 40.4% of teachers between 51 and 66 years of age are located in the high tendency level of achievement motivation, 43.1% of the female gender are located in the high trend level and 42.4 % of the male gender are located in the same level, 46.2% of those named are located in the high to high trend level and 42.3% are located in the high level of achievement motivation.

Keywords: Teachers, achievement, motivation

CONTENIDO

	Pág.
AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO	vii
INDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISION DE LITERATURA.....	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	4
2.1.2. Antecedentes nacionales	5
2.1.3 Antecedentes locales	7
2.2. Bases teóricas de la investigación	9
2.2.1. Motivación de logro.....	9
2.2.2. Ciclo de la motivación	169
2.2.3. Motivaciones y motivos	20
2.2.4. Clasificación de la motivación	216
2.2.5. Dimensiones de la motivación	23
2.2.6. Medición de la necesidad de logro	25

2.2.7.	Características de la motivación	26
2.2.8.	Teorías de la motivacion de logro	28
2.2.8.1.	Conceptualización de la perspectiva teórica	28
2.2.9.	Teoría doble factor de Herzberg	29
2.2.10.	La teoría de necesidades de Maslow; Jerarquía:	30
2.2.11.	Enfoque según Maslow	31
2.2.12.	Teoría de las necesidades de Murray	32
2.2.13..	Teoría Conductista	32
2.2.14.	Teoría de la Tendencia a la realización.....	32
2.2.15.	Tipos de la motivación de logro	33
2.2.16	Características de la motivación de logro	34
2.2.17.	Definición el docente	36
2.2.18.	Conocimientos del maestro o docente.....	327
2.2.19.	Tipos de docente	32
2.2.20.	La eficacia del profesor.....	32
2.2.21.	Motivación docente (Autodeterminación)	40
2.2.22.	El docente y su desempeño	41
2.2.23.	Factores que afectan el desempeño laboral del docente.....	44
2.2.24.	Evitación al fracaso	44
2.2.25.	Modelos para fortalecer la motivación de logro	45
III.	METODOLOGÍA.....	51
3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	51
3.2.	Diseño de la investigación	51
3.2.1.	Esquema del diseño no experimental de la investigación.....	51

3.3.	Población y muestra	43
3.3.1	Población	52
3.3.2.	Muestra	52
3.4.	Definición y operacionalización de la variable	53
3.4.1.	Definición conceptual (DC).....	53
3.4.3	Cuadro de operacionalización de la variable	53
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
3.5.1.	Técnica.....	55
3.5.2.	Instrumento.....	55
3.6.	Plan de análisis	57
3.7.	Matriz de consistencia	58
3.8.	Principios éticos	59
IV.	RESULTADOS	60
4.1.	Resultados	60
4.2.	Análisis de resultados.....	67
5.1.	Conclusiones	70
5.2.	Recomendaciones.....	71
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	80
Anexo 01.	Escala de motivación de logro	80
Anexo 02.	Validez y confiabilidad del instrumento	85
Anexo 03:	Consentimiento informado	87

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución poblacional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción- Tumbes, 2017.....	43
Tabla 2: Nivel de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.....	51
Tabla 3: Tabulación cruzada entre motivación de logro según la edad en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.....	52
Tabla 4: Tabulación cruzada entre motivación de logro según la género en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción. - Tumbes, 2017.....	54
Tabla 5 : Tabulación cruzada entre motivación de logro según la condición laboral en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama circular de la distribución porcentual de los niveles de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.....	51
Figura 2: Gráfico de barras de la tabulación entre motivación de logro según la edad en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.....	53
Figura 3: Gráfico de barras de la tabulación entre motivación de logro según la genero en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.....	54
Figura 4: Gráfico de barras de la tabulación entre motivación de logro según la condición laboral en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.....	56

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se deriva de la línea de investigación “variables psicológicas asociados a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos”, considerando la motivación del logro como un factor importante para alcanzar el éxito, como impulsor para hacer las cosas bien, utilizando al máximo las potencialidades para realizar las actividades de la vida, por el gusto de hacerlas bien.

La persona motivada hacia el logro excede a los demás en su desempeño, su producción y su ejecución. Estas personas se esfuerzan más o producen más y mejor, de tal forma que una persona con motivación de logro alto desea saber si sus esfuerzos la están acercando o no a la meta deseada. No se está lejos de encontrar docentes con problemas de motivación intrínseca, ya que no presentan indicadores de superación, de estar capacitándose, o auto capacitándose, logrando así superación laboral para enfrentarse fortalecido académicamente ante la competitividad.

En esta sociedad se ha podido observar que el docente no tiene voluntad para superar el retraso académico, ni tampoco incrementar los deseos de superar y ayudar a resaltar a las instituciones educativas a las que pertenecen.

Dicha situación no es ajena a los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, en algunos es evidente el desánimo, demostrando escaso interés en mejorar el proceso de enseñanza y mucho menos de alcanzar la calidad educativa; muchos pueden ser los factores que generan este tipo de actitudes en el docente, como por ejemplo la baja remuneración, condiciones arquitectónicas inadecuadas, escaso reconocimiento a su labor pedagógico, largas jornadas laborales, problemas familiares, económicos, ente otros; sin embargo existe otro grupo de docentes dentro de la institución que a pesar de experimentar parecidos inconvenientes,

como los mencionados anteriormente; se muestran motivados e interesados en alcanzar sus logros pedagógicos, lo cual genera en sus estudiantes satisfacción y lo que es más importante adquieren aprendizajes significativos, que les beneficiarán no solo durante su estadía escolar sino también en sus proyecciones académicas. Debido a lo mencionado anteriormente, es necesario plantear el siguiente problema ¿Cuál es la motivación de logro presentan los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017?

En base a ello el objetivo general es, identificar los niveles de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017. Para lograr el objetivo general es necesario trabajar con los objetivos específicos: mencionados a continuación. a. Describir el nivel de motivación de logro según la edad en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017 b. Identificar el nivel de la motivación de logro según el género en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017. c. Identificar el nivel de motivación de logro según la condición laboral en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.

La investigación es pertinente y relevante porque pretende identificar el nivel de motivación de logro según edad, género y condición laboral de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.

Desde el punto de vista teórico se sistematizará la información recopilada, la misma que servirá como guía para futuras investigaciones que pretendan profundizar el tema.

Desde el punto de vista práctico, servirá también como referencia para que el equipo directivo tome las precauciones del caso y establezcan aliados estratégicos que

intervengan oportunamente ante la prevención y tratamiento de todos aquellos docentes que presenten bajos niveles de motivación de logro que afecte su quehacer pedagógico y su salud mental.

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 muestras a 84 docentes nombrados y contratados. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y la escala de motivación de logro del Dr. Luis Vicuña Peri y para el análisis y procesamiento de los datos se utilizó el programa Microsoft Excel 2010 y el programa estadístico Software SPSS versión 22.0.

Los resultados obtenidos indican que el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad se encuentran ubicados en el nivel tendencia alta de motivación de logro, el 43.1% del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto y el 42.4% del género masculino se ubican en el mismo nivel, el 46.2% de los nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto a alto y el 42.3% se ubican en el nivel alto de motivación de logro.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

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

Dávila (2015) en su investigación denominada “Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes estudio realizado en el 1er y 4to año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar” tuvo como objetivo general establecer el nivel de motivación del logro, la población muestral estuvo constituida por 51 docentes, obteniendo como resultados que el 44% de docentes de licenciatura en educación inicial y preprimaria, muestran niveles de motivación adecuados frente a su trabajo, llegando a la conclusión que el grupo de docentes de 1er y 4to de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar se desempeñan mejor en su rendimiento laboral debido a que tienen un buen nivel de motivación.

Tijerina (2011) en su investigación denominada “Papel de la motivación en el desempeño docente”, tuvo como objetivo general identificar las preferencias motivacionales de los docentes de posgrado de la facultad de ciencias políticas de la universidad autónoma de Nuevo León (UANL) obtuvo como objetivo general detectar la relación entre dichas preferencias con el desempeño docente percibido por los alumnos, su población muestral estuvo constituida por 30 maestros, obteniendo como resultado que si existen factores comunes de motivación en los docentes de posgrado, los cuales guardan relación con su desempeño, llegando a la conclusión que los docentes que participaron en la investigación son susceptibles a diversos motivadores.

Ureña (2015) en su investigación denominada “Factores relevantes de la calidad de vida y motivación de los docente de la universidad autónoma de Santo Domingo un estudio exploratorio”, tuvo como objetivo general identificar los factores personales relevantes (personalidad, satisfacción, burnout y valores) de la calidad de vida docente en profesores de la universidad autónoma de Santo Domingo (UASD), su población estuvo constituida por todas las facultades de la universidad, autónoma de Santo Domingo, obteniendo como resultado que el 90% de docentes muestran dos rasgos que puntuaron un poco más alto que los demás: Amabilidad y apertura, llegando a la conclusión de que en los profesores de la UASD existen un alto grado de realización personal.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Juárez (2012) en su investigación denominada “Desempeño docente en una Institución Educativa policial de la región Callao” tuvo como objetivo general determinar cuál es el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según el

docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la región Callao - 2009, su población muestral estuvo conformada por todos los miembros docentes de secundaria de una institución educativa policial de la región Callao obtuvo como resultados que el 73,3% tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño, esto debido a que los docentes están continuamente siendo capacitados, llegando a la conclusión que los docentes de secundaria de la institución educativa policial de la región Callao presentan un buen desempeño laboral y cumplen con las metas y objetivos trazados durante los años que laboren.

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

García (2015) en su investigación denominada “Relación del trabajo en equipo con la motivación de logro de los docentes de la Institución Educativa Champagnat y cima de Tacna - año 2013” tuvo como objetivo general determinar la relación entre el trabajo en equipo y la motivación laboral de los profesores, su población estuvo constituida por la totalidad de los profesores que laboran en el nivel de

educación secundario, obtuvo como resultado que el 41,03% de la muestra señala que las características de trabajo en equipo del indicador es de nivel inferior, el 28,20% manifiesta ser de nivel medio y el 30,77% dicen son de nivel superior llegando a la conclusión que el trabajo en equipo que presentan los profesores de las I.EE. Champagnat y cima mantiene una correlación significativa con el nivel de motivación laboral ha sido aprobada y aceptada.

2.1.3 Antecedentes Locales

Rujel (2015) respecto a la presente investigación se reseña sobre “Relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico en los estudiantes de tercero, cuarto y quinto año del nivel secundario de la Institución Educativa Juan Velazco Alvarado del caserío La Palma del distrito de Papayal – Tumbes, en el año 2014”, en Tumbes - Perú, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico en los estudiantes del tercero, cuarto y quinto año del nivel secundario de la institución educativa Juan Velazco Alvarado” del caserío la Palma del distrito de Papayal – Tumbes, en el año 2014, obtuvo como resultado que la mayoría (73%) se ubica en el nivel promedio, por otro lado, en el rendimiento académico el mayor porcentaje (70%) se ubica en el nivel bueno. llegando a la conclusión que no existe relación significativa ($p < 0,01$) entre motivación de logro y rendimiento académico.

Vivar (2013) realizó su investigación titulada "La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria". En la institución educativa “Ciro alegría Bazán, zorritos- Casitas”, tuvo como objetivo general identificar la

relación que existe en el grado de secundaria y el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria". En la institución educativa "Ciro alegría Bazán, zorritos- Casitas" obteniendo los siguientes resultados que es necesario desarrollar más las capacidades de comprensión. Proceso que se relaciona a la vida cotidiana del entorno familiar y social del estudiante en diversas situaciones comunicativas, llegando a la conclusión de que es necesario desarrollar más las capacidades de lectura la cual consiste en la reconstrucción del sentido del texto, proceso que permite distinguir las ideas principales y secundarias de información escrita.

Rosales (2015) en su investigación denominada "Relación entre locus de control y la motivación de logro de los estudiantes del primer año de secundaria de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2015", tuvo como objetivo general determinar la relación entre locus de control y motivación de logro de los estudiantes del primer año de secundaria de la institución educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2015, su población estuvo conformada por 176, obtuvo como resultado no existe correlación significativa entre las dos variables del estudio llegando a la conclusión que no existe relación significativa con respecto a la edad, sexo y sección

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Motivación de logro

Según, Espada (Citado por García, 2015, Pg. 79) afirma que la motivación de logro esfuerzo; para algunos trabajadores estas actividades son expresión de mucho trabajo hasta de tensión en su repertorio de actividades laborales, algunos trabajadores presentan muchos problemas psicológicos y encuentran en su trabajo refugio e aislamiento para así aumentar su autoestima y reforzar su personalidad. A la vez ven en su trabajo formas de recompensa y atribuciones personales más que las que encuentran en sus hogares es por ellos que más trabajan fuera de sus hogares, la existencia de personas que ponen más su atención a la jerarquía laboral y su ambiente exterior de su hogar como la motivación para así logra la ejecución de las actividades. Muchas son las empresas que son bien activas, estructuradas y ganadoras de muchos premios, pero en su valor motivacional mínimo hasta nulo, en si la motivación cumple un papel importante en las empresas, pero algunas de ellas no consideran este aspecto, es dable conocer que la motivación cumple un rol importante no solo en la personal sino también en las empresas, y por ello se debe de tener en cuenta que es parte importante que todo es recompensable.

Por otro lado, Reeve (Citado por Garcia, 2015, Pg. 45) define la motivación de logro como la necesidad que motiva al sujeto a buscar el éxito. Sus orígenes dependen de las influencias de la socialización, cognitivas y del desarrollo. Desde el punto de vista socializador, el logro estará manifestado desde la importancia que tienen los padres al brindarle al sujeto los elementos necesarios que hagan del sujeto un ser autónomo y que confíe en sí mismo, esto a su vez le permitirá tener aspiraciones de

gran rendimiento para cualquiera de las actividades que realice. Sin embargo, estos motivos de logro son distintos de la niñez a la adultez.

La motivación despierta, mantiene, fortalece o debilita a intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue” (Diego Jorge González Serra, 2012, p.52).

Cuesta (2013) explica que la palabra “motivación” proviene del latín *motivus*, *move*, que significa mover, indicando alguna razón que estimule y de energía al comportamiento humano. La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción, optando entre aquellas alternativas que se presentan en una situación determinada. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia, valor y energía al esfuerzo individual o colectivo, orientado a conseguir los objetivos trazados

2.2.2. Ciclo de la motivación:

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

Para Chóliz (2014) este ciclo motivacional consta de las siguientes etapas:

- a) Homeostasis: así se le conoce a los momentos donde el organismo de ser humano permanece en estado de equilibrio.
- b) Estímulo: surge cuando aparece un estímulo generando una necesidad.
- c) Necesidad: es una carencia sin satisfacer que produce cierto estado de tensión.
- d) Estado de tensión: la tensión origina un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.

- e) Comportamiento: al activarse el comportamiento se dirige a satisfacer dicha necesidad.
- f) Satisfacción: el organismo vuelve a su estado de equilibrio cuando se satisface la necesidad, hasta que otro estímulo vuelva a presentarse

Es importante señalar también que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo establecido, puede originar ciertas reacciones negativas como: desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente), ciertas actitudes de agresividad (física, verbal) expresiones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo, insomnio, problemas circulatorios y digestivos), apatía y desinterés, pero lo más preocupante es, que cuando los trabajadores no logran satisfacer sus necesidades se bloquean, su autoestima decae y suele rendirse provocando frustraciones que pueden acarrear serias consecuencias tanto personales como laborales (Lopez 2014).

El estudio considera relevante este apartado, ya que, al comprender los momentos de la motivación desde el estímulo hasta la satisfacción se podrán caracterizar mejor los factores motivacionales que se presentan en los docentes que son sujetos de la investigación.

2.2.3. Motivaciones y motivos:

Según Pérez (citado en Sureda 2012), los individuos tienen un impulso llamado motivación potencial, inclinado hacia el logro de satisfacciones superiores, esta motivación potencial se transforma en motivación actual hacia una decisión concreta, mediante dos mecanismos:

- a) Motivación espontánea: es la anticipación a través de la memoria.

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

2.2.4. Clasificación de la motivación

Según Londoño (citado por Salas, 2016 Pg. 12) clasifica a la motivación en: Motivación por logro, por competencia, por afiliación, por autorrealización y por poder:

-Motivación por logro.

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

-Motivación por competencia.

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

-Motivación por afiliación.

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

-Motivación por poder

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

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

- a. Su consideración como proceso psicológico.
- b. La desencadena una necesidad de cualquier índole (psíquica, social o física).
- c. Está orientada a una meta que la persona selecciona, meta cuya consecución considera válida para satisfacer esa necesidad.
- d. Facilita la actividad en cuanto es energizante y mantenedora de esa energía hasta el logro de la meta.

Por otro lado Roussel (Citado por García, 2015, pg. 88) refiere que la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados, si hacemos un análisis de las definiciones antes alcanzadas, deducimos que, esencialmente la motivación individual es muy difícil de conocer puesto que sólo se puede inferir algo de ella a partir de las conductas que origina, dirige y mantiene; sin embargo, ésta sigue siendo una interpretación y no una observación objetiva.

Demás está señalar la compleja relación de causalidades que existe en las conductas finales, la motivación solamente puede inferirse a partir de la conducta observable que aquella genera. Estando vinculada a una necesidad y a una conducta satisfactoria, parece más lógico definir la motivación como un proceso integrado por un encadenamiento de eventos que van desde la conciencia de la necesidad hasta la satisfacción de la misma, en el cual intervienen una serie de energías que impulsan,

mantienen y dan dirección a las etapas de este proceso la motivación tiene tres efectos sobre la conducta: la inicial dirige mantiene y ayuda a satisfacer la necesidad que originó la conducta. De esta manera se cierra el círculo de necesidades específicas. Tiene componentes internos (biológicos) y externos (originados por el ambiente sociocultural que rodea al individuo).

(Ureña, 2015) refiere que la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera, se dice entonces que es una combinación de procesos intelectuales, psicológico, fisiológicos, los que deciden, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Estos factores ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido, es decir existe una causa interna o externa que origina el comportamiento, el cual está siempre dirigido hacia algún objetivo.

Se considera la motivación como un impulso que conducirá al sujeto en la elección y realización de una acción en una determinada situación. Son estos impulsos y las motivaciones que provienen de la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias las que estimulan la búsqueda continua de mejores situaciones que le permitan al sujeto una plena realización profesional como personal.

2.2.5. Dimensiones de la motivación

Del Solar (Citado por Salas, 2016 Pg. 28) señala que las dimensiones de la educación son:

- **Dimensión pedagógica**

Curricular se refiere a los fines y objetivos específicos razón de ser de la institución en la sociedad. Contempla las prácticas específicas de enseñanza y aprendizaje, los contenidos curriculares, la selección de textos y auxiliares didácticos, las prácticas de evaluación, entre otras.

- **La dimensión administrativa**

Financiera está referida a la distribución del tiempo y del espacio del establecimiento; así como la administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución escolar.

- **La dimensión organizativa**

Operacional, se refiere a la organicidad interna del establecimiento educativo, comprendiendo sus subsistemas, tales como: equipo de docentes, directivos y sus respectivas funciones, cuerpo docente, departamento administrativo, departamentos de asignaturas, centros de padres y apoderados, centros de alumnos; comisiones.

- **La dimensión comunitaria**

Alude a las relaciones que establece la escuela con las organizaciones sociales, culturales, empresariales de la zona, entre otras.

- **La dimensión convivencial**

Está referida a las relaciones de convivencia al interior del establecimiento, tanto en cuanto a la relación entre pares: docentes entre sí. como las relaciones jerárquicas: directivos con docentes, directivos con otros de menor jerarquía, directivos con alumnos y así sucesivamente profesores con auxiliares, profesores con alumno y las

llamadas relaciones no calificadas, es decir, la de cualquier persona del establecimiento con los apoderados o padres.

- **La dimensión sistemática**

Se refiere a las relaciones que establece la escuela con otras instituciones del sistema educativo: con las instancias municipales, provinciales y nacionales de educación y con otras instituciones escolares de su mismo nivel.

2.2.6. Medición de la necesidad de logro

De acuerdo a Tijerina (2012) se refiere a este proceso como aquel que se basa en las inferencias a partir de la observación y manifestación de las conductas. La consecución de las tareas será entonces el resultado de una conducta, la cual estará determinada por los esfuerzos y habilidades de una persona

Mc McClellan (citado en Grzib, 2012, pg. 44) trabajó sobre la medición y definición de los motivos humanos. Su estudio se basa no sólo en las acciones exteriores, sino de la forma en que piensa una persona. Utilizó el test de apercepción temática, para captar muestras de pensamiento que posteriormente se estudiaron y se agruparon según los intereses o temas manifestados en los relatos de quienes resolvieron el test mencionado.

El resultado de esta prueba mostró que las respuestas sobre los motivos humanos se podían clasificar en tres categorías: la escasez en afiliación, la escasez en logro y la escasez en poder. Con la finalidad de evaluar el efecto de la necesidad de logro Mc McClellan (1989) se basa en una serie de material imaginativo basado en láminas del TAT y otras creadas a propósito. Evaluaba la secuencia conductual que

sugerían las respuestas dadas al material imaginativo. Las historias tienen un comienzo "instigación", una zona central, en la que se establecen las conductas instrumentales y los obstáculos que aparecen, y un final (en el que se cumplen, o no, los objetivos de la historia). Los individuos experimentan unas necesidades, prevén la consecución de determinadas metas y se embarcan en diferentes actividades para conseguir dichos fines. Pueden aparecer obstáculos y al final el objetivo es conseguido o no con los consiguientes sentimientos de éxito o fracaso. Todos estos aspectos son los que interesan a McClellan para el análisis de la fantasía.

Mc McClellan (citado en Grzib, 2012, pg. 45), sostiene que la motivación de logro es un proceso de planteamiento y un esfuerzo hacia el progreso y la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente, derivando satisfacción en realizar cosas casi siempre mejor. Las personas que tienen éxito, desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, de realizar bien las propias tareas y llegar siempre a ser el mejor, no por el interés, sino por la satisfacción que produce realizar dicha tarea.

A partir de estos planteamientos, se puede definir una persona con elevada necesidad de logro a partir de tres criterios:

- 1) Prefiere tareas que suponen riesgo moderado.
- 2) Interés por tareas que tienen consecuencias inmediatas y permiten monitorear lo que se hace, las cuales proporcionan gratificación a partir de la tarea misma.
- 3) Asume responsabilidades y se compromete con la tarea y sus consecuencias.

2.2.7. Características de la motivación

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

a) Proceso psicológico interno:

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

b) Fenómeno individual:

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

c) Compleja:

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

d) Extrínseca o intrínseca:

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

e) Intencional o propositiva:

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

f) Genera conductas activas y persistentes:

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

g) Genera autoestima:

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

h) Se retroalimenta:

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

i) Motivación no es presión:

En el ámbito del trabajo, sobre todo, un buen líder de grupo sabrá transformar los factores habituales de presión en instrumentos de motivación, en beneficio de los demás.

Para el presente estudio resulta importante analizar e interiorizar las características de la motivación entendida como un proceso direccionado a la consecución de conductas activas y persistentes para alcanzar ciertas metas trazadas. Comprender dichas características ha facilitado la discusión de los resultados obtenidos en la investigación, así como las conclusiones a las que se llegó.

2.2.8. Teorías de la Motivación de logro.

2.2.8.1. Conceptualización de la perspectiva teórica

La Teoría motivacional de las metas de logro surge de las investigaciones en el ámbito laboral de varios autores (Ames, 1987; Dweck y Elliott, 1983; Maehr, 1974; Nicholls, 1978, entre otros)

El entramado central de la teoría de las metas de logro hace referencia a la creencia de que las metas de un individuo consisten en esforzarse para demostrar competencia y habilidad en los contextos de logro (Dweck, 1986; Maehr y Braskamp, 1986; Nicholls, 1984), entendiendo por estos contextos logro aquellos en los que el alumno participa, tales como el entorno educativo, el deportivo y/o el familiar, y de los que puede recibir influencias para la orientación de sus metas. No obstante, la idea fundamental de este modelo gira alrededor de unos pilares, sobre los que se construye la teoría en sí. Estos aspectos son: concepto de habilidad, constructo multidimensional y metas. (Rodríguez, 2016)

2.2.9. Teoría doble factor de Herzberg

Según Herzberg (Citado por Gonzales, 2013, p.62) tuvo más atención al trabajo motivacional específicamente a lo de labor. Teniendo en cuenta las siguientes:

- Afirmación por el logro.
- El trabajo mismo; trabajo atractivo y provocador.
- Compromiso.
- Progreso o desarrollo.

Logro; ejercicio triunfante del trabajo.

En este mismo sentido Herzberg considero que si el trabajo contiene factores motivadores, el impulso (primer elemento de la motivación) será generado internamente por el individuo, en lugar de producirse externamente, y así el sujeto tendrá la sensación de que controla su ambiente. Por el contrario, si los factores higiénicos que operan en el ambiente de trabajo, no producen motivación, su ausencia puede afectar la satisfacción por el trabajo.

Esta perspectiva da a conocer las situaciones externas a los individuos relacionados a las actividades laborales. Este autor asiste a la significación de necesidad semejante a la de Abraham Maslow. Ante esta situación da a conocer que las situaciones sanitarias llevan a la satisfacción ante una situación desagradable o de evitación.

2.2.10. La teoría de necesidades de Maslow; Jerarquía:

Es una de las necesidades más conocidas, en esta jerarquía se puede evidenciar cinco necesidades las cuales tienen que ser satisfechas de forma ascendente de inferior a superior ya que tiene que ser satisfecha cada necesidad.

La necesidad más básica es la fisiológica, la cual se relaciona principalmente con las necesidades de alimentación, es decir hambre y sed, necesidades de abrigo, sexo y algunas otras relacionadas con necesidades de carácter orgánico, la siguiente necesidad es la de seguridad la cual se caracteriza por establecer o contar con una protección tanto física como emocional evitando ambos tipos de daños, mientras que la tercera necesidad es la social, en la cual se busca satisfacer las necesidades de afecto, en este punto se vuelve importante el formar parte de un grupo, contar con la aceptación y amistad de otros. Abraham M. dividió sus cinco necesidades en 02 grupos, principalmente las

necesidades fisiológicas y de seguridad como la disposición inferior; seguido de las necesidades sociales, estima y autorrealización afectaban al orden superior. En esta división se da con el deseo de definir necesidades que retribuyen al ser humano de forma interna, para el caso de orden superior, las necesidades se dieron en un principio 18 en su mayoría externamente a comparación de las necesidades de forma inferior. Robbins (citado por Tijerina, 2012, pg. 17) al ser satisfecha una necesidad a la persona la hace más dominante. Según Maslow para poder motivar a una persona debemos conocer el cual de las necesidades de la jerarquía se encuentra para así satisfacerla y seguir hasta la necesidad siguiente hasta llegar a la superior de la jerarquía Ivancevich (citado por Tijerina, 2012, pg. 17)

2.2.11. Enfoque según Maslow

Woolfolk (Citado por Del Valle 2015, pg. 18) refiere que algunos seres humanos el día en que su nivel de estima haya desarrollado pero si no llega a lograrlo no podrán autorrealizarse, es decir que las carencias se agrupan de forma jerárquica debido a que esto genera un debate sobre el orden que se logran éstas necesidades. Es por ello que la autorrealización según las necesidades de Maslow es la más dificultades se tiene para alcanzar siendo una de las necesidades más importantes para motivar el potencial de las personas Según Del Valle presenta una serie de características, sobre las personas autorrealizadas:

- Sociables
- Integración interpersonales profundas, pero esporádicas
- Auténticos y Creativos,

- Autoestima
- Naturalidad
- Toman sus propias decisiones

Relacionando motivación y entorno laboral, se debe tener en cuenta que, realizar adecuadamente un trabajo o tarea determinada se basa en la capacidad y el conocimiento, pero sobre todo en la motivación del individuo para utilizar sus capacidades y conocimientos, ya que, si la persona no decide utilizarlos, no sirven de nada. González (Del Valle Dávila, 2015).

2.2.12. Teoría de las necesidades de Murray

Murray (citado por Linares, 2011) desarrolló en el año de 1997 una teoría de motivación en la que empleó métodos clínicos experimentales para medir la motivación humana; en esta teoría se señala que la motivación “es una necesidad que presenta una fuerza organizativa de la percepción y la inteligencia, promoviendo la acción y dirección hacia la situación de satisfacción”.

2.2.13. Teoría Conductista

El enfoque conductista es aquel que señala el valor de la recompensa y el castigo como determinantes en la motivación de la persona, es decir, la persona realiza ciertas actividades porque desea obtener algún beneficio y evita otros comportamientos que le conllevan a un daño y para modificar estas conductas está el reforzamiento, la extinción y el castigo.

2.2.14. Teoría de la Tendencia a la realización

Carl Rogers indica que los seres humanos están en un proceso de desarrollo personal u obtención de la lealtad, y está preparado para la realización y logro que la motivación de las personas. La teoría está orientada hacia lo siguiente:

1. Toma sus decisiones
2. El desarrollo personal

2.2.15. Tipos de la motivación de logro

Motivación Intrínseca

Deci (1975) determino la definición de motivación bajo el vocablo de motivación intrínseca. Mencionándose que las acciones intrínsecamente son la cuales las personas la ejecutan para sentirse bien y oportuna. Según Deci, las acciones intrínsecamente son de dos tipos. Las cuales son destinadas a subyugar la incoherencia, debilidad o discrepancia; y otras a indagar la motivación, que en instancias específicas equivale a buscar la incongruencia, o a buscar el nivel óptimo de incongruencia en términos de Hunt (1971). Berlyne (1971) ha usado una clasificación semejante al establecer dos tipos de conducta exploratoria: la exploración específica, orientada hacia la reducción de la incertidumbre (incongruencia); y la exploración diversiva, automotivada y no orientada hacia la reducción de la incertidumbre sino más bien hacia la búsqueda de una moderada incongruencia.

La motivación de competencia de White o la motivación intrínseca de Deci es una motivación general, presente en el individuo desde su nacimiento no es una motivación fuerte, en el sentido que lo es el hambre después de un número considerable de horas de privación alimentaria.

Es más bien una motivación moderada, pero persistente, muy apropiada para la adaptación de la especie y el individuo. Las motivaciones muy fuertes limitan necesariamente el campo de aprendizaje. Una motivación más moderada abre ese mismo campo, dejando lugar para explorar y manipular sin las restricciones asociadas a la satisfacción de necesidades apremiantes. Romero (Citado por Lopez,2012, Pg. 73)

Según Rotter (1966) refiere que es interna cuando los reforzadores tienen como respuesta la conducta. Se da la externa cuando no recibe reforzadores para que se dé la conducta, a la vez Rotter en su teoría dispone que las recompensas son importantes persona son externas, no tomando en si como prioridad la recompensa interna.

Los sujetos externos, por definición, no tenderán a ser motivados ni por recompensas internas ni por recompensas externas, puesto que ellos perciben al ambiente como no respondiente y creen que las recompensas no son consecuencias de sus conductas. (lopez, 2012)

Motivacion Extrínseca

Las recompensas o incentivos que la generan son independientes de la propia actividad que el sujeto realiza para conseguirlo, y el control depende de personas o eventos externos al propio sujeto que realiza la actividad. Esto nos lleva a hacer determinadas acciones porque así podemos cubrir una serie de necesidades mediante las compensaciones, que otros nos dan, a cambio. El sujeto no tiene la clave del refuerzo (Jimbo, 2016)

Management (Jimbo, 2016, pg. 22), refiere que la motivación extrínseca es una actividad cuya motivación no proviene del propio individuo. Por el

contrario, está adherida a contingencias externas como pueden ser la obligación, los refuerzos positivos o negativos o la búsqueda de objetivos

2.2.16 Características de la motivación de logro

Se puede señalar algunas de las características que describen a las personas motivadas hacia el alto logro; se esfuerzan por alcanzar metas claras y reales, aprovechan de una mejor manera sus potencialidades y se orientan solo a involucrarse en tareas donde prueben sus habilidades. Por otro lado, las personas con bajo control, 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. (Beltan, 2014)

Frese (Citado por Beltrán, 2014, Pg. 17), sostienen que la acción está relacionada con un resultado anticipado (la meta), con una intención que implica esfuerzo (acto de voluntad) y con un plan para alcanzar la meta (contenido orientado al objetivo). La intención desempeña un papel relevante en la autorregulación de la conducta, a través de dos fuentes de regulación de base cognitiva. Una de ellas actúa anticipadamente, mediante la previsión y la capacidad para presentar mentalmente las consecuencias futuras, el sujeto puede generar motivadores de pautas de acción que actúen como instrumento para el logro de los resultados que desea. Las personas que tienen fuerte necesidad al logro gustan de esta en situaciones en que puede asumir una responsabilidad personal para encontrar soluciones. Así como, las personas con una amplia necesidad al logro buscan encontrar situaciones en las que pueden competir en

contra de algún parámetro ya sea se trate de calificaciones, dinero o un juego y probarse a sí mismos que sean exitosos. Pero no eligen sus retos indiscriminadamente: tienden a evitar las situaciones en las que el éxito parece muy poco probable. En lugar de ello, las personas que tienen una alta motivación de logro tienden a elegir tareas de dificultad inmediata. En contraste, así personas con una baja motivación al logro tienden a ser motivadas principalmente, por el deseo de evitar el fracaso, como resultado de ello, buscan tareas sencillas asegurándose de que no fracasarán, o tareas tan difíciles para las cuales el fracaso no tiene implicaciones negativas, puesto que prácticamente todo el mundo fracasaría en ellas.

2.2.17. Definición el docente

Es una persona encargada de dirigir y orientar a los estudiantes a la construcción del conocimiento y capacidades.

Según Hernández refieren que desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado roles como los siguientes: transmisor de conocimientos, animador, supervisor o guía del proceso de aprendizaje, e incluso investigador educativo. “Dicha mediación puede caracterizarse de muy diversas formas, aunque una visión amplia e incluyente es la siguiente: el Profesor es mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículum en general y al conocimiento que transmite en particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento o hacia un parcela especializada del mismo. Entender cómo los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las instituciones escolares, es un factor necesario para que se comprenda mejor por

qué los estudiantes difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido y hasta la misma distribución social de lo que se aprende

Herrán y Paredes (citado por Del Valle 2015, pg. 44) realizaron 3 definiciones de profesor según su desempeño y lo describieron como:

a. El profesor como facilitador del aprendizaje; hace referencia a un modo de potenciar la autonomía en el aprendizaje del alumnado a través de la planificación y desarrollo de actividades de enseñanza.

b. El profesor como miembro de una organización; supone asumir que el profesor se encuentra integrado dentro de una estructura organizativa particular en el a que existen una serie de normas y relaciones y, donde adquiere unas responsabilidades y compromisos de índole legal y laboral.

c. El profesor como orientador y gestor de la convivencia; “se destaca el papel formativo del profesor, siendo la finalidad de su tarea el contribuir al desarrollo integral del alumno con el objeto de capacitarse para un aprendizaje autónomo y una participación pacífica, activa, crítica y transformadora en la sociedad.

2.2.18. Conocimientos del maestro o docente

Según Díaz y Hernández (citado por Del Valle 2015 pg. 48) los postulados constructivistas proponen, que conocimientos deben tener los profesores en listando los siguientes:

a) Conocer la materia que enseñarán.

b) Conocer y cuestionar el pensamiento docente espontáneo.

c) Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje de las ciencias.

d) Criticar con fundamentos los métodos habituales de enseñanza.

- e) Saber preparar actividades.
- f) Saber dirigir las actividades que plantean a los alumnos.
- g) Saber evaluar
- h) Utilizar la investigación e innovación disciplinaria y psicopedagógica en el campo de la docencia.

Competencias del maestro o docente

En el proceso de aprendizaje actualmente se trabaja en la formación de competencias, Díaz y Hernández (citado por Del Valle 2015 Pg. 48) “Las competencias de los docentes son competencias profesionales que se desarrollan mediante procesos de formación deliberados y dirigidos, pero también se desarrollan y perfeccionan en el devenir cotidiano del practicante cuando enfrentan situaciones claves. Las competencias docentes pueden ser de muy diverso tipo, no existe una categorización consensuada

Perrenoud (2014) las agrupa dentro de diez grandes familias, que a su vez puedan descomponerse en competencias aún más específicas dichas familias de competencias docentes son:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- Implica a los alumnos en sus propios aprendizajes y su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Participar en la gestión de la escuela.
- Informar e implicar a los padres.
- Utilizar las tecnologías de la información y comunicación.(TIC)

- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Organizar la propia formación continua

2.2.19. Tipos de docentes

Según Woolfolk (citado por Del Valle 2015 Pg. 50) refiere que una buena enseñanza se debe identificar dos tipos de profesores o docentes:

a) Profesores expertos:

Docentes eficaces y experimentados que han desarrollado soluciones para resolver problemas comunes en el salón de clases. Sus conocimientos acerca de los procesos y contenidos de la enseñanza son extensos y están bien organizados.

b) Profesores novatos:

Se preocupan por el mantenimiento de la disciplina, la motivación de los estudiantes, la evaluación del trabajo de los alumnos y la relación con los padres. Esto en un proceso gradual.

2.2.21. La eficacia del profesor

Woolfolk (citado por Del Valle 2015 Pg. 50) refiere que la eficacia en la enseñanza proviene de las creencias del profesor de que podría alcanzar cada dificultad del estudiante y ayudarlo a aprender, parece ser uno de los pocos rasgos personales de los maestros que se relacionan con el aprovechamiento de los estudiantes. La teoría de la autoeficacia predice que los profesores con un alto sentido de la eficacia trabajan con mayor empeño y persistencia más tiempo, incluso cuando los estudiantes tienen dificultades de aprender, en parte porque estos maestros creen en sí mismos y en sus alumnos

Es importante mencionar que en el sentido personal de la eficacia de los profesores es mayor en las escuelas donde el resto de los maestros y los administradores tienen

altas expectativas en los estudiantes, y donde los profesores reciben ayuda por parte de sus directores para resolver problemas instruccionales y administrativos.

Según Woolfolk (citado por Del Valle 2015 Pg. 69) describe la percepción del control es un elemento significativo para la autoeficacia. La sensación de control también es un elemento de una teoría humanista actual de motivación: la autodeterminación.

2.2.21. Motivación docente (Autodeterminación)

Según Woolfolk (2006), la autodeterminación es la necesidad de experimentar decisión y control en lo que hacemos y en la razones por las que lo hacemos. Es el deseo de que nuestros propios deseos, y no las recompensas o presiones externas, determinen nuestros actos.

La gente busca lucha por controlar su propio comportamiento; frecuentemente lucha en contra de las presiones de los controles externos, como las reglas, los horarios, las fechas límite, las órdenes y los límites impuestos por los demás. Woolfolk dice “una aula con un ambiente que fomente la autodeterminación y la autonomía del estudiante está asociada con mayores 30 interés, sentimiento de competencia, creatividad, aprendizaje conceptual y preferencia por los desafíos.

Díaz y Hernández (citado por Del Valle 2015 Pg.67) describen el manejo de la motivación por el aprendizaje en contextos escolares supone que el docente y sus estudiantes comprendan que existe interdependencia entre los siguientes entre los siguientes factores:

- a) Las características y demandas de la tarea o actividad escolar.
- b) Las metas o propósitos que se establecen para tal actividad.
- c) El fin que se busca con su realización.

d) Las actividades que despliegan los participantes, su sentido y significado.

Por lo anterior puede decirse que son tres los propósitos perseguidos mediante el manejo de la motivación escolar:

- Despertar el interés y dirigir la atención.
- Estimular el deseo de aprender que conduce el esfuerzo y la constancia.
- Dirigir este interés y esfuerzos hacia el logro de fines apropiados y a la realización de propósitos definidos.

En conclusión la eficacia aumenta a partir del éxito de los profesores no sólo del apoyo moral o la motivación de los profesores. Cualquier experiencia o entrenamiento que le ayude a tener éxito en las tareas cotidianas de enseñanza le dará al docente una base para desarrollar con eficacia y autodeterminación su labor en el aula. Los investigadores han encontrado que la motivación al logro mejora cuando se establecen metas específicas, próximas y que desafíen al docente. Es importante para los docentes establecer metas claras de lo que quieren lograr, que identifiquen sus necesidades; así como evaluar qué los motiva tanto intrínsecamente como lo que reciben de afuera, pero también necesario animar y buscar herramientas alternas como incentivos verbales que los desafíen y animen a buscar el logro.

2.2.22. El docente y su desempeño

En la actualidad el docente es el actor que cumple un papel importante en la formación académica de los estudiantes en las aulas de los diferentes niveles en educación básica. Esto nos dice que su rol es importante, pero a la vez no se deja de lado el papel que cumplen los funcionarios y directivos de la institución educativas.

El Ministerio de Educación (2008), presenta al docente como un profesional que brinda conocimientos, presentando actitud crítica, siendo creativo y favoreciendo

el cambio, a la vez debe de dar un amplio conocimiento y prepara para impulsar su creatividad motivándole a la confianza en sí mismo y seguridad de sus comportamientos para con su familia y su comunidad. Juarez, (2012)

Rizo (citado por Juárez, 2012, pg. 12), El desempeño docente es el trascurso del desplazamiento de habilidades expertas, su destreza personal y su compromiso en la sociedad para: articular los dispositivos para la formación de los estudiantes; ser partícipes en la gestión de la institución educativa; fortalecen una cultura colectiva democrática, ejecución y apreciación de políticas pedagógicas locales, regionales y nacionales, para originar en los alumnos enseñanzas y desarrollo de competitividades y habilidades de vida.

Díaz (citado por Juarez, 2012,pg. 13), refiere que una meta del acto educativo y, por lo tanto, una responsabilidad profesional docente es promover una formación amplia en el estudiante, que va más allá del logro de una habilidad cognitiva, sea de la función del recuerdo la más exigida en los procesos de examinación o de un dominio de un procedimiento. Para esclarecer la complejidad del tema en cuestión diremos que el desempeño o su medición, nos permite conocer el rendimiento y comportamiento del docente durante un periodo determinado, con el propósito de promover tanto el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia) como el individual (desarrollo personal), al que tiene derecho todo trabajador. En consecuencia, se espera que la educación y los maestros, más que transmitir abundante información, promuevan el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí la necesidad de definir un perfil docente basado en un enfoque por competencias que garantice un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio.

¿Qué tan importante es la motivación del docente?

- Es muy importante que el maestro esté motivado, para enseñar a sus alumnos y, así mismo los motiva, les transmite actitudes positivas.
- El conocimiento lo puede transmitir de cualquier manera, pero si lo hace motivado hacia a los alumnos es mejor
- 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.
- Es importante motivar al docente ya que con ello se ve beneficiado no sólo el propio docente si no también la institución y el alumno. Un docente motivado influye positivamente en el comportamiento de su entorno. Si tú estás bien, los demás también
- Es muy importante motivar al docente para influir en un 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

¿Por qué se desmotiva un profesor?

Según Manes (Citado por Salas, 2016 Pg. 20) expresa que estudios realizados en la provincia de Buenos Aires nueve de cada diez maestros de Escuela primaria se quejan de estrés y agotamiento mental y físico, provocados, sobre todo, por el excesivo número de horas extraordinarias, el ejercicio de un segundo empleo y las dificultades con los estudiantes procedentes de medios desfavorecidos

Por lo tanto, se puede deducir que hay muchos factores que influyen en la desmotivación del profesor:

- Primeramente la falta de interés de los educandos con su aprender diario.

- La indisciplina de los estudiantes. –
- La mala interpretación de los derechos de los niños por los padres de familia.
- La poca colaboración del padre de familia por la educación de sus hijos.
- La falta de material tecnológico para desenvolverse mejor dentro del aula (enfocus. Latos. Pizarrones digitales etc.)

2.2.23. Factores que afectan el desempeño laboral del docente

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.

2.2.24. Evitación al fracaso

Podemos definir la evitación al fracaso como la tendencia a evitar las consecuencias afectivas negativas de fracasar o no lograr el éxito. La persona que tiene una baja tolerancia al fracaso no suele sentirse inclinada a correr riesgos. No se concede a sí misma el derecho a equivocarse y si fracasa o comete un error se condena duramente por ello, etiquetándose con apelativos autodenigrantes.

Se trata de una persona con un concepto de sí misma muy pobre, que se valora en función de sus logros. La consecución de sus objetivos es lo que concede el valor

como persona y el fracaso se lo quita; esto explica su baja tolerancia a la frustración porque su autoestima depende de ello. Mientras que algunas personas actúan persiguiendo por la vida aquello que desean o necesitan, otras, aunque parezcan mentira, lo evitan. Para estas últimas, parece regir una ley inversamente proporcional entre la importancia que posee para ellas el objetivo y su reacción ante él: a mayor valor subjetivo, mayor es su tendencia a evitarlo o rehuirlo. Se produce entonces un efecto paralizante, por pasiva; o activa, una acción de auto-sabotaje ante los que intuye como verdaderamente bueno. Detrás de esta conducta de evitación, late una incapacidad por parte del individuo para asumir los riesgos inherentes a la acción. Un término importante que cabría mencionar es el enfrentamiento a los problemas que es un tema que ha sido importante en la investigación psicológica (Beltran, 2014).

2.2.25. Modelos para fortalecer la motivación de logro

Dentro de estos modelos se encuentran los siguientes:

Modelo Target

Estudió la motivación en la autorregulación, aportando el modelo TARGET que se refiere a las áreas en las cuales el docente puede trabajar para incidir en la creación de un clima motivacional dentro de las aulas, así como a las estrategias empleadas para lograrlo.

Por tal motivo identificó seis áreas que trabajándolas apoyan al alumno para lograr un mayor esfuerzo de su parte:

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

- Las expectativas del profesor

Así mismo Herrera (citado por citado por Juárez, 2012) señala que algunos de los motivos que rigen el comportamiento de los estudiantes pueden estar relacionados con:

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

La autoestima: necesidad de sentir éxito y de sentirse valioso. De lo cual se deriva los aspectos:

- Cognoscitivos: necesidad de entender y saber.
- Estéticos: el orden y la belleza.
- Auto constructivos y de mejora social: compromiso, independencia, autonomía.

También Schunk (2014), indica que existen tres aplicaciones que pueden ayudar al aprendizaje:

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

Para desarrollar en los estudiantes pensamientos y conductas característicos de las personas altamente motivadas, señala que son los profesores a quienes se debe preparar primero, lo que incluye el estudio personal de la motivación académica, el

establecimiento de metas realistas, el desarrollo de planes concretos para cumplir las metas y la evaluación del progreso hacia la meta. Mientras que la motivación del estudiante se deben integrar al contenido académico, abarcando el estudio de los motivos académicos, el pensamiento de la motivación para el logro, el desarrollo del autoconcepto, el establecimiento de metas realistas y el fomento de la responsabilidad personal. Los programas para cambiar la atribución buscan mejorar la motivación a través de modificar las atribuciones que hacen los estudiantes de sus éxitos y fracasos, para lo cual la retroalimentación de su esfuerzo fomenta y fortalece las conductas hacia la motivación. Las orientaciones hacia la meta provienen directamente del docente, quien puede ayudar al alumno a cambiar sus creencias acerca de sus propias limitaciones y sobre la utilidad del esfuerzo como medio para mejorar la motivación, lo que se logra a través de la retroalimentación de su progreso. También el docente puede fortalecer las habilidades del alumno por medio del aprendizaje de nuevas estrategias.

Para Marina (2011) que explica la teoría de los tres deseos, la que se fundamenta en que el ser humano es movido a actuar por tres necesidades: bienestar social, vinculación social y la ampliación de las posibilidades de acción. Estas necesidades llamadas deseos en su teoría se explican de la siguiente manera: El deseo de bienestar personal: las personas quieren sobrevivir, evitando sufrimiento y teniendo ciertas satisfacciones.

El deseo de relacionarse socialmente: para formar parte de un grupo o ser aceptado, ya que solo en sociedad la persona se puede desarrollar plenamente.

El deseo de ampliar las posibilidades de acción: es aquel que hace que la persona se ponga metas lejanas, ideales o ilimitadas.

También indica que cada persona tiene un perfil de la motivación distinto, que se ha concretado a lo largo de la vida en preferencias específicas. Sin embargo se puede influir en ese perfil por medio de:

- Influir en los deseos
- Influir en los valores e incentivos
- Intervenir en los facilitadores
- Aumentar las expectativas
- Hacer consciencia de la capacidad para alcanzar la meta
- La facilidad de la tarea
- La atribución de control

Así mismo Marina, indica que la importancia no radica en prender la motivación inicial, sino mantener el interés en realizar el esfuerzo para llegar a la meta con éxito, porque cuando se trabaja con alumnos muchas veces recién salidos de la adolescencia, se tiene que luchar contra el cansancio, el desánimo, el desinterés y la tentación por lo tanto la motivación para mantener la tarea, se vuelve la clave, por lo cual recomienda: Fortalecer la creencia en la capacidad de mejorar mediante el entrenamiento, incluida la inteligencia, cuando se les explica a los alumnos, cambia su actitud acerca del esfuerzo y el estudio. Hacer referencia a comportamientos, no a rasgos de la personalidad. Proponer una mentalidad de progreso porque ayuda a soportar la frustración. Es importante el modo de interpretar el fracaso, ya que es una condición indispensable para el éxito. En las aulas se debe utilizar el error para el aprendizaje. Fomentar el saberse competente para enfrentarse con los problemas, lo que significa que el docente diseñe situaciones de éxito merecido. Fortalecer la

perseverancia, ya que es el hábito de mantener el esfuerzo para alcanzar la meta, a pesar del cansancio, la dificultad, el aburrimiento y las frustraciones.

Enfoque según Maslow Woolfolk (2006) describe que según la teoría de Maslow advierte que “la mayoría de las personas dejan de madurar sólo después de que han desarrollado un alto nivel de estima y, de no lograrlo, nunca llegan a autorrealizarse”. Esto quiere decir que las necesidades las agrupo de forma jerárquica ya que esto estimula la discusión acerca del orden en que se alcanzan dichas necesidades. Siendo la Autorrealización “la más alta y difícil de alcanzar de las necesidades de Maslow y siendo la autorrealización la motivación para desarrollar el potencial completo de uno mismo como ser humano

En sus primeros enunciados Maslow dijo que, en la medida que nuestras necesidades más importantes en orden jerárquico se van cubriendo surgen nuevas aunque esta satisfacción sea temporal, pero estas nos llevan a auto realización en otras palabras a la felicidad.

Martínez (2012) cita que Maslow presenta una serie de características, deducidas de sus estudios empíricos sobre los individuos autorrealizados. “Dichas características son las siguientes:

- Una percepción más eficiente de la realidad

- Aceptación de sí mismos y de los demás

- Espontaneidad

- Autonomía

- Novedad en la apreciación

- Interés social
- Relaciones interpersonales profundas, pero esporádicas
- Creatividad, originalidad e inventiva”.

González (citado por Del Valle 2015 Pg.60) enumera los tipos de necesidad:

- a. Innatas: que son las de la naturaleza humana, como el hambre.
- b. Adquiridas: las que dependen de las experiencias como el obtener un mejor salario.
- c. Sociales: es la necesidad de sentirse pertenecientes a un grupo.
- d. Reales o sustitutas: son las que sustituyen al incentivo real por otro como la afición al domingo.

Para González (citado por Del Valle 2015 Pg. 63) las necesidades implican; "Reconocer que hay que realizar pulsiones y valores. Tensión con el grupo, la naturaleza y la sociedad; que son o pueden ser según ayuda o barrera para la satisfacción de nuestras necesidades. La continua búsqueda de medios que propicien equilibrio, paz; ausencia del dolor con que nos aflige aquella carencia que no tiene origen y causa en nuestra voluntaria decisión de desprendimiento o claridad, sino en la frustración impotente, no deseada, que sentimos como amputación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

La presente investigación fue de tipo descriptivo. Según Hernández y Cols (2010) la investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. El nivel fue cuantitativo. De acuerdo a Hernández y Cols (2010) el nivel cuantitativo permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo estadístico

3.2. Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño no experimental, transversal. No experimental porque la investigación se realiza sin manipular deliberadamente la variable; trasversal porque se recolectaron los datos en un sólo momento y en un tiempo único (Hernández, Fernández, Baptista 2010).

3.2.1. Esquema del diseño no experimental de la investigación



Dónde:

M = Muestra

Xi = Variable de estudio

O1= Resultados de la medición de la variable

3.3. Poblacion y muestra

3.3.1 Población

La población estuvo constituida por 84 docentes de ambos sexos de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017.

Tabla 01

Distribución poblacional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017.

Datos del docente			
Condición laboral	Femenino	Masculino	Total
Nombrados	25	29	54
Contratados	15	15	30
Total	40	44	84

Fuente: Archivo de la dirección de la I.E. Inmaculada Concepción - Resoluciones de contrato y encuesta aplicada.

3.3.2. Muestra:

El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia, debido a que los sujetos estuvieron disponibles y en base a un conocimiento previo de la población, se tomó como muestra al total de la población: 84 docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.

Criterios de inclusión

Docentes de ambos sexos nombrados y contratados de la Institución Educativa Inmaculada Concepción.

Docentes que aceptaron participar en la investigación

Docentes que contestaron en la totalidad de los ítems

Criterios de exclusión

Docentes que solo dictan algunas asignaturas en la Institución Educativa Inmaculada Concepción.

Docentes que no aceptaron participar en la investigación.

Docentes que no contestaron la totalidad de los ítems

3.4. Definición y operacionalización de la variable

3.4.1. Definición conceptual (DC)

(Hull, 2015) refiere que la motivación de logro es un constructo hipotético, por tanto, inaccesible a la observación directa, cuyo interés reside en su potencia explicativa y predictiva de la conducta humana.

3.4.3 Cuadro de operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valores y categorías	Tipo de Variable	Escala de medición
Motivación de logro	Logro	Suma de los puntajes directos de la dimensión o subcategoría a logro	Muy alto: 101 - 108 (6) Alto: 83 - 100 (5) Tendencia alto: 65 - 82 (4) Tendencia baja: 47 - 64 (3) Bajo: 29 - 46 (2)	Categórica	Ordinal

			Muy bajo: 18 - 28 (1)		
Características socio-demográficas	Genero	Identidad sexual	Femenino (1) Masculino (2)	Categórica	nomial
	Edad	Fecha de nacimiento	de 51 a 66 años (3) de 40 a 50 años (2) de 28 a 39 años (1)	Numérica	intevalo
	Condición laboral	De acuerdo a su a la resolución de asignación del puesto	Contratados (2) Nombrados (1)	Categórica	nominal

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, según Grasso (2011) refiere que la técnica es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas.

3.5.2. Instrumento

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

3.5.2.1. Escala de motivación de logro de Vicuña

A) Ficha técnica:

Autor: Dr. Luis Vicuña Peri.

Año: 1996.

Procedencia: Lima - Perú.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 20 minutos (aproximadamente).

Objetivos: Explora la motivación de logro

Basado en la teoría de Mc McClellan D.C.

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

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

c) Calificación: Se corregirá sumando los puntajes directos de cada una de las sub-escalas; A de motivación de afiliación, B de motivación de poder y C de motivación para el logro y adjuntándole un valor diagnóstico de acuerdo a una escala establecida. Para los fines del estudio sólo se utilizan los resultados de la sub-escala de motivación de logro se corregirá utilizando un software (Microsoft Excel), dándole un valor diagnóstico a cada puntaje obtenido. Los puntajes obtenidos en ambas escalas se utilizaron para determinar el promedio de ocurrencia de cada variable en el grupo estudiado y luego se procederá a la correlación de ambos grupos de datos.

d) 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.

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

(Romero., (lopez,)

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

CATEGORÍAS	LOGRO
Muy alto	101 – 108
Alto	83 - 100
Tendencia alto	65 – 82
Tendencia bajo	47 - 64
Bajo	29 – 46
Muy bajo	18 – 28

3.6. Plan de análisis

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

3.7. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS
¿Qué niveles de motivación de logro presentan los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2017?	Motivación de logro	Logro	OBJETIVO GENERALES	TIPO DE INVESTIGACION	Encuesta
			Identificar la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2017	Descriptiva de nivel cuantitativo	Instrumento
					Escala de motivación de logro
		OBJETIVOS ESPECIFICOS	DISEÑO		
		-Identificar el nivel de motivación de logro según la edad en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017	No experimental, transversal		
		- Identificar el nivel de la motivación de logro según el género en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017. - Identificar el nivel de motivación de logro según la condición laboral en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.	POBLACION estará constituida por 84 docentes ambos sexos de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017 MUESTRA Se obtendrá mediante el muestreo no probabilístico. población - muestral		

3.8. Principios éticos

Los resultados obtenidos fueron manejados por la evaluadora, manteniéndose el anonimato de los participantes. Se destacó que los datos no fueron ni serán utilizados en beneficio propio o de algunas entidades privadas que de una u otra manera perjudiquen la integridad moral y psicológica de las poblaciones en estudio.

El estudio cumplió con los principios básicos de la ética en investigación como el principio de beneficencia, de respeto a la dignidad humana ya que se brindará información a los participantes para que con conocimiento decidieran su participación 84 en la investigación, la que fue refrendada 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 02

Nivel de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2017.

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	28	33.33%
Tendencia Alto	36	42.86%
Tendencia Bajo	16	19.05%
Bajo	3	3.57%
Muy Bajo	1	1.19%
TOTAL	84	100%

Fuente: Balladares, T. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017

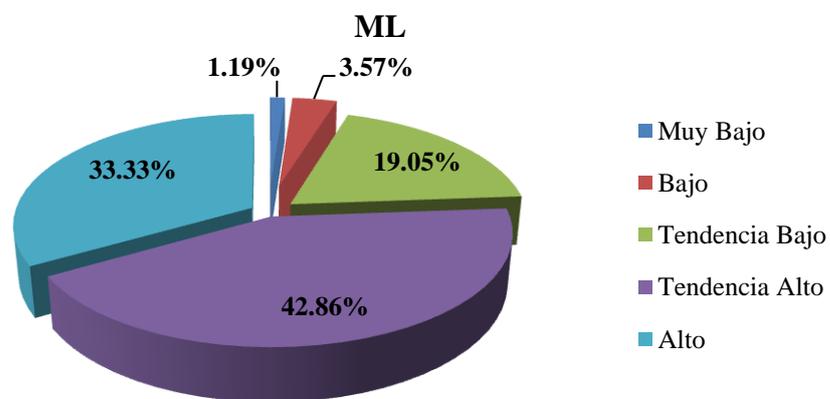


Figura 1. Diagrama circular de la distribución porcentual de los niveles de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017

Fuente: Tabla 02

En la tabla 2 y figura 1, el 42.86% se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción

- Tumbes, 2017, el 33.33% se ubican en el nivel alto, el 19.05% en el nivel de tendencia bajo, el 3.57% en el nivel bajo y el 1.19% en el nivel Muy Baja

Tabla 03

Tabulación cruzada de motivación de logro según la edad en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017.

Edad	Motivación de Logro											
	Muy Bajo		Bajo		Tendencia Bajo		Tendencia Alto		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
28-39 años	1	5.3%	1	5.3%	1	5.3%	8	42.1%	8	42.1%	19	100%
40-50 años	0	0%	2	15.4%	3	23.1%	7	53.8%	1	27.7%	13	100%
51-66 años	0	0%	0%	0%	12	23.1%	21	40.4%	19	36.5%	52	100%
Total	1	1.2%	3	3.6	16	19%	36	42.9%	28	33.3%	84	100%

Fuente: Ídem a la tabla 2

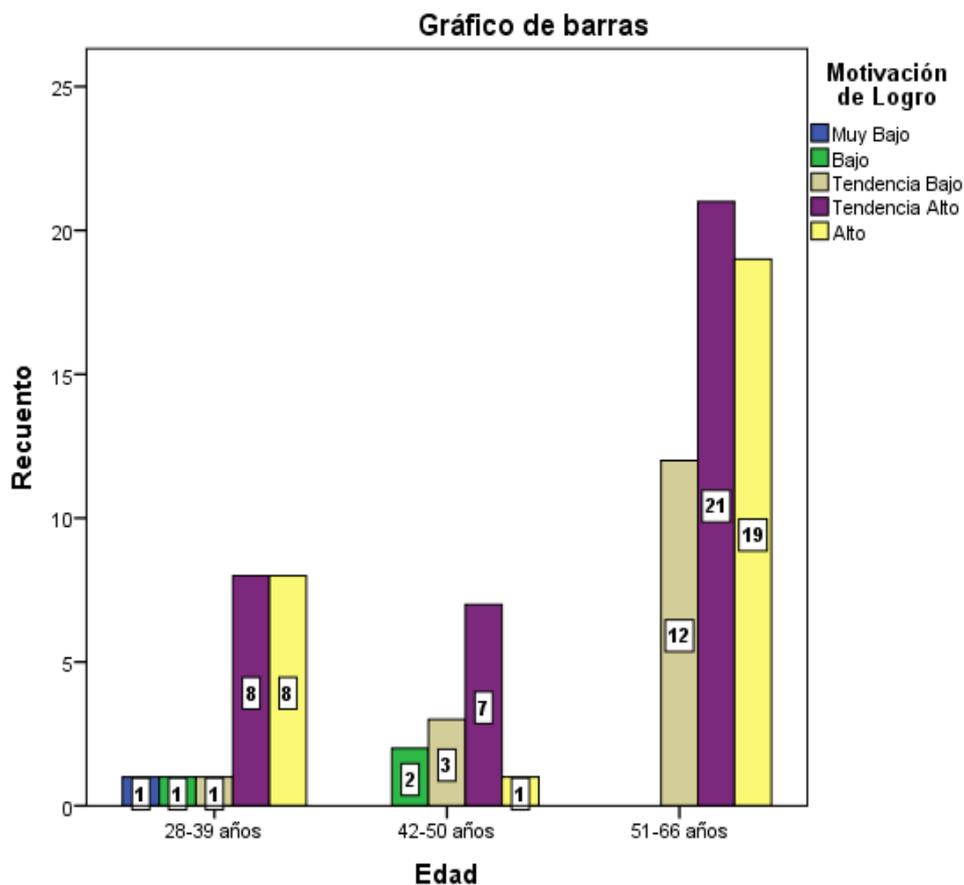


Figura 02. Gráfico de barras de tabulación de motivación de logro según la edad en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.

Fuente: Tabla 03

En la tabla 3 y figura 2, Del 100% (52) de los docentes que se ubican en el grupo etario de 51-66 años el 40,4% (21) se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 36,5%(19) se ubican en el nivel alto de motivación de logro seguido por 23,1%(12) se ubican en el nivel de tendencia bajo de la motivación de logro. Del 100%(19) de los docentes que se ubican en el grupo etario de 28-39 años, el 42,1%(8) se ubican en el nivel de tendencia alto de la motivación de logro de igual forma para el nivel alto de la motivación de logro, seguido por el 5,3%(1) para los niveles Muy bajo y tendencia bajo y por ultimo del 100% de los docentes que se ubican en el grupo etario de Del 100%(13) de los docentes que se ubican en el grupo etario de 40-50 años, el 53.8% (7) se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 23.1% (3) se ubican en el nivel de tendencia bajo de motivación de logro y el 15.4% (2) se ubican en el nivel bajo de motivación de logro y el 7.7% (01) se ubican en el nivel alto de motivación de logro.

Tabla 04

Tabulación cruzada de motivación de logro según el género en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2017.

Sexo	Motivación de Logro										Total	
	Muy Bajo		Bajo		Tendencia Bajo		Tendencia Alto		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Masculino	1	3.3%	1	3.3%	5	15.2%	14	42.4%	12	36.4%	33	100%
Femenino	0	0%	2	3.9%	11	21.6%	22	43.1%	16	31.4%	51	100%
Total	1	1.2%	3	3.6%	16	19%	36	49.9%	28	33.3%	84	100%

Institución Educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2017.

Fuente: Ídem a la tabla 2

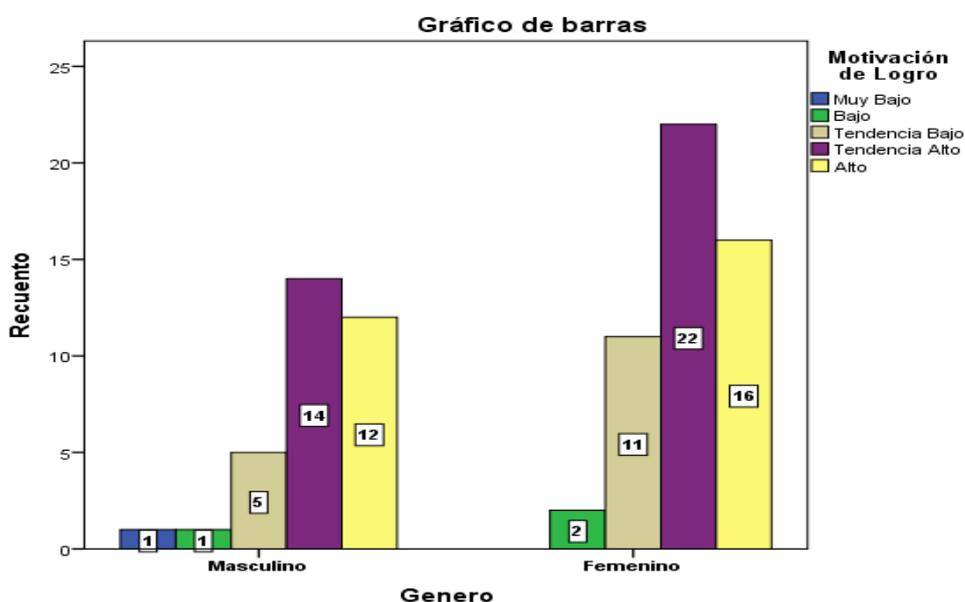


Figura 03. Gráfico de barras de tabulación de motivación de logro según la género en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017..

Fuente: Tabla 4

En la tabla 04 y figura 03, Del 100% (51) de los docentes que se ubican en el sexo femenino el 43.1% (22) se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 31.4% (16) se ubican en el nivel alto de motivación de logro, seguido por 21.6% (11) se ubican en el nivel de tendencia bajo de la motivación de logro, seguido por 3.9% (02) se ubican en el nivel bajo de la motivación de logro. Del 100% (33) de los docentes que se ubican en el sexo masculino el 42.4% (14) se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 36.4% (12) se ubican en el nivel alto de motivación de logro, seguido por 15.2% (05) se ubican en el nivel de tendencia bajo de la motivación de logro, seguido por 3.3% (01) se ubican en los niveles bajo y muy bajo de la motivación de logro.

Tabla 5

Tabulación cruzada de motivación de logro según la condición laboral en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2017.

Condición Laboral*Motivación de Logro tabulación cruzada

Condición Laboral	Motivación de Logro											
	Muy Bajo		Bajo		Tendencia Bajo		Tendencia Alto		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Contratados	1	1.4%	3	4.2%	15	21.1%	30	42.3%	22	31.0%	71	100%
Nombrados	0	0%	0	0%	1	7.7%	6	46.2%	6	46.2%	13	100%
Total	1	1.2%	3	36%	16	19%	36	42.9%	28	33.3%	84	100%

Fuente: Ídem a la tabla 2

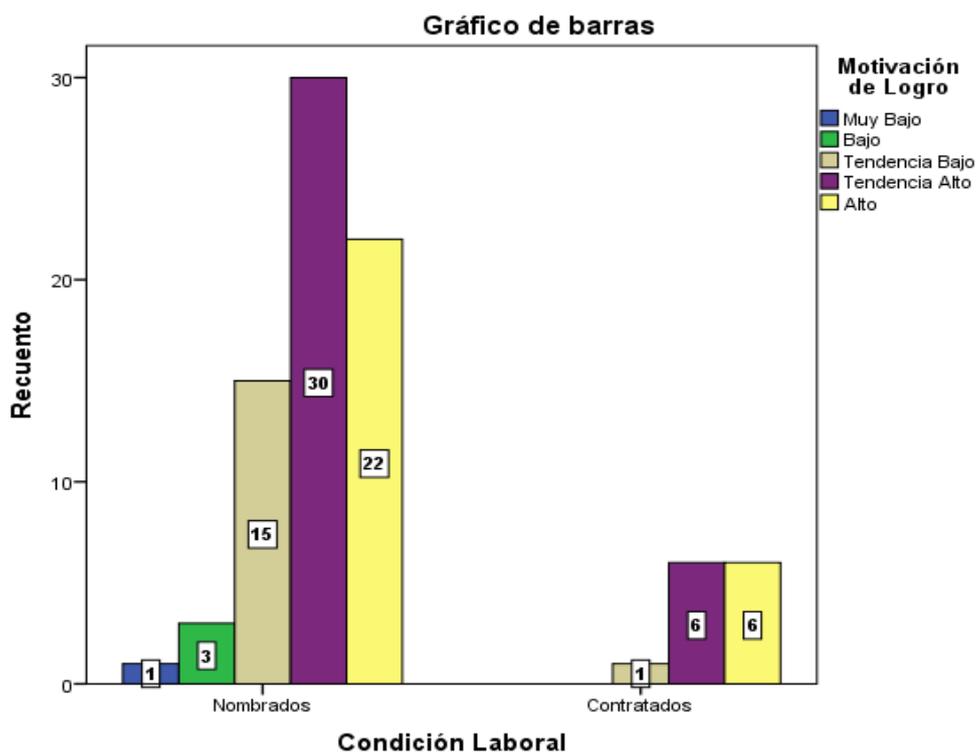


Figura 4. Gráfico de barras de tabulación de motivación de logro según la condición laboral en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017.

Fuente: Tabla 5

En la tabla 05 y figura 04, Del 100% (71) de los docentes que se ubican en la condición de contratados el 42.3% (30) se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 31.0% (22) se ubican en el nivel alto de motivación de logro, seguido por 21.1% (12) se ubican en el nivel de tendencia bajo de la motivación de logro, seguido por 4.2% (03) se ubican en el nivel bajo de la motivación de logro, seguido por 1.4% (01) se ubican en el nivel muy bajo de la motivación de logro. Del 100% (13) de los docentes que se ubican en la condición laboral nombrada el 46.2% (06) se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 46.2% (06) se ubican en el nivel alto de motivación de logro, seguido por 7.7% (01) se ubican en el nivel de tendencia bajo de la motivación de logro.

4.2. Análisis de resultados

Después de interpretar cada resultado se procedió a realizar el análisis de los resultados anteriormente presentados en las tablas y figuras.

Uno de los objetivos específicos fue describir el nivel de motivación de logro según la edad en los docentes de la institución educativa immaculada concepción – tumbes, encontrándose que el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad se ubican en el nivel de tendencia alta de motivación de logro; lo que estaría indicando que la mayoría de los docentes tienden a asumir riesgos y a perseverar en la consecución de sus metas.

el siguiente objetivo fue identificar el nivel de motivación de logro según el género en los docentes de la institución educativa immaculada concepción – tumbes, evidenciándose que el 43.1% de los docentes del género femenino se ubicaron en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 42.4% del género masculino se ubicó en el mismo nivel; este hallazgo es parecido al estudio de Dávila (2015) quien en su investigación sobre el nivel de motivación de logro en un grupo de docentes de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y pre primaria demostró que el 44% de los docentes muestran niveles de motivación adecuados frente a su trabajo; resultado que estaría indicando que en su mayoría los docentes tienden a buscar el éxito, la competitividad, y a la aceptación a los riesgos .

finalmente, el último objetivo específico fue identificar el nivel de motivación de logro según la condición laboral en los docentes de la institución educativa immaculada concepción – tumbes, observándose que el

46.2% de los docentes nombrados se ubican en el nivel de tendencia alta o alto de motivación de logro y el 42.3% de los docentes contratados se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro; resultado parecido a la investigación de Amador (2012), quien en su estudio sobre la motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la dirección regional de desamparados, corroboró que el 73% de docentes tienen una buena motivación, llegando a la conclusión que la población docente con estabilidad laboral en los centros educativos tienen una adecuada motivación de logro.

CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

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

1. El 40.4% de los docentes, cuyas edades oscilan entre 51 a 66 años se ubican en un nivel de tendencia alto de motivación de logro.
2. Que el 43.1% de docentes del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro y el 42.4% del género masculino se ubica en el mismo nivel.
3. El 46.2% de los docentes nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto o alto de motivación de logro y el 42.3% de los docentes contratados se ubican en el nivel de tendencia alto.

5.2. Recomendaciones

- La Directora de la Institución Educativa Inmaculada Concepción deberá crear estrategias en base de recompensas como incentivos, reconocimiento, elogios a los docentes a fin de elevar el nivel de motivación de logro.
- A la Dirección Regional de Educación Tumbes que implemente programas que permita elevar la motivación de logro a través de las charlas psicológicas.
- A la Dirección de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Educación Tumbes, que programen capacitaciones, talleres vivenciales para mejorar el nivel de motivación de logro en los docentes
- 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.
- 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 educativa para mejorar la motivación de logro de los docentes de la Institución Educativa

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, M. (1998). Creatividad, motivación y rendimiento académico. Granada: Aljibe.
- Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación (pp. 251-271). España: Popular.
- Angarita, J. R. Q. Teoría de las necesidades de maslow.
- Astorga, L. & Ojeda, S. (2009). La autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo. Tesis para la obtención del título. Universidad Pedagógica Nacional
- Atkinson, J. W. (1964). An Introduction to Motivation. Nueva York: D. Van Nostrand.
- Beltrán, J. (1993). Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje. Madrid: Síntesis.
- Blumen, S. (2008). Motivación, sobredotación y talento: un desafío para el éxito. Revista de Psicología (Lima), 26(1), 149-186.
- Casiello, M. La motivación de logro (Mensaje en un blog). Recuperado el 23 de junio de 2017 de <https://casiellomariangeles.wordpress.com/2013/02/20/la-motivacionde-logro-por-ma-angeles-casiello/>
- Chóliz (2004): Psicología de la Motivación: el proceso motivacional. <http://www.uv.es/~choliz>
- Company. Henson, K. & Eller, B. (2000). Psicología educativa para la enseñanza eficaz. México: International Thomson Editores

- Covadonga M. (2001). Factores familiares vinculados al bajo rendimiento
Revista Complutense de Educación Vol, 12 Recuperado de:
[https://www.google.hn/webhp?sourceid=chrome-
instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-
8#q=downloads%2ftareas\(covadonga\).pdf](https://www.google.hn/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=downloads%2ftareas(covadonga).pdf)
- Davis, S y Palladino, J (2008). Psicología, Quinta Edición. México: Prentice
Hall
- Del Valle Dávila, M (2015). Nivel de motivación al logro en un grupo de
docentes - estudio realizado en el 1er. y 4to año de las carreras de
profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la
universidad Rafael Landívar. (Tesis de grado). Recuperado de:
[http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-
Maria.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf)
- Dodobara, F. R. (2005). Relación entre la motivación de logro académico, la
autoeficacia y la disposición para la realización de una tesis. Persona:
Revista de la Facultad de Psicología, (8), 145-170.
- Escobedo, P. (2015) Relación entre inteligencia emocional y rendimiento
académico de los estudiantes del nivel básico de un colegio privado
(Tesis de licenciatura). Recuperada de:
[http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/84/Escobedo-
Paola.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/84/Escobedo-Paola.pdf)
- Flores Macías, R. D. C., & Gómez Bastida, J. (2010). Un estudio sobre la
motivación hacia la escuela secundaria en estudiantes mexicanos.
Revista electrónica de investigación educativa, 12(1), 1-18.

Consultado el 22 de junio de 2017 en:
<http://redie.uabc.mx/vol12no1/contenido-floresgomez.html> Flores, R.
y Gómez, J. (2010). Un estudio sobre la motivación hacia la escuela
secundaria en estudiantes mexicanos. *Revista Electrónica de
Investigación Educativa*, 12 (1). Consultado el 22 de junio de 2017 en:
<http://redie.uabc.mx/vol12no1/contenido-floresgomez.html>

García Bacete, F. J., & Doménech Betoret, F. (1997). Motivación,
aprendizaje y rendimiento escolar. *Revista electrónica de motivación
y emoción*. Consultado el 23 de junio de 2017 en:
<http://reme.uji.es/articulos/pa0001/texto.html>

Garzon, C. & Sanz, S., (2012). “La motivación y su aplicación en el
aprendizaje”. Trabajo de proyecto de grado. Universidad ICESI:
Colombia

Hernández, L. C. A., & Cedeño, S. P. O. (2009). La motivación de logro y
expectativas de vida en estudiantes de la licenciatura psicología
educativa de la UPN, Ajusco (Doctoral dissertation, UPN-Ajusco).

Inglés, C. J., Martínez-González, A. E., Valle, A., GRACÍA-FERNÁNDEZ,
J. M., & Ruiz-Esteban, C. (2011). Conducta prosocial y motivación
académica en estudiantes españoles de Educación Secundaria
Obligatoria. *Universitas Psychologica*, 10(2), 451-461.

López, J., Rodríguez, M. & Huertas, J. (2005). *Investigación y práctica en
motivación y emoción*. Madrid: A. Machado Libros.

- Manassero Mas, A. M., & Vázquez Alonso, A. (2000). Análisis empírico de dos escalas de motivación escolar. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 3(5-6).
- Mankeliunas, M. (1987). *Psicología de la motivación*. México D. F.: Trillas.
- Maquilón Sánchez, Javier J., Hernández Pina, Fuensanta (2011). Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional. *REIFOP*, 14 (1), 81-100. (Enlace web: <http://www.aufop.com>)
- Mcclelland, D.C (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Nancea.
- Mendez, A. (Agosto, 2014). Euroresidentes [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>
- Mook, D. (1996) *Motivation: the organization of action*. Nueva York: W. W. Norton &
- Morales, S. A. M. U. E. L. (2012). Estudio del nivel de empatía y motivación de logro de los alumnos de la carrera de odontología de la Universidad de Concepción. *Rev Educ Cienc Salud*, 9(2), 121-125. Recuperado de: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol922012/artinv9212e.pdf>
- Orellana, L. (2015). *Relación entre liderazgo y la motivación al logro de los estudiantes que participan en alguna agrupación estudiantil de las facultades de Ingeniería, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales y Ciencias Económicas y Empresariales*. (Tesis de posgrado).

Recuperado en:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/Orellana-Luis.pdf>

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

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

Petri, H.L. (1991). *Motivation. Theory, Research, and Applications*. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.

Presupuesto educativo 2016. (2016, 05 de febrero). *La república*. Recuperado de <http://larepublica.pe/imprensa/economia/726887-presupuesto-2016-en-educacion-solo-tiene-incremento-de-035>

Pruebas Pisa 2015: ¿Cómo le fue a Perú respecto al resto de América?. (2016, 06 de diciembre). *RPP Noticias*. Recuperado de <http://rpp.pe/politica/estado/pisa-2015-como-queda-el-peru-en-comparacion-con-otros-paises-evaluados-noticia-1014665>

Rosada P. (2012) *Relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en los estudiantes de 3er. y 4to. año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional* (Tesis inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Rosada, P. (2012).Relación entre el rendimiento académico y la motivación de logro en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2012/05/83/Rosada-Patricia.pdf>
Contenido de Tesis (PDF)

Rosada, P. (2012).Relación entre el rendimiento académico y la motivación de logro en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2012/05/83/Rosada-Patricia.pdf>
Contenido de Tesis (PDF)

Ruble, D. (1984). Teorías sobre la motivación de logro: perspectiva evolutiva. *Infancia y aprendizaje*; 25, 15-30.

Ruiz (2013) el rendimiento académico, afectividad hacia el aprendizaje y atribución relacionada a la motivación de logro, en alumnos de matemáticas de secundaria (tesis de pregrado). Lima-Perú.

Ruiz y Dodobara. (2005). Relación entre la motivación de logro académico, al autoeficacia y la disposición para la realización de una tesis. Pag 145-170

Ruiz, F (2015) Relación entre la motivación de logro académico, la autoeficacia y la disposición para la realización de una tesis. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima*. N° 8, p. 221.
Lima. Fondo Editorial Universidad de Lima

- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, University of Rochester, Contemporary Educational Psychology, Vol. 25, 54–67.
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.
- Sierra Palencia, V. & Quitiaquez Quiñones, V. (2014). Motivación intrínseca y extrínseca (info:eu-repo/semantics/bachelorThesis). Tomado de (<http://hdl.handle.net/10906/77328>)
- Solana, Ricardo F. Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993. Pág. 208.
- Sordo, P. (2009). No quiero ser grande. Santiago de Chile: Planeta.
- Thornberry, G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión. *Persona*. 6, 197-216.
- Thornberry-Noriega, G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión/Relation between academic achievement motivation and academic achievement in secondary students from a private and public school in Lima. *Persona*, (6), 197-216.
- Universidad de Sevilla. (2005). Programa Golden5: Una intervención psicoeducativa. Consultado el 10 de marzo de 2017, de: <http://www.golden5.org/golden5/>
- Vásquez Cabanillas, J. J. (2016). Motivación de logro de los ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, 2014. In *Crescendo Ciencias de la salud*, 3(1), 85-91. Recuperado de:

<http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo-salud/article/view/1236/1042>

Wetzell Espinoza, Micaela. (2009). Clima motivacional en la clase en Estudiantes de sexto grado de primaria del Callao. Pontificia Universidad Católica del Perú: Lima. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología

Yactayo Cornejo, Y. (2010). Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del callao. Tesis para optar el grado de maestro en educación en la mención de Psicopedagogía. Universidad San Ignacio de Loyola: Lima, Perú

ANEXOS

Anexo 01: Escala de motivación de logro de Luis Alberto Vicuña Peri

1. Instrucciones

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

1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO

2 equivale a MUY EN DESACUERDO

3 equivale a EN DESACUERDO

4 equivale a DE ACUERDO

5 equivale a MUY DE ACUERDO

6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

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

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

c.	Permite la comprensión del otro						
12.	En la relación de pareja						
a.	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b.	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c.	Intento para obtener mayor utilidad						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a.	Busco sus lugares donde se reúnen						
b.	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c.	Los ayudo siempre que obtengo beneficio						
14.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b.	Son fáciles de convencer y manejar						
c.	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Acato lo que se decide en grupo						
b.	Impongo mis principios						
c.	Espero que me 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 02: Validez y confiabilidad del instrumento

Escala: Motivación de Logro

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS ITEMS

	N	%
Validos	60	100,0
Casos Excluidos (a)	0	,0
Total	60	100,0

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	16

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.

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

(Romero., (lopez,)

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

CATEGORÍAS	LOGRO
Muy alto	101 – 108
Alto	83 - 100
Tendencia alto	65 – 82
Tendencia bajo	47 - 64
Bajo	29 – 46
Muy bajo	18 – 28

Podemos determinar que el instrumento utilizado para este estudio es confiable debido a que existe un 97.3 % de confiabilidad con respecto a 16 preguntas del cuestionario.

Anexo 3: Consentimiento informado

Estimado padre de familia:

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si permitirá que su menor

hijo.....

..... participe en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarlo, del estudio en cualquier momento.

Se pedirá a sus hijo/a que resuelva dos cuestionarios; en el primero detallaran ciertos datos personales, tales como su edad, sexo, grado, su repitencia y los posibles motivos por los que haya dejado de estudiar, según sea el caso. Y en el segundo cuestionario contestaran una serie de preguntas relacionadas a la toma de riesgos, asunción de responsabilidades, toma de decisiones, etc.

Con esos datos podremos medir el nivel de motivación de logro de su menor hijo, información de suma relevancia ya que nos permitirá conocer cuan predispuestos están los jóvenes estudiantes a involucrarse en la solución de problemas, en la asunción de responsabilidades, así como en buscar su desarrollo y mejoras, a pesar de los obstáculos que esta implique.

Nos gustaría que sus hijo/a participara, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que el nombre de sus hijo/a no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Teresa Balladares Marchan

Estudiante de Psicología

Firma
Madre/ padre o apoderado

1. INTRODUCCIÓN

Estimado estudiante ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado:
**MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA INMACULADA CONCEPCIÓN, TUMBES-2017**

2. OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es:
Identificar la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa
Inmaculada Concepción, Tumbes-2017

3. PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO

Su aceptación y firma del presente formato es para autorizar al autor recoger la
información requerida en el cuestionario de Motivación de logro. El mismo que será
aplicado en la Institución Educativa

4. BENEFICIOS

Se espera que el conocimiento derivado de este estudio, ayudara a obtener
información sobre la motivación de logro. La importancia de realizar este trabajo es
dar a conocer que nivel de motivación poseen y de esta forma podrán visualizar los
diferentes factores, externos e internos, que influyen en el grado de motivación que
tienen de sí mismos/as, los cuales pueden influir de forma positiva o negativa.

5. CONFIDENCIALIDAD

Toda información es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre
propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética. En tal caso los resultados
de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma
identificable.

6. COSTOS Y COMPENSACIÓN

Los procedimientos que hacen parte de la investigación serán brindados sin costo alguno para usted. Usted no tiene derecho a compensaciones económicas por participar en la investigación.