



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

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

**MOTIVACIÓN PARA EL LOGRO DE LOS ESTUDIANTES DEL  
CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA  
“JOAQUÍN LÓPEZ ANTAY” AYACUCHO - 2017**

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

**AUTOR:**

**FRANCHESCA SILVANA LEDESMA PANTOJA**

**ASESOR:**

**PS. JAIME FLORES POVES**

**AYACUCHO – PERÚ**

**2018**

**JURADO EVALUADOR Y ASESOR**

---

Ps. Yanina Mayorca Martínez

Secretaria

---

Ps. Carlos Esteban Saciga

Miembro

---

Ps. Frank Erick Orozco Córdoba

Presidente

---

Ps. Jaime Flores Poves

Asesor

## AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por haber hecho realidad una de mis metas, a todas las personas que estuvieron apoyándome y alentándome en ésta nueva etapa de mi vida.

Gracias a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote por haberme formado como profesional en todos estos años de mi carrera, a los docentes y a mi asesor.

Por último, agradezco a la Directora del CETPRO “Joaquín López Antay” Mgtr. Maruja Garibay Salazar por haberme permitido realizar mi trabajo de investigación.

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Benjamín y Lupita por haberme educado, formado con valores y por darme consejos durante el tiempo de la realización del presente trabajo de investigación.

A mi hermano James por el apoyo moral y la tranquilidad que me daba en todo este tiempo.

A mi querido e incondicional amor – Nico – por la paciencia y tolerancia que tuvo conmigo en todo momento.

*Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo.*

**Albert Einstein.**

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de Motivación para el Logro de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativa, de nivel o tipo descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 330 estudiantes y la muestra fue de 178 estudiantes. Se utilizó la técnica de evaluación y de procesamiento, en la cual se usó como instrumento la Escala de Motivación de Logro (ML-1) de Pedro Morales Vallejo. Los resultados indican que un 56.2% de los estudiantes se ubican en un nivel medio, el 36.5% de los estudiantes se ubican en un nivel bajo y solo el 7.3% de los estudiantes se ubican en un nivel alto. La investigación concluye que los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay”, se encuentran en un nivel medio significativo de motivación para el logro.

**Palabras claves:** Motivación para el logro – Estudiantes.

## ABSTRACT

The present investigation took as a target to determine the Motivation level for the Achievement of the students of the Center of Technical Productive Education “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017. There was used a methodology of quantitative approach, of level or descriptive type with not experimental cross section design. The population had 330 students and the sample belonged to 178 students. It was used the evaluation skill and processing; in which it was used as an instrument the Scale of Motivation to the Achievement (ML-1) of Pedro Morales Vallejo. The results indicate that 56.2% of the students are located in an average level, 36.5% of the students is located in a low level and only 7.3% of the students are located in a high level. The investigation concludes that the students of Center of Technical Productive Education “Joaquín López Antay” are in a significant average motivation level for the achievement.

**Keywords:** Motivation for the Achievement – Students.

## Índice de Contenido

AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
Índice de Tablas .....	xi
Índice de Figuras .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA .....	4
2.1. Antecedentes .....	5
2.1.1. Internacionales .....	5
2.1.2. Nacionales .....	6
2.1.3. Regional .....	7
2.2. Bases Teóricas de la Investigación .....	8
2.2.1. Concepto de Motivación .....	8
2.2.2. Concepto de Motivación para el Logro.....	9
2.2.3. Teorías sobre la Motivación.....	10
2.2.4. Tipos de Motivación .....	15
2.2.5. Relación entre la Motivación de Logro y Rendimiento Académico.....	17
2.2.6. El Clima en la Clase.....	18



2.2.7. La Influencia de la Motivación de Logro en la Educación .....	18
2.2.8. Etapas del Desarrollo Humano.....	19
2.2.9. Pobreza una perspectiva psicológica.....	20
III. METODOLOGÍA .....	23
3.1. El Enfoque de la Investigación .....	24
3.2. Nivel o Tipo de la Investigación .....	24
3.3. Diseño de la Investigación .....	24
3.4. La Población y Muestra .....	25
a) Población.....	25
b) Muestra .....	26
3.5. Definición y Operacionalización de Variables .....	27
3.5.1. Definición Conceptual .....	27
3.5.2. Definición Operacional .....	27
3.6. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.....	28
3.6.1. Técnicas.....	28
3.6.2. Instrumento .....	28
3.7. Plan de Análisis.....	30
3.8. Principios Éticos.....	31
IV. RESULTADOS.....	32
4.1. Resultados .....	33

4.2. Análisis de Resultados .....	43
4.3. Discusión de Resultados .....	44
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
5.1. Conclusiones .....	46
5.2. Recomendaciones.....	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
ANEXOS.....	55

## Índice de Tablas

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Nivel de motivación para el logro de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	33
Tabla 2 Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por edad del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	35
Tabla 3 Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por especialidad del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	37
Tabla 4 Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por sexo del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	39
Tabla 5 Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por condición laboral del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	41

## Índice de Figuras

<b>Contenido</b>	<b>Pág.</b>
Figura 1. Nivel de motivación para el logro de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	34
Figura 2. Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por edad del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	36
Figura 3. Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por especialidad del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	38
Figura 4. Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por sexo del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	40
Figura 5. Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por condición laboral del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017 .....	42

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación para el logro es un impulso importante en la persona, ya que el cumplimiento de su rol puede generar el adecuado o inadecuado desarrollo de sus proyectos o aspiraciones personales. La influencia que tiene la motivación sobre la persona, es considerada por muchos investigadores como algo realmente indispensable; sin embargo, no es el único factor que interviene en el aprendizaje. De este modo, las personas con una elevada necesidad de alcanzar logros se determinan por preferir aquellas tareas que les supongan retos fáciles o moderados y a perseverar en su consecución.

En el Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” se pudo constatar que estos estudiantes se caracterizan por tener habilidades en distintas especialidades, son jóvenes creativos que resaltan su originalidad, siendo, en su mayoría, de escasos recursos económicos y algunos provienen de zonas rurales. Así mismo, estos jóvenes estudiantes también carecen de seguridad de sí mismos y prefieren los trabajos de mayor facilidad y menos dificultad, se debe a muchos factores, en tanto se buscará conocer mediante el desarrollo de la presente investigación.

Ya mencionado todo lo anterior, se plantea el siguiente enunciado de investigación: ¿Cuál es el nivel de motivación para el logro de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017?

Para dar respuesta al enunciado se planteó el siguiente objetivo general: Determinar el nivel de motivación para el logro de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

Para lograr el objetivo general fueron descritos los siguientes objetivos específicos:

1) Determinar el nivel de motivación para el logro de los estudiantes por edad del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

2) Determinar el nivel de motivación para el logro de los estudiantes por especialidad del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

3) Determinar el nivel de motivación de los estudiantes por sexo del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

4) Determinar el nivel de motivación de los estudiantes por condición laboral del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

Este trabajo de investigación se hace con la mira de hacer saber a la población en general que el tema de motivación para el logro está en toda situación, como en temas de superación personal; asimismo sigue una línea de investigación descriptiva para analizar únicamente el resultado que se obtenga de una sola encuesta realizada. Contribuirá datos estadísticos para futuras investigaciones, los cuales podrán ser tomados en cuenta como antecedentes de investigación. Se podrá tener en cuenta para poder aportar y mejorar el nivel de los estudiantes de los diferentes CETPRO en la sociedad. Los estudiantes, buscan como motivación personal tener una carrera profesional de corta duración y así desenvolverse laboralmente en una empresa y en el mejor de los casos iniciar con un negocio o empresa propia.

La investigación corresponde a un estudio metodológico de enfoque cuantitativo, de nivel o tipo descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 330 estudiantes con una muestra de 178 estudiantes, la muestra fue de tipo probabilística estratificada a los que se les aplicó la Escala de Motivación de Logro (ML-1) de Pedro Morales Vallejo. La técnica que se utilizó fue la evaluación psicométrica y de procesamiento de datos donde se usó el

programa estadístico Microsoft Office Excel 2016. Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencias y porcentuales.

Los resultados se ilustran en las tablas de distribución de frecuencia y porcentuales de acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación, así también considerando sus figuras con sus respectivas interpretaciones.

El nivel de significancia es de  $p < 0,5$  lo cual significó trabajar con el 95% de nivel de confianza y un 5% de error estándar, obteniéndose los siguientes resultados: el 56.2% se encuentran en un nivel medio de motivación para el logro, el 36.5% se encuentran en un nivel bajo de motivación para el logro y solo el 7.3% de encuentran en un nivel alto de motivación para el logro.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**



## **2.1. Antecedentes**

### **2.1.1. Internacionales**

Osorio, Eva. (2014). Realizo éste trabajo titulado: “La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de Proyectos Arquitectónicos de la licenciatura en Arquitectura de la Universidad Rafael Landívar”. Su objetivo fue determinar el nivel de motivación en los estudiantes de los cursos de Proyectos Arquitectónicos correspondientes al primer ciclo académico 2014 de la licenciatura en Arquitectura de la Universidad Rafael Landívar. Se tomó como muestra una sección de cada curso haciendo un total de 136 estudiantes. La metodología fue no probabilística, de tipo descriptivo y tipo comparativo. Los resultados fueron que el nivel de motivación de logro en los estudiantes se encuentra por arriba del nivel medio.

Del Valle, María. (2015). Realizó un trabajo de nombre titulado: "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)". Su objetivo fue establecer el nivel de motivación al logro del grupo de docentes que estudian en la Universidad Rafael Landívar. La muestra fue un total de 31 docentes; 15 del 1er. año y 16 de 4to. año, que cursan la carrera de Educación Inicial y Preprimaria. La investigación es de tipo cuantitativo de nivel descriptivo con una metodología estadística. El resultado fue nivel medio y se concluyó que ambos grupos en los que se hizo el estudio obtuvieron un nivel de motivación al logro adecuado.

### **2.1.2. Nacionales**

Thornberry, Gaby. (2003). Realizó éste trabajo con el nombre de: “Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión”. El objetivo de la investigación fue construir una prueba para estudiantes del nivel secundaria. La muestra estuvo compuesta por 166 alumnos, 94 del colegio público y 72 del privado, con una edad promedio de 13.9 años. El método en la presente investigación fue correlacional comparativo, con un diseño correlacional simple. Tan sólo 25 de los 166 alumnos muestreados obtuvieron 9 o más puntos en la escala de deseabilidad social y fueron eliminados. Existe una diferencia entre la Motivación del Logro y el Rendimiento Académico con un nivel de significancia del 0.00.

Vargas, Gaby. (2007). Realizó este trabajo con título denominado: “Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco”. Su objetivo fue analizar la influencia de las actitudes emprendedoras (actitud hacia la conducta), las motivaciones para crear empresa (norma subjetiva), los conocimientos empresariales, la preparación empresarial, los obstáculos para crear empresa (Control conductual percibido), la motivación de logro y la autoeficacia emprendedora sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, a través del análisis del modelo de ecuaciones estructurales. La muestra se obtuvo a través de un muestreo estratificado probabilístico quedando 339 estudiantes de una población total de 2618: El diseño de investigación usado fue Transeccional correlacional-causal. Los resultados indican que el

análisis de la bondad de Ajuste a través del índice de Ajuste (GFI=0.988) y el índice de Ajuste Ponderado (AGFI=0.956) alcanzaron valores óptimos cercanos a 1. Además, el análisis del índice residual de la raíz cuadrada media del error de aproximación, que evalúa la aproximación de la matriz de covarianza teórica con la matriz observada, alcanzó un valor pequeño (RMSEA=0.045), lo que permiten aceptar el modelo teórico propuesto. Asimismo, las correlaciones entre las variables presentaron asociaciones positivas y significativas en todos los casos.

### **2.1.3. Regional**

Vargas, Pablo. (2012). Realizó este trabajo titulado: “La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho”. Su objetivo fue determinar el nivel de motivación de los emprendedores culturales de Huamanga – Ayacucho. La composición del estudio se planteó en un universo de 60 emprendedores culturales ayacuchanos, entre 18 y 64 años; sin embargo, solo se presentaron 42 participantes, 17 mujeres y 25 hombres respectivamente. Constituyendo entonces la muestra con una representatividad del 70% en relación a dicho universo de estudio. La muestra se caracterizó por ser no probabilística. La investigación fue cuantitativa. Los emprendedores con el nivel de motivación más bajo podrían experimentar mayores dificultades en el aprendizaje. Los emprendedores con motivación media cuentan con mayores posibilidades de asegurar su continuidad en actividades. Según los resultados de diagnóstico, se puede sostener que el grupo con el que debería de trabajar sería con los emprendedores culturales cuyo nivel de motivación sea más alto.

## **2.2. Bases Teóricas de la Investigación**

### **2.2.1. Concepto de Motivación**

“Históricamente, la psicología científica ha dejado translucir, a través de distintas elaboraciones empíricas y teóricas, su constante interés por describir, explicar y predecir el comportamiento humano. En éste prolongado esfuerzo, el concepto de motivación ha estado presente y ha sido de gran utilidad para comprender la razón por la cual los seres humanos realizan distintas actividades”. Herrera (2009; p.17)

La palabra Motivación deriva del latín *motivus* que significa “causa del movimiento” lo cual sugiere propiedades de activación motora para generar la conducta. Se entiende por la motivación, que implica los estados internos que dirigen al organismo hacia metas o fines determinados y le confieren intensidad a la conducta. Escobar y Aguilar (2002), citado por Vargas (2007)

La motivación es una manera en que una persona se dirige hacia sus metas o aspiraciones basada en las necesidades personales y en la experiencia adquirida mediante el transcurso de los años. Igualmente, sucede en sus objetivos y emociones que influyen en el comportamiento de manera positiva o negativa. La motivación da el impulso necesario para el cambio y evolución de cada sujeto, superando retos u obstáculos que se le presente al individuo. Del Valle (2015)

La motivación como un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento. La teoría indica que ciertos individuos sienten una fuerte necesidad por obtener logros, experimentan miedos o muestran un interés permanente por algo, deben trabajar duro para obtener lo que desea. Woolfolk (2006), citado por Del Valle (2015)

### **2.2.2. Concepto de Motivación para el Logro**

La motivación para el logro ha sido estudiada principalmente en los Estados Unidos y se considera que fue Murray en su libro *Explorations in personality* (1938) el primero en definir la motivación de logro y lo hace planteando que se trata de una necesidad que lleva a una persona a hacer algo percibido como difícil, de manera rápida y efectiva. Thornberry (2003)

Por otro lado, McClelland, discípulo de Murray, estudió la motivación de logro en los años cincuenta, en donde, a partir de sus estudios la definió como una tendencia a alcanzar el éxito en situaciones en las que el querer seguir con sus metas se evalúa con relación a estándares de excelencia. Thornberry (2003)

“McClelland en 1972 sostuvo 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 siempre una elección comparativa con lo ejecutado anteriormente, derivando satisfacción en realizar las cosas siempre mejores” Gálvez (2007; p.24), citado por Vargas, (2012)

“La motivación al logro se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo, el proponerse objetivos a largo plazo”. Morales (2000), citado por Del Valle, (2015; p.22)

De acuerdo a los elementos de la teoría de las necesidades sociales desarrollada por McClelland, tales como el Logro, Poder y Afiliación, “el logro es un interés por la excelencia y el éxito” Toro (2000; p.2), citado por Vargas, (2012)

### **2.2.3. Teorías sobre la Motivación**

#### ***2.2.3.1. Teorías sobre la Motivación de Murray***

El Psicólogo estadounidense Henry Murray, desarrolló un sistema de las necesidades que se consideran características del hombre y lo presento en su libro *Explorations in Personality*.

Wolman (2010)

Es probable que la contribución de Murray para el estudio de la personalidad, sea una investigación extensa e importante en las necesidades humanas. Desarrolló lo que sin duda es una lista amplia de las necesidades humanas que se encuentran en la psicología.

Murray encontró que las personas con alta motivación de logro eran sujetos más perseverantes, que se planteaban metas distantes y trabajaban para lograrlas, se sentían estimulados por querer superarse y disfrutaban las situaciones de competencia. Murray (1938), citado por Thornberry (2003)

Murray realizó una lista de veinte necesidades básicas a partir de un estudio intensivo en Harvard, pero Murray considera que no todas las necesidades están presentes en el individuo.

A continuación, se muestra la lista de las necesidades según Murray (1938):

1. Dominación: Controlar el propio ambiente humano.
2. Deferencia: Admirar y apoyar a otro superior.
3. Autonomía: Resistir la influencia o coacción.
4. Agresión: Vencer la oposición por la fuerza.
5. Degradación: Someterse en forma pasiva a una fuerza externa.
6. Logro: Realizar algo difícil.

7. Sexo: Formar y favorecer una relación erótica.
8. Sensibilidad: Buscar y disfrutar placeres sensuales.
9. Exhibicionismo: Llamar la atención de modo de causar una buena impresión.
10. Juego: Relajarse, divertirse, buscar recreación y entretenimiento.
11. Afiliación: Formar amistades y asociaciones.
12. Rechazo: Despreciar, ignorar o excluir a otro.
13. Ayuda: Buscar ayuda, protección o simpatía.
14. Cuidado: Cuidar a ayudar o proteger a otro desamparado.
15. Evitación de sentirse inferior: Evitar la humillación.
16. Defensa: Defenderse contra el asalto, la crítica y la culpa.
17. Oposición: Dominar o arreglar un fracaso luchando de nuevo.
18. Evitación de daño: Evitar el dolor, la lesión física, la enfermedad y la muerte.
19. Orden: Organizar las cosas.
20. Entendimiento: La tendencia a preguntar o a responder cuestiones generales.

Algunos ejemplos de la lista de las necesidades según Murray (1938):

- Autonomía: La necesidad de autonomía se manifiesta de las siguientes formas: por la resistencia a la autoridad (percibido como amenaza), por la resistencia a ser obligado (la persona no puede estar de acuerdo con algo que otros han sugerido), por ser independiente, por ser irresponsable o libre de reglas o normas, luchando contra las restricciones o la represión. La necesidad de autonomía se apodera de la conducta.

- **Logro:** La necesidad de lograr puede fusionarse con casi todas las demás necesidades. Algunas formas específicas de expresar la necesidad de logro son dominar situaciones difíciles: controlar, manipular y organizar objetivos físicos, vencer obstáculos; alcanzar niveles altos, rivalizar y superar a los competidores, ejercitar sus talentos y facultades, y en general hacer bien las cosas. Las personas en las que es intensa la necesidad de logro se describen como ambiciosas, arribistas y buenos peleadores. En algunos casos se fusiona con la Dominación.
- **Cuidado:** Una persona maternal es aquella que goza y desea intensamente hacer cosas que incluyen el cuidado de los demás. Algunas de las formas de expresar la necesidad de cuidar, consisten en proporcionar cuidados a alguien indefenso, guiar y proteger al débil, al herido, al joven, al solitario y al invalido. Rasgos que han sido tradicionalmente atribuidos a la feminidad. Las mascotas son objeto de la necesidad de cuidar. Su ausencia es considerada por algunos psicólogos como indicador de desarrollo anormal; sin embargo, la fascinación que tienen las mascotas para los humanos es ciertamente un misterio. Quizá una mascota satisface diversas necesidades: dominar, cuidar, sentirse superior a algo.

### ***2.2.3.2. Teorías sobre la Motivación de McClelland***

La Teoría de David McClelland fue planteada en el año 1961, y desarrollo una investigación sobre la relación entre la necesidad de logro y el desarrollo económico de un grupo o sociedad, en su obra *The Achieving Society* (1961)

Sostiene que los factores motivacionales son grupales y culturales y después de muchos estudios llego a la conclusión de que existen tres necesidades o motivos (poder, afiliación y



logro), que influyen en la motivación de la persona. Su teoría afirma que las persona están motivadas de acuerdo a la intensidad de su deseo de desempeñarse en términos de norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas. Hellriegel, Slocum, Woodman. (1999), citado por Vargas (2007)

Goleman (1999), citado por Osorio (2014) señala que McClelland estudió el comportamiento humano con un énfasis en la personalidad, ya que creía que esta debe tomar en cuenta los motivos, destrezas y rasgos adaptativos de una persona y las cogniciones o esquemas que lo llevan a la acción, por lo que su teoría se basó en descubrir qué motiva a la persona a la acción, donde señaló como causas los motivos y necesidades, mayormente influyente de lo inconsciente, lo que lo llevó a identificar tres tipos de necesidades sociales: Logro, poder y afiliación.

- Logro: se refiere al impulso y deseo de sobresalir, de mejorar la competencia, el de tener éxito y a su vez el sujeto lleve a cabo alcanzar e imponerse metas elevadas a un nivel de excelencia. “Estas personas compiten contra alguna norma de excelencia o contribución única frente a la cual es posible juzgar sus conductas y logros”. Hellriegel, et al. (1999), citado por Vargas. (2007)
- Poder: señala el deseo de influir en los demás. “Se considera que las personas que tienen una alta necesidad de poder, emplean más tiempo y esfuerzo pensando cómo obtener y ejercer el poder y la autoridad, que aquellas que tienen una baja necesidad de poder”. Naranjo (2009).
- Afiliación: es aquel que desea mantener o mejorar la relación con los demás. La meta común de la motivación de afiliación es la interacción social y lograr la aceptación de

otras personas. En ciertos casos, el comportamiento de afiliación se relaciona con una reducción de la ansiedad. Naranjo (2009)

García (2008), citado por Naranjo (2009) concuerda con lo anterior e indica que estas motivaciones son de tipo social y se aprenden de manera inconsciente, como resultado del medio en que se vive, lo que va de la mano de las recompensas y el refuerzo. Los tres tipos de necesidades pueden ser débiles o fuertes, dependiendo de las experiencias pasadas y las recompensas que se obtuvieron.

### ***2.2.3.3. Teorías sobre la Motivación de Maslow***

La teoría más importante en la perspectiva humanista, fue desarrollada por Abraham Maslow, en el cual enfatiza la capacidad de la persona, poniendo en manifiesto sus características positivas para lograr el éxito que desee. Osorio (2014)

Abraham Maslow en el año de 1943 desarrolló una teoría sobre la motivación humana, en la cual señaló que todas las personas tienen necesidades de primer orden o prioritarias; hasta que estas sean totalmente cubiertas, se interesarán por las otras de orden superior y una vez satisfechas las necesidades, dejarán de ser motivadoras. García (2008), citado por Naranjo (2009)

Cabe explicar que la diferencia entre la motivación y la satisfacción, es que la motivación es el impulso y esfuerzo por lograr una meta, mientras que la satisfacción es el gusto que se experimenta una vez alcanzada la meta. García (2008), citado por Naranjo (2009).

Según Santrock (2002), citado por Osorio (2014) de acuerdo a Maslow, las necesidades se satisfacen en el siguiente orden:

- Necesidades Fisiológicas: Son aquellas necesidades básicas para el sustento de la vida, como alimento, abrigo, descanso, etc.
- Necesidades de Seguridad: Son aquellas que evitan que la persona corra un riesgo, buscan estabilidad y control del entorno.
- Necesidades de Amor y Pertenencia: Son aquellas de tipo social. Se refieren a las relaciones con los demás.
- Necesidades de Estima: Se refiere a la autoestima positiva, es decir sentirse bien consigo mismo y con los demás.
- Necesidades de Autorrealización: Se refiere a desarrollar el potencial de la persona y sentir autocontrol, la autonomía y la independencia, también se relaciona con la autoestima.

#### **2.2.4. Tipos de Motivación**

##### ***a) Motivación Intrínseca***

“Cuando una persona se encuentra intrínsecamente motivada, realiza una acción o tarea comprometiéndose en ella, disfrutando y sintiendo, de modo inherente a la propia actividad, gran satisfacción”. Herrera (2009; p.28)

“La motivación intrínseca se concentra en el control y la competencia. El individuo desarrolla una competencia percibida para dominar las situaciones difíciles”. Schunk (1997), citado por Rivera (2014)

“La motivación intrínseca, es aquella que emerge de forma espontánea por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta sin que haya recompensas extrínsecas”.

Covington, (2000), Deci y Ryan, (1994), citado por Ormrod (2005)

“Si bien es cierto que las conductas intrínsecamente motivadas no son de mucha utilidad, se considera al ser humano como un organismo activo que continuamente explora, interactúa y se adapta a su entorno, entonces estas conductas resultan funcionales y dignas de consideración.

Para adaptarse las personas exploran los objetos por los que sienten curiosidad, desarrollan nuevas habilidades y las ponen a prueba. También desarrollan la habilidad para mejorar su entorno”. Reeve, (2000; p.131), citado por Rivera (2014)

### ***b) Motivación Extrínseca***

La motivación extrínseca se da cuando la fuente de motivación está fuera del individuo y de la tarea a realizar. Ormrod (2005)

La motivación extrínseca no se fundamenta en la satisfacción de realizar la cadena de acciones que compone aquello que estamos haciendo, sino en una recompensa que solo está relacionada con esta de manera indirecta, como si fuese un subproducto. García (2015)

“Están extrínsecamente motivados si dichas actividades se realizan por causas materiales, premios o aspectos contingentes que no se relacionan intrínsecamente con el aprendizaje escolar”. Herrera (2009; p.269)

“Como la motivación intrínseca y extrínseca fueron vistas como componentes aditivos de la motivación total de una persona y los premios considerados como refuerzos positivos del comportamiento a fin de realzar la motivación extrínseca (e.g., Skinner, 1954), se consideró que las recompensas monetarias podrían incrementar la motivación total de los individuos. Sin

embargo, Deci y sus colegas mostraron que la motivación intrínseca y extrínseca se relacionan”.  
Herrera (2009; p.220)

### **2.2.5. Relación entre la Motivación de Logro y Rendimiento Académico**

Según Barbera y Molero (1996), citado por Thornberry (2003) diversos estudios han mostrado que las personas con alta motivación de logro presentan una serie de características que favorecen un mejor y mayor rendimiento académico. Resumen lo siguiente:

- Se plantean metas realistas a largo plazo.
- Perciben sus metas como instrumentales para su éxito futuro.
- Son perseverantes e innovadores.
- Buscan retroinformarse sobre su desempeño.
- Analizan sus resultados de manera positiva.
- Son responsables de sus acciones.
- Presentan una activación ante tareas con estándares de excelencia.

Es muy obvio que el desencadenante para que un alumno desee obtener un aprendizaje parte de una buena motivación. Más una distinción que tenemos que hacer cuando estudiamos el tema de la motivación es el lugar donde se origina esa fuerza que impulsa al individuo. Bueno y Castanedo (1998), citado por Yactayo (2010)

La motivación de logro académico empuja y dirige al individuo a una consecución exitosa de forma competitiva. Se puede decir que hay muchos alumnos que tienen una motivación limitada por el mismo hecho de la dificultad del trabajo que se les presenta, propensos a ser los menos motivados en el cual buscan grupos de personas igual de desmotivados que ellos para no sentirse

después discriminados. Y los alumnos que tengan alta motivación se sentirán capaces de ir más allá arriesgándose a realizar tareas un poco más complejas. Yactayo (2010)

### **2.2.6. El Clima en la Clase**

El clima positivo en la clase incluye la organización de la actividad en el aula, el ritmo de trabajo, la claridad de los objetivos, los procedimientos, el grado de alboroto, los periodos de tiempo libre o “sin tener que hacer” y las preferencias mostradas por el docente. Alonso (1992), citado por Herrera (2009; p.66)

Así mismo, “Es importante fomentar un medio de trabajo entusiasta, agradable y desafiante para los estudiantes y los profesores, poniendo énfasis en el respeto mutuo, la confianza, la tolerancia y el trabajo en equipo”. Arancibia (1992), citado por Herrera (2009; p.66)

El maestro puede promover la motivación para aprender ofreciendo a sus estudiantes tareas o actividades atractivas que satisfagan su curiosidad e interés. Una tarea es considerada atractiva si desafía las capacidades del alumno y le permite, al mismo tiempo, tener cierto control del reto. Covington (2000), citado por Herrera (2009; p.67)

### **2.2.7. La Influencia de la Motivación de Logro en la Educación**

Desde la perspectiva evolutiva, considera que la motivación de logro aparece aproximadamente en los niños/niñas a partir del año y medio y dos años de vida, momento en que son capaces de expresar “Yo hice esto” y, por ende, descubren que son capaces de hacer algo. Veroff (1969), citado por Casiello (2013)

Arribó a la conclusión, tras haber realizado observaciones conductuales, que éste hecho acontecería entre los tres y tres años y medio. Por lo tanto, si la motivación de logro se desarrolla

a edades tempranas, la influencia de la familia y el modelo educativo que recibimos influye y mucho. Heckausen (1967), citado por Casiello (2013)

### **2.2.8. Etapas del Desarrollo Humano**

El desarrollo humano es el estudio científico del cambio y estabilidad del individuo. El desarrollo es sistemático, coherente y organizado. Es adaptativo ya que busca enfrentar las condiciones internas y externas de la vida.

Los científicos del desarrollo estudian estos tres ámbitos principales: físico, cognoscitivo y psicosocial.

El crecimiento del cuerpo, del cerebro, las capacidades sensoriales, las habilidades motrices y la salud son parte del desarrollo físico. El aprendizaje, atención, memoria, lenguaje, pensamiento, razonamiento y creatividad conforman el desarrollo cognoscitivo. Las emociones, la personalidad y relaciones sociales son aspectos del desarrollo psicosocial.

Las etapas del desarrollo humano según Diane, Sally y Ruth son:

1. Prenatal (concepción al nacimiento)
2. Lactancia e Infancia (nacimiento a tres años)
3. Niñez Temprana (tres a seis años)
4. Niñez Media (seis a once años)
5. Adolescencia (11 alrededor de 20 años)
6. Adulthood Temprana (20 a 40 años)
7. Adulthood Media (40 a 65 años)
8. Adulthood Tardía (65 años en adelante)

Para el trabajo de investigación, se toma la etapa de la Adulthood Temprana, de entre 20 a 40 años.

### ***2.2.8.1. Adulthood Temprana***

La adulthood temprana, definida por lo general como el lapso entre los 20 y 40 años, suele ser un periodo de posibilidades: muchas personas de esta edad por primera vez son autosuficientes, se hacen cargo de la casa que habitan y se ponen a prueba en las actividades que eligieron. Cada día toman decisiones que ayudan a determinar su salud, su profesión y su estilo de vida; sin embargo, cada vez son más los adultos jóvenes que no sientan cabeza de inmediato. Para ellos, el periodo entre los 20 y 25 años, e incluso un poco más, se ha convertido en una etapa de exploración llamada adulthood emergente. Papalia, Wendkos, Duskin (1984)

La condición física en la adulthood temprana, alcanza su máximo nivel y luego disminuye ligeramente. Las elecciones de estilo de vida, influyen en la salud.

En el desarrollo cognoscitivo, el pensamiento y los juicios morales, adquieren mayor complejidad. Se llevan a cabo elecciones educativas y laborales, a veces después de un periodo de exploración.

El desarrollo psicosocial, los rasgos y estilos de personalidad, se estabilizan, aunque las etapas y sucesos de la vida generan cambios de personalidad. Se establecen relaciones íntimas y estilos personales, pero no siempre son duraderos. Casi todos se casan y muchos tienen hijos.

### **2.2.9. Pobreza una perspectiva psicológica**

Según Reynaldo Alarcón nos dice que “La pobreza denota, básicamente, carencia de bienes materiales considerados necesarios para el sustento de la vida. Esta situación es generada por



ingresos económicos muy bajos, que determina que ciertas necesidades primarias, como alimentación, vestido, vivienda, salud y educación no sean cubiertas adecuadamente. Como consecuencia, la calidad de vida es duramente afectada”. Alarcón (2011; p.171)

“La pobreza encuentra asidero en sociedades cuya defectuosa organización política y económica propicia u irracional sistema de distribución de la riqueza; generando, entre los ciudadanos, desigualdades en los órdenes económico y social”. Alarcón (2011; p.171)

Las investigaciones psicológicas efectuadas en el curso de los 70 y 80, hicieron ver los efectos de la desnutrición severa, como correlativo de la pobreza crítica, como el funcionamiento del cerebro, la inteligencia, lo cognitivo y las alteraciones en el comportamiento. Esta situación lleva a establecer programas de alimentación escolar. También establecieron programas de estimulación temprana, inspirados en los hallazgos de la psicología contemporánea. Alarcón (2011)

“En términos generales, las experiencias tempranas positivas facilitan el desarrollo psicológico del niño, en tanto que las experiencias negativas lo obstaculizan”. Alarcón (2011; p.187)

Según Rubén Ardila y Oscar Galindo nos dice que el estudio psicológico de la pobreza ha tenido un crecimiento vertiginoso en los últimos diez años.

“Los hallazgos más recientes han sugerido que existe una relación directa entre vivir en pobreza y el desarrollo o presencia de ciertas características psicológicas, entre ellas diferencias individuales (rasgos de personalidad, propensión a enfermedades mentales, diferencias en inteligencia y habilidades específicas), e igualmente diferencias en el desarrollo del lenguaje, en la adquisición de nuevos conceptos y en la motivación, entre otras variables.” Galindo, O. y Ardila, R. (2012)

Básicamente en la pobreza se encuentran las condiciones económicas como el nivel de vida objetivo, la desigualdad o brecha de la pobreza y la posición o nivel socioeconómico. Galindo, O. y Ardila, R. (2012)

### **III. METODOLOGÍA**

### **3.1. El Enfoque de la Investigación**

Enfoque: Cuantitativo.

La investigación es de enfoque cuantitativo porque: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con la base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. Hernández, Fernández, Baptista, (2014; p.4).

### **3.2. Nivel o Tipo de la Investigación**

Nivel o tipo: Descriptivo.

“Busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo población”. Hernández et al. (2014; p.92).

### **3.3. Diseño de la Investigación**

Diseño: No Experimental de corte Transversal.

“Investigación no experimental: Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variable y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. Hernández et al. (2014; p.152).

“Diseño transversal: Investigaciones que recopilan datos de un momento único”. Hernández et al. (2014; p.154).

M – O

M: Muestra aleatoria de 178 estudiantes.

O: Evaluación según Escala ML-1 de Pedro Morales.

### **3.4. La Población y Muestra**

#### **a) Población**

La población de estudio es de 330 estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

#### Criterios de Inclusión

- Estudiantes de ambos sexos del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.
- Estudiantes que tengan la edad entre los 20 y 40 años.
- Estudiantes según las especialidades.

#### Criterios de Exclusión

- Estudiantes que no pertenezcan al Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.
- Estudiantes que tengan edades menores a los de 20 años o más de 40 años.

## b) Muestra

La muestra de estudio es de 178 estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

Tipo de muestra: Probabilística Estratificada.

“Muestra probabilística estratificada da muestreo en que la población se divide y se selecciona una muestra para cada segmento”. Hernández et al. (2014; p.181).

Formula

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

- N: 330
- k: 1.96
- e: 5
- p: 0.5
- q: 0.5
- n: 178

### 3.5. Definición y Operacionalización de Variables

#### 3.5.1. Definición Conceptual

Según Morales (2000) la motivación al logro, se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo, el proponerse objetivos a largo plazo.

#### 3.5.2. Definición Operacional

Respuesta de la Escala de Motivación de Logro de Pedro Morales Vallejo (2006).

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Valor
Motivación para el Logro	Según Morales (2000) la motivación al logro, se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo, el proponerse objetivos a largo plazo.	Respuesta de la Escala de Motivación de Logro de Pedro Morales Vallejo (2006).	Motivación de Logro	Se mide con los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.	Nivel Bajo 16-32 Nivel Medio 33-48 Nivel Alto 49-64

**Fuente:** Escala de Motivación de Logro (ML-1)

### **3.6. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos**

#### **3.6.1. Técnicas**

Las técnicas a utilizar son de evaluación y de procesamiento.

- De evaluación: Se usó la psicometría.
- De procesamiento: Se usó las medidas de frecuencia numérica y el programa estadístico Microsoft Office Excel 2016.

#### **3.6.2. Instrumento**

El instrumento utilizado fue la Escala de Motivación de Logro (ML-1). El nombre del autor es Pedro Morales Vallejo, el año de la prueba realizada es 2006 y como tipo de instrumento, Escala. Mide el nivel de motivación al logro.

El manual de la Escala (ML-1), señala que el punteo global refleja como indicador de motivación al logro la búsqueda del éxito. Así mismo, evalúa los siguientes factores:

- a) Grado de competitividad o valoración del éxito.
- b) Nivel de organización y métodos de trabajo.
- c) Constancia en el trabajo.

La población que se evalúa es a jóvenes y adultos. La escala consta de 16 ítems y la forma de aplicación se da manera individual o colectiva. El tiempo que se le aplica al sujeto es de 10 minutos.

El modo de calificación de la Escala de Motivación de Logro (ML-1), da cuatro respuestas, que son las siguientes: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (A), En desacuerdo (D) y Totalmente en desacuerdo (TD).



En la clave de corrección se toman los ítems de formas separadas, de la siguiente manera:

- Los Ítems 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16
- Los Ítems 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15

De ésta manera es la forma en que se corrige:

- Los Ítems 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16 en: Totalmente de acuerdo (TA) se dará un puntaje de 4.
- Los Ítems 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16 en: De acuerdo (A) se dará un puntaje de 3.
- Los Ítems 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16 en: En desacuerdo (D) se dará un puntaje de 2.
- Los Ítems 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16 en: Totalmente en desacuerdo (TD) se dará un puntaje de 1.

Siguen los siguientes Ítems; pero la corrección es de modo inverso, de la siguiente manera:

- Los Ítems 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15 en: Totalmente de acuerdo (TA) se dará un puntaje de 1.
- Los Ítems 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15 en: De acuerdo (A) se dará un puntaje de 2.
- Los Ítems 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15 en: En desacuerdo (D) se dará un puntaje de 3.
- Los Ítems 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15 en: Totalmente en desacuerdo (TD) se dará un puntaje de 4.

En cuanto a los resultados, se encuentran clasificados e interpretados según el nivel de motivación; que son los siguientes niveles: Bajo, Medio o Alto.

- Bajo: 16 – 32
- Medio: 33 – 48
- Alto: 49 – 64

**Validez y Confiabilidad:** El autor de la escala, validó el instrumento utilizando distintas pruebas estadísticas, para medir la calidad del test. Para la interpretación de los resultados se tomó los estudios fiables, cuya media fue de 44.76 en la escala (ML-1), realizados a 350 personas (216 varones y 134 mujeres), de 1° de Derecho y Económicas.

Este instrumento responde a la escala Likert, la cual es una herramienta de medición que, a diferencia de preguntas dicotómicas con respuestas sí/no, nos permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que le propongamos.

**Validez:** El presente estudio fue evaluado por 8 jueces dando un 100% mediante el criterio de jueces, el resultado permite concluir con un puntaje de 7.87 con un porcentaje del 98.42% para determinar éste tipo de validez.

**Confiabilidad:** El Alfa de Cronbach es de  $\alpha = 0.716$ , que según George & Mallery (2003) mencionan que el coeficiente alfa  $> 7$  es aceptable. La confiabilidad se realizó con 80 estudiantes de un CETPRO de la Región de Ayacucho 2017, que cumplen con las características de la población de estudio.

Se puede señalar que la Escala (ML-1) cumple con los criterios de validez y confiabilidad de un instrumento de calidad para medir el nivel de motivación al logro en jóvenes y adultos.

### 3.7. Plan de Análisis

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencias y porcentuales.

El procesamiento de datos se realizó utilizando el programa estadístico Microsoft Office Excel 2016.

### **3.8. Principios Éticos**

Para evaluar el nivel de la variable utilizada en el presente estudio, se solicitará la autorización de los participantes, previa a la encuesta a través de un formato de consentimiento informado.

En la investigación se considerará la deontología profesional de Confidencialidad, ya que no se develará la identidad de los encuestados por ningún motivo a nadie que no sea parte de este estudio.

Considerando que la ética es muy fundamental en todo trabajo de investigación, por lo tanto, se debe respetar las ideas de los diferentes autores que han sido consultados, así como también respetar nuestras unidades del trabajo desarrollado, puesto que son jóvenes y señoritas cuya información proporcionada debe cumplir única y exclusivamente con los fines y objetivos de la investigación.

El estudio cumple con los principios básicos de la ética en investigación como el principio de beneficencia, tanto para la institución como para la investigadora. La información recopilada en todo el trabajo es utilizada solo exclusivamente para la presente investigación.

#### **IV. RESULTADOS**

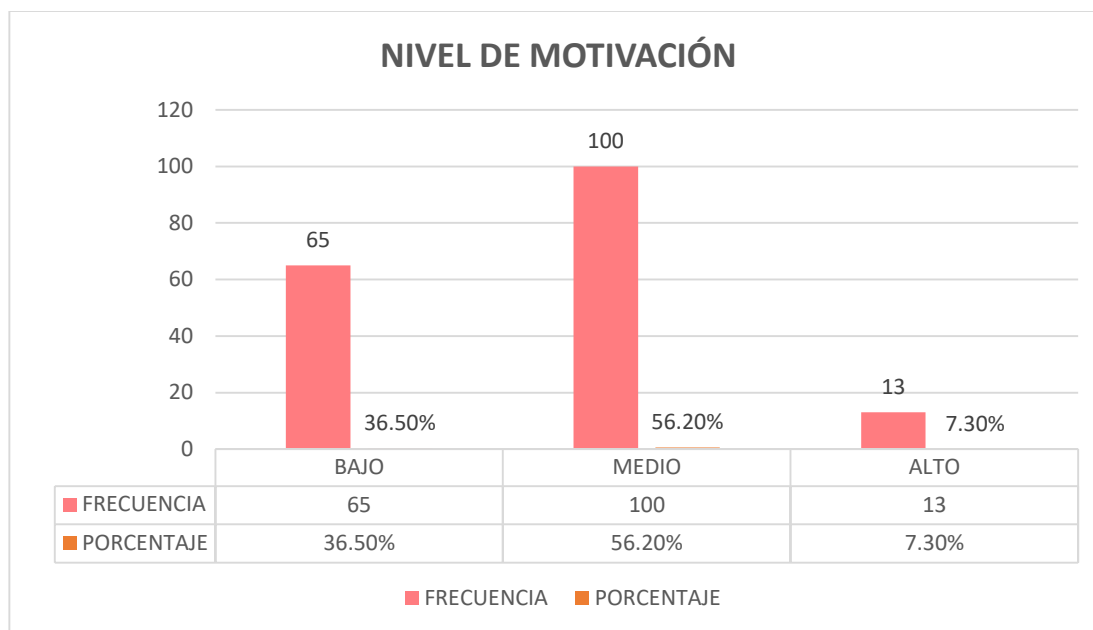
#### 4.1. Resultados

Tabla 1  
*Nivel de motivación para el logro de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva "Joaquín López Antay" Ayacucho - 2017.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	65	36.5%
Medio	100	56.2%
Alto	13	7.3%
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la Tabla 1, se observa que los estudiantes del Cetpro “Joaquín López Antay”, el total de estudiantes es de 178, de los cuales 65 estudiantes tienen un nivel bajo de motivación dando un 36.5%, 100 estudiantes tienen un nivel de motivación medio dando un 56.2%, y 13 estudiantes tienen un nivel alto motivación dando un 7.3%.



*Figura 1.* Nivel de motivación de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

En la figura 1, se observa que el 56.2% de los estudiantes se ubican en el nivel medio de motivación para el logro, seguido por el 36.5% en el nivel bajo de motivación para el logro y el 7.3% en el nivel alto de motivación para el logro.

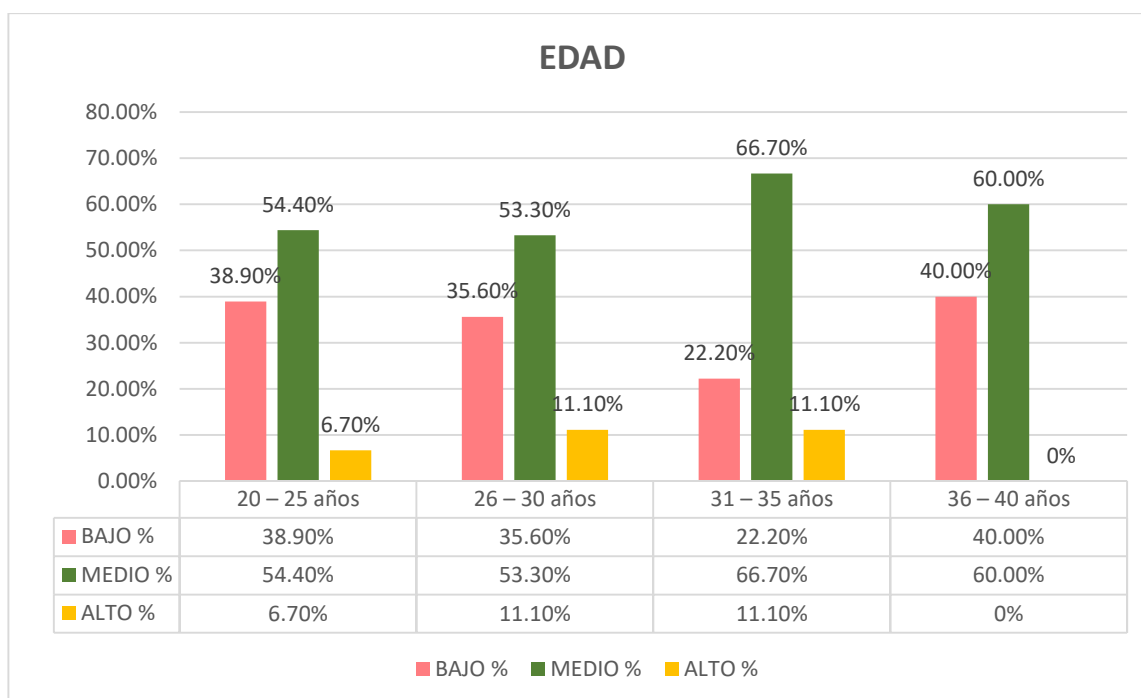
Tabla 2

*Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por edad del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho - 2017.*

<b>Nivel</b>	<b>Bajo</b>		<b>Medio</b>		<b>Alto</b>		<b>Total</b>	
<b>Edad</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
20 – 25 años	35	38.9%	49	54.4%	6	6.7%	90	50.6%
26 – 30 años	16	35.6%	24	53.3%	5	11.1%	45	25.2%
31 – 35 años	4	22.2%	12	66.7%	2	11.1%	18	10.1%
36 – 40 años	10	40.0%	15	60.0%	0	0%	25	14.1%
<b>Total</b>							<b>178</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la tabla 2, se observa que los estudiantes del Cetpro “Joaquín López Antay” con un total de 178 estudiantes, en las diferentes edades entre 20 – 40 años se encuentran en un nivel medio de motivación dando a resaltar que los de 31 – 35 años dan un 66.7%.



*Figura 2.* Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por edad del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho - 2017.

En la figura 2, se observa los niveles según las edades de la variable motivación para el logro. El 54.4% de estudiantes de 20 a 25 años se encuentran en un nivel medio, el 53.3% de estudiantes de 26 a 30 años se encuentran en un nivel medio, el 66.7% de estudiantes de 31 a 35 años se encuentran en un nivel medio y el 60.0% de estudiantes de 36 a 40 años se encuentran en un nivel medio de motivación para el logro.



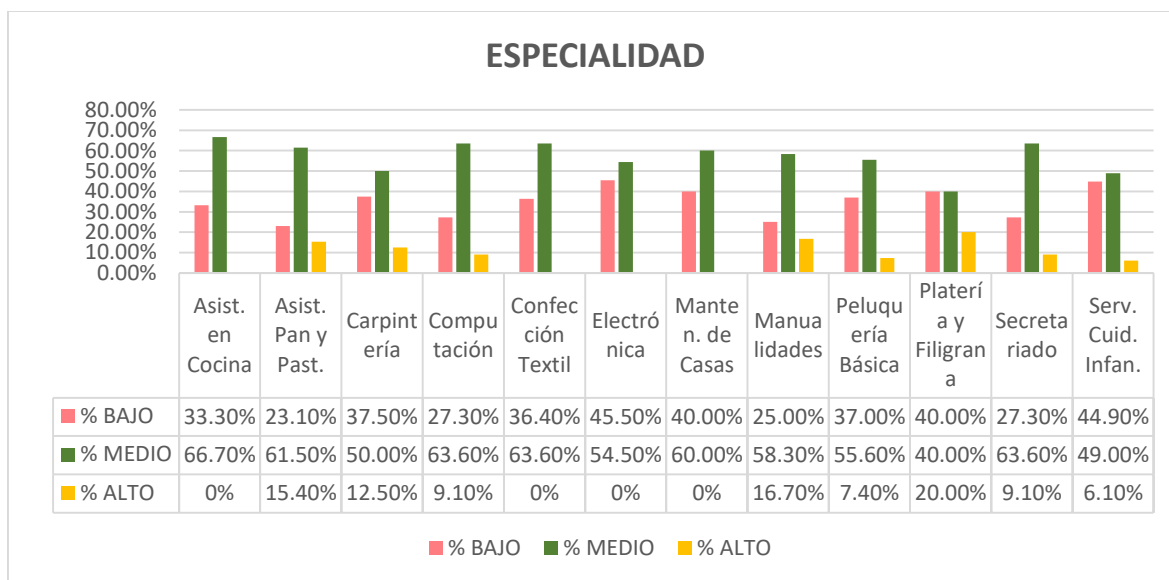
Tabla 3

*Nivel de motivación para el logro en los estudiantes por especialidad del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.*

Nivel	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Asist. en Cocina	5	33.3%	10	66.7%	0	0%	15	8.4%
Asist. Pan y Past.	3	23.1%	8	61.5%	2	15.4%	13	7.3%
Carpintería	3	37.5%	4	50.0%	1	12.5%	8	4.4%
Computación	3	27.3%	7	63.6%	1	9.1%	11	6.1%
Confección Textil	4	36.4%	7	63.6%	0	0%	11	6.1%
Electrónica	5	45.5%	6	54.5%	0	0%	11	6.1%
Manten. de Casas	2	40.0%	3	60.0%	0	0%	5	2.9%
Manualidades	3	25.0%	7	58.3%	2	16.7%	12	6.9%
Peluquería Básica	10	37.0%	15	55.6%	2	7.4%	27	15.1%
Platería y Filigrana	2	40.0%	2	40.0%	1	20.0%	5	2.9%
Secretariado	3	27.3%	7	63.6%	1	9.1%	11	6.1%
Serv. Cuid. Infan.	22	44.9%	24	49.0%	3	6.1%	49	27.7%
<b>Total</b>							<b>178</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la tabla 3, se observa los niveles según las especialidades de la variable motivación para el logro. El 66.7% de la especialidad de Asistencia en Cocina se ubican en un nivel medio, el 61.5% de la especialidad de Asistencia en Panadería y Pastelería se ubica en un nivel medio, el 50.0% de la especialidad de Carpintería se encuentran en un nivel medio, las especialidades de Computación y Confección Textil se encuentran en un nivel medio ambas con un 63.6%, el 54.5% de la especialidad de Electrónica se ubican en un nivel medio, el 60.0% de la especialidad de Mantenimiento de Casas se encuentran en un nivel medio, el 58.3% de la especialidad de Manualidades se encuentra en un nivel medio, el 55.6% de la especialidad de Peluquería Básica se ubican en un nivel medio, el 40.0% de la especialidad de Platería y Filigrana se ubica en nivel medio, el 63.6% de la especialidad de Secretariado se ubica en un nivel medio y por último el 49.0% de la especialidad de Servicio de Cuidados Infantiles se ubica en un nivel medio de motivación para el logro.



*Figura 3.* Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por especialidad del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

En la figura 3, se observa los niveles según las especialidades de la variable motivación para el logro. El 66.7% de la especialidad de Asistencia en Cocina se ubican en un nivel medio, el 61.5% de la especialidad de Asistencia en Panadería y Pastelería se ubica en un nivel medio, el 50.0% de la especialidad de Carpintería se encuentran en un nivel medio, las especialidades de Computación y Confección Textil se encuentran en un nivel medio ambas con un 63.6%, el 54.5% de la especialidad de Electrónica se ubican en un nivel medio, el 60.0% de la especialidad de Mantenimiento de Casas se encuentran en un nivel medio, el 58.3% de la especialidad de Manualidades se encuentra en un nivel medio, el 55.6% de la especialidad de Peluquería Básica se ubican en un nivel medio, el 40.0% de la especialidad de Platería y Filigrana se ubica en nivel medio, el 63.6% de la especialidad de Secretariado se ubica en un nivel medio y por último el 49.0% de la especialidad de Servicio de Cuidados Infantiles se ubica en un nivel medio de motivación para el logro.

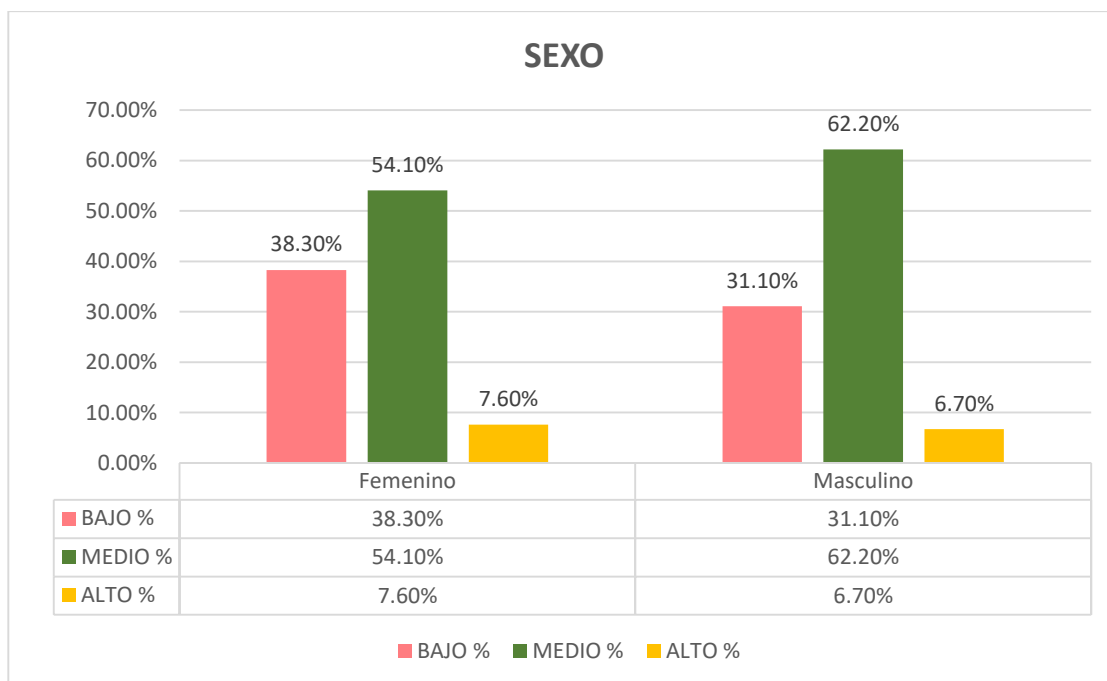
Tabla 4

*Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por sexo del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.*

<b>Nivel</b>	<b>Bajo</b>		<b>Medio</b>		<b>Alto</b>		<b>Total</b>	
<b>Sexo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Femenino	51	38.3%	72	54.1%	10	7.6%	133	74.7%
Masculino	14	31.1%	28	62.2%	3	6.7%	45	25.3%
<b>Total</b>							<b>178</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la tabla 4, se observa que los estudiantes del Cetpro “Joaquín López Antay”, que el total de estudiantes es de 178, en donde el sexo femenino con un total de 133 estudiantes, 72 se encuentran en un nivel medio con un 54.1%. En el sexo masculino con un total de 45 estudiantes, 28 de encuentran en un nivel medio de motivación con un 62.2%.



*Figura 4.* Nivel de motivación para el logro en los estudiantes por sexo del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

En la figura 4 se observa los niveles según el sexo de la variable motivación para el logro. El 54.1% del sexo femenino se encuentran en un nivel medio y el 62.2% del sexo masculino se ubican en un nivel medio de motivación para el logro.

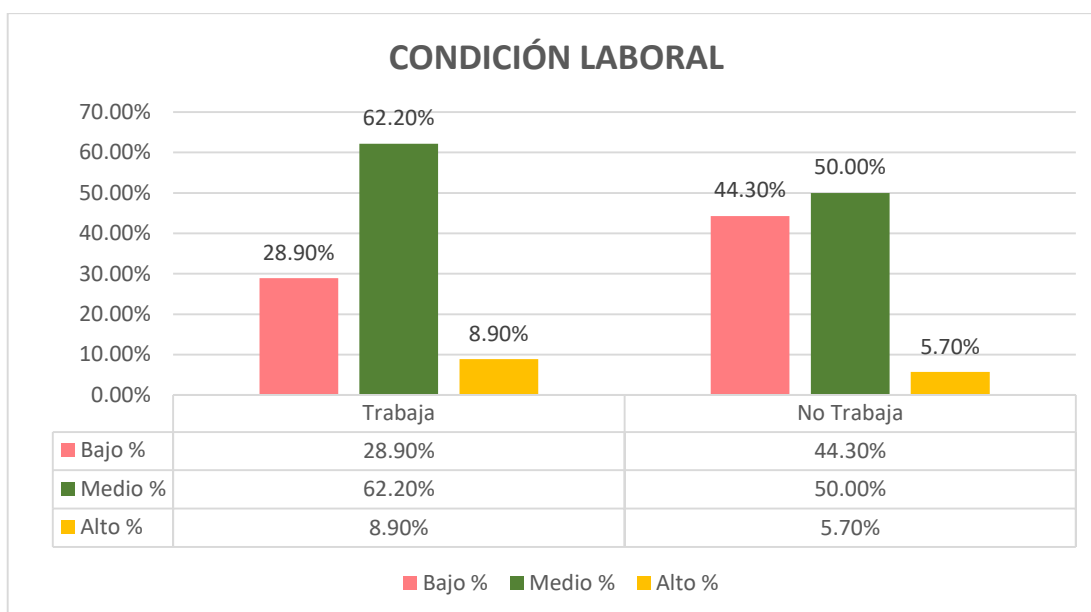
Tabla 5

*Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por condición laboral del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.*

<b>Nivel</b>	<b>Bajo</b>		<b>Medio</b>		<b>Alto</b>		<b>Total</b>	
<b>Condición Laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Trabaja	26	28.9%	56	62.2%	8	8.9%	90	50.6%
No Trabaja	39	44.3%	44	50.0%	5	5.7%	88	49.4%
<b>Total</b>							<b>178</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Escala de Motivación de Logro (ML-1)

En la tabla 5, se observa que los estudiantes del Cetpro “Joaquín López Antay”, que el total de estudiantes es de 178, en donde los que trabajan con un total de 90 estudiantes, 56 tienen nivel medio de motivación con un 62.2%, los estudiantes que no trabajan con un total de 88 estudiantes, 44 tienen un nivel medio de motivación con un 50.0%.



*Figura 5.* Nivel de motivación para el logro de los estudiantes por condición laboral del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

En la figura 5 se observa los niveles según la condición laboral de la variable motivación para el logro. El 62.2% de los estudiantes que trabajan se ubican en un nivel medio y el 50.0% de los estudiantes que no trabajan se ubican en un nivel medio de motivación para el logro.

## 4.2. Análisis de Resultados

En la presente investigación podemos observar que según la Escala de Motivación al Logro (ML-1) aplicada a los 178 estudiantes del CETPRO “Joaquín López Antay”, el nivel de motivación para el logro se encuentra en un nivel medio representado por el 56.2%, el cual nos indica que las personas se caracterizan por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo y por último el proponerse objetivos a largo plazo. Morales, (2000), citado por Del Valle, (2015). Así mismo un 36.5% de los estudiantes se encuentran en un nivel bajo, uno de los motivos sería que estén inseguros con uno mismo o también que estén insatisfechos con lo que hacen, por lo cual no se encuentran impulsados para desarrollarse plenamente y alcanzar sus objetivos, y por último el nivel alto representado por un 7.3%, según Murray (1938) citado por Thornberry (2003), nos dice que las personas con una alta motivación de logro, eran más perseverantes en cuanto a planearse metas en la cual trabajaban para lograrlo y se sentían impulsados por querer superarse para luego disfrutar de las situaciones de competencias. (Ver Figura 1).

Si bien es cierto que los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” son personas de escasos recursos económicos y algunos provienen de zonas rurales, quieren esforzarse y superarse a pesar de que tienen muchas dificultades y carencias; sin embargo, los estudiantes con baja motivación, tienen dificultades para poder realizarse en el ámbito profesional. Por último, tanto los que salieron en la Escala ML-1 nivel medio y alto, tienen el propósito de superarse, eso hace que puedan conducir sus esfuerzos a una determinada meta, deseo y objetivos a corto, mediano y largo plazo en todo ámbito.

### 4.3. Discusión de Resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de motivación para el logro de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.

Se aprecia que el 56.2% de los estudiantes, se ubican en un nivel medio de motivación para el logro, el 36.5% se encuentran con un nivel bajo y tan solo el 7.3% se encuentran con un nivel alto. (Tabla 1).

De los resultados obtenidos se puede observar que hay una similitud con lo mencionado por Del Valle, María (2015) que en su estudio titulado “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)”, determino que su mayoría los docentes del primer y cuarto año, presentan un nivel medio de motivación para el logro.

Así mismo se observa una diferencia con lo obtenido por Osorio, Eva (2014) en su estudio, “La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la Universidad Rafael Landívar”, determinó que los estudiantes presentan un nivel de motivación de logro, por arriba del nivel medio.



## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

Los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay”, en su mayoría tienen un nivel medio de motivación para el logro, lo que nos da a conocer que se encuentran en el proceso de poder llegar a la búsqueda del éxito.

La edad si influye en la motivación para el logro, ya que se identificó que en los estudiantes de 20 a 35 años, se presentó un porcentaje reducido en el nivel alto, mientras que en los estudiantes de 36 a 40 años no se obtuvo ningún estudiante en este nivel.

No hay una relación entre la especialidad y la motivación para el logro, ya que en todas las especialidades se presentaron un mayor porcentaje de los estudiantes en el nivel medio.

El Sexo no influye en el nivel de motivación para el logro, ya que en ambos sexos los mayores porcentajes estuvieron dentro del nivel medio y bajo. Asimismo, no se observa una marcada diferencia entre los porcentajes obtenidos para cada sexo según nivel.

La condición laboral si influye en la motivación para el logro, ya que en los estudiantes que trabajan se obtuvieron los mayores porcentajes en los niveles medio y alto, y un menor porcentaje dentro del nivel bajo.

## **5.2. Recomendaciones**

Es necesario organizar talleres, charlas de motivación para el logro a los estudiantes con temas como la búsqueda del éxito, el interés, la constancia, la responsabilidad y el proponerse objetivos a corto, mediano y largo plazo en base a diferencias culturales desde el inicio de sus estudios hasta culminar su carrera.

Desarrollar en ellos el hábito de permanecer interesados en su tarea, ya que no basta con hacer la tarea, sino que es necesario el querer hacerlo por voluntad propia.

Tener en cuenta que la Escala de Motivación de Logro (ML-1), podría necesitar algunas mejoras para que haya una mejor elaboración de la encuesta a realizar.

Este estudio servirá como base para futuras investigaciones, para que tengan en cuenta los datos estadísticos y para los próximos estudiantes que deseen dirigirse al tema de motivación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2011). *Psicología Contemporánea / Ensayos*. 1ra edición. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Alonso, J. (1992). En Herrera, D. (2009). *Teorías Contemporáneas de la Motivación / Una perspectiva aplicada*. 1ra edición. Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Arancibia, V. (1992). Herrera, D. (2009). *Teorías Contemporáneas de la Motivación / Una perspectiva aplicada*. 1ra edición. Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Barbera, E. y Molero, C. (1996). En Thornberry, G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión. *Revista de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima*, 6, 197-216.  
Recuperado el 17 de noviembre del 2017, de  
<http://dx.doi.org/10.26439/persona2003.n006.931>
- Bueno, J. A. y Castanedo, C. (1998). En Yactayo, J. (2010). *Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una Institución Educativa del Callao*. (Tesis de Licenciatura inédita). Escuela de Post Grado – USIL, Lima. Recuperado el 11 de noviembre del 2017, de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1352>
- Covington, M. (2000), Deci, E y Ryan, R. (1994). En Rivera, G. (2014). *La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de Comayagüela, M.D.C., durante el año lectivo 2013*. (Tesis de Maestría inédita). Dirección de Post Grado. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, M.D.C. Recuperado el 13 de noviembre del 2017, de  
<http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcst9n1>

- Covington, M. (2000). Herrera, D. (2009). *Teorías Contemporáneas de la Motivación / Una perspectiva aplicada*. 1ra edición. Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Del Valle, M. (2015). *Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes (estudio realizado en el 1er. Y 4to. Año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la Universidad Rafael Landívar)*. (Tesis de Licenciatura inédita). Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 11 de noviembre del 2017, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf>
- Escobar, C. y Aguilar, R. (2002). En Vargas, G. (2007). *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco*. (Tesis de Doctorado inédita). Escuela Universitaria de Post Grado – UNMSM, Lima. Recuperado el 10 de noviembre del 2017, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/563>
- Galindo, O y Ardila, R. (2012). Psicología y pobreza. Papel del locus de control, la autoeficacia y la indefensión aprendida. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 30 (2), 381-407. Recuperado el 13 de noviembre del 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79924881013>
- Gálvez, Y. (2007). En Vargas, P. (2012). *La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho*. (Tesis de Licenciatura inédita). Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima. Recuperado el 13 de noviembre del 2017, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4443>
- García, A. (2008). En Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación de la*

- Universidad de Costa Rica*, 33(2), 153-170. Recuperado el 15 de noviembre del 2017, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>
- García, J. (2015). *Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales*. Recuperado el 11 de noviembre del 2017, de <https://psicologiaymente.net/psicologia/tipos-de-motivacion>
- George, D. y Mallery, P. (2003). En Frías, D. (2014). *Apuntes de SPSS*. Universidad de Valencia. Recuperado el 20 de enero de 2017 de <https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- Goleman, D. (1999). En 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 Maestría inédita). Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado el 12 de noviembre del 2017, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/83/Osorio-Eva.pdf>
- Heckaunsen, H. (1967). En Casiello, M. (2013, 20 de febrero). La motivación de Logro. *Psicología y Salud, Psicopedagogía*. Recuperado el 16 de enero de 2018 de <https://casiellomariangeles.wordpress.com/2013/02/20/la-motivacion-de-logro-por-mariangeles-casiello/>
- Hellriegel, Slocum, Woodman. (1999). En Vargas, G. (2007). *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco*. (Tesis de Doctorado inédita). Escuela Universitaria de Post Grado – UNMSM, Lima. Recuperado el 10 de noviembre del 2017, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/563>
- Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México D.F: Mc Graw Hill.

- Herrera, D. (2009). *Teorías Contemporáneas de la Motivación / Una perspectiva aplicada*. 1ra edición. Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Morales, P. (2000), En Del Valle, M. (2015). *Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes (estudio realizado en el 1er. Y 4to. Año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la Universidad Rafael Landívar)*. (Tesis de Licenciatura inédita). Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 11 de noviembre del 2017, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf>
- Morales, P. (2006). *Medición de Actitudes en Psicología y Educación / Construcción de escalas y problemas metodológicos*. 3ra edición. España. Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas Madrid.
- Murray, H. (1938). En Thornberry, G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión. *Revista de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima*, 6, 197-216. Recuperado el 17 de noviembre del 2017, de <http://dx.doi.org/10.26439/persona2003.n006.931>
- Murray, H. (1938). *Explorations in Personality. [Exploraciones en la Personalidad]*. 2da edición. New York: Oxford University Press. Recuperado el 9 de noviembre del 2017, de <https://archive.org/stream/explorationsinpe031973mbp#page/n7/mode/2up>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación de la Universidad de Costa Rica*, 33(2), 153-170. Recuperado el 15 de noviembre del 2017, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/510/525>

Ormrod, J. E. (2005). *Aprendizaje Humano*. 4ta edición. Madrid. Pearson Educación.

Recuperado el 15 de noviembre del 2017, de

<https://saberepsi.files.wordpress.com/2016/09/ellis-aprendizaje-humano.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 Maestría inédita). Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar,

Guatemala. Recuperado el 12 de noviembre del 2017, de

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

Papalia, D. Wendkos, S. Duskin, R. (2009). *Desarrollo Humano*. Undécima edición. México

D.F: Mc Graw Hill. Recuperado el 14 de noviembre del 2017, de

<https://iessb.files.wordpress.com/2015/03/175696292-desarrollo-humano-papalia.pdf>

Reeve, J. (2000). En Rivera, G. (2014). *La motivación del alumno y su relación con el*

*rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria*

*del Instituto República Federal de México de Comayagüela, M.D.C., durante el año lectivo*

*2013.* (Tesis de Maestría inédita). Dirección de Post Grado. Universidad Pedagógica

Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, M.D.C. Recuperado el 13 de noviembre del

2017, de <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcst9n1>

Santrock, J. (2002). En 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 Maestría inédita). Facultad de Humanidades de la Universidad

Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado el 12 de noviembre del 2017, de

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



- Schunk, D. (1997). En Rivera, G. (2014). *La motivación del alumno y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato Técnico en Salud Comunitaria del Instituto República Federal de México de Comayagüela, M.D.C., durante el año lectivo 2013*. (Tesis de Maestría inédita). Dirección de Post Grado. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, M.D.C. Recuperado el 13 de noviembre del 2017, de <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmct9n1>
- Thornberry, G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión. *Revista de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima*, 6, 197-216. Recuperado el 17 de noviembre del 2017, de <http://dx.doi.org/10.26439/persona2003.n006.931>
- Toro, F. (2000). En Vargas, P. (2012). *La motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga-Ayacucho*. (Tesis de Licenciatura inédita). Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica Del Perú, Lima. Recuperado el 13 de noviembre del 2017, de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4443>
- Vallerand, R. y Blais, M. (1987). En Cortes, M. (2015). *Caracterización de la motivación y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes de primer semestre de Medicina de la Pontificia Universidad Javeriana*. (Tesis de Maestría inédita). Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. Recuperado el 16 de noviembre del 2017, de <http://hdl.handle.net/10554/17118>
- Vargas, G. (2007). *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco*. (Tesis de

Doctorado inédita). Escuela Universitaria de Post Grado – UNMSM, Lima. Recuperado el 10 de noviembre del 2017, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/563>

Veroff, J. (1969). En Casiello, M. (2013, 20 de febrero). La motivación de Logro. *Psicología y Salud, Psicopedagogía*. Recuperado el 16 de enero de 2018 de <https://casiellomariangeles.wordpress.com/2013/02/20/la-motivacion-de-logro-por-mariangeles-casiello/>

Wolman, B. (2012). *Diccionario de Psicología*. 2da edición. México D.F: Trillas.

Yactayo, J. (2010). *Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una Institución Educativa del Callao*. (Tesis de Licenciatura inédita). Escuela de Post Grado – USIL, Lima. Recuperado el 11 de noviembre del 2017, de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1352>

**ANEXOS**

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN DE ESTUDIO Y CONSENTIMIENTO A LA AUTORIDAD**

**SEÑORA:** MAGISTER MARUJA GARIBAY SALAZAR DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA “JOAQUÍN LÓPEZ ANTAY”

Yanina Mayorca Martinez, en mi calidad de coordinadora de la Escuela Profesional de Psicología, ULADEDCH - Católica, Filial Ayacucho; me presento y expongo:

Que teniendo la necesidad de investigar; presento a FRANCHESCA SILVANA LEDESMA PANTOJA Bachiller en Psicología, con D.N.I. 47780583; estudiante del curso de Taller de Investigación I de la Facultad de Ciencias de la Salud - Escuela Profesional de Psicología egresada de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - Filial Ayacucho quien desea realizar el estudio sobre **“MOTIVACIÓN PARA EL LOGRO DE LOS ESTUDIANTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA “JOAQUIN LÓPEZ ANTAY” AYACUCHO – 2017”** abarcando todas las especialidades del CETPRO ubicado en el Jr. Bellido # 771, Provincia de Huamanga y Departamento de Ayacucho 2017.

El instrumento que se ha de aplicar es la Escala ML-1 (Escala de Motivación al Logro) que contiene 16 ítems de 10 minutos de aplicación de forma colectiva, por lo que solicito la atención a la presente.

**Por lo tanto:**

Ruego a Ud. acceder a mi petición agradeciendo de antemano su gentil colaboración, hago propicia la ocasión para expresarle la muestra de mi especial consideración.

Atentamente,



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
LOS ANGELES DE CHIMBOTE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA  
COORDINADOR DE LA ESCUELA  
DE PSICOLOGIA

Psi. Yanina Mayorca Martinez



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION  
AYACUCHO  
CETPRO "JOAQUIN LOPEZ ANTAY"  
Mgtr. Maruja C. Garibay Salazar  
DIRECTORA

Mgtr. Maruja Garibay Salazar



Franchesca S. Ledesma Pantoja

**SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**DEIRECTORA DEL CETPRO JOAQUÍN LOPEZ ANTAY**

**Magister Maruja Garibay Salazar**

Yo Franchesca Silvana Ledesma Pantoja; identificada con D.N.I N° 47780583, domiciliada en Jr. María Montessori #113, tesista en psicología, me presento ante Ud. y expongo:

Que habiendo culminado satisfactoriamente la carrera de **PSICOLOGÍA** en la Universidad Católica Los Ángeles - Chimbote, solicito a Ud. permiso para realizar un trabajo de investigación titulada "**MOTIVACIÓN PARA EL LOGRO**", en el centro de salud que Ud. dirige.

Para esta investigación se ha considerado como objetivo principal, determinar el nivel de motivación para el logro en los estudiantes.

**INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN**

El instrumento que se utilizará para medir el nivel de motivación es la escala de Motivación de Logro - ML1 de Pedro Morales.

**TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación es el DESCRIPTIVO, de corte transversal, no experimental.

**POR LO EXPUESTO**

Considere Ud. los beneficios tanto para el CETPRO como para mi persona, en caso de aceptar mi petición.

Sin más que decir me despido cordialmente.

**Ayacucho 23 de octubre, del 2017**



**FRANCHESCA SILVANA LEDESMA PANTOJA**  
Bachiller en Psicología  
DNI: 47780583



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr (a).

En mi condición de bachiller egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología de la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE, yo Franchesca Silvana Ledesma Pantoja me dirijo a Ud. para solicitarle su apoyo en la realización de la investigación titulada “MOTIVACION PARA EL LOGRO EN LOS ESTUDIANTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA “JOAQUÍN LÓPEZ ANTAY” AYACUCHO – 2017” la cual consiste en el llenado de la Escala de Motivación al Logro (ML-1). La información que Ud. proporcione será reservada y tiene la libertad de retirarse cuando lo desee por conveniente.

**PERMISO CONSENTIDO****DECLARACIÓN DE PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA**

Yo, Jara Palomino Rosmeri Lize x identificada  
con DNI 70097999 domiciliado en Jr. Union 243 Magdalena

.....Habiendo sido informado(a)  
con detalle sobre los objetivos del estudio y sabiendo que los resultados beneficiaran al  
CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA "JOAQUÍN LÓPEZ  
ANTAY" y a los estudiantes participantes voluntariamente en la investigación realizado  
por la investigadora, Franchesca Silvana Ledesma Pantoja de la UNIVERSIDAD  
CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE, hasta su finalización sin perjuicio  
alguno, doy por autorización la evaluación dada hacia mi persona.

Ayacucho, 29 de noviembre del 2017.







Edad: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_  
 Sexo: F  M  Condición Laboral: Trabajo  No Trabajo   
 Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

### MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?</i>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío				
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil				
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil				
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo				
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho				
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo				
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia				
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría				
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual				
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza				
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad				
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso				
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil				
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo				
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos				
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles				



<i>Clave de Corrección</i>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
Ítems: 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Ítems: 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

Los resultados se encuentran clasificados e interpretados según el nivel de motivación; bajo, medio o alto. Se hicieron rangos en base al punteo total otorgado (del 1 al 4) siendo 4 la puntuación favorable de la distribución de los punteos de los Ítems de las 2 escalas. Como consecuencia de la multiplicación del total de ítems por cada una de las puntuaciones, como se muestra a continuación.

Punteo	Nivel de motivación
16-32	Bajo
33-48	Medio
49-64	Alto

16 x 4= 64	Nivel alto
16 x 3=48	Nivel medio
16 x 2=32	Nivel bajo
16 x 1=16	Nivel bajo

Fuente: MORALES VALLEJO, PEDRO (2006). *Medición de actitudes en Psicología y Educación; construcción de escalas y problemas metodológicos*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas (Anexo VII, pp. 569-572).

## FICHA TÉCNICA

**Nombre:** Escala de Motivación de Logro (ML-1).

**Autor:** Dr. Pedro Morales Vallejo.

**Año:** 2006.

**Tipo de instrumento:** Escala.

**Mide:** El nivel de motivación al logro.

**Población:** Jóvenes, adultos.

**Número de ítems:** Consta de 16 preguntas.

**Forma de aplicación:** Individual o colectiva.

**Tiempo de aplicación:** 10 minutos.

<b>Clave de Corrección:</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Ítems:</b> 2, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 14 y 16	4	3	2	1
<b>Ítems:</b> 1, 4, 5, 7, 10, 11 y 15	1	2	3	4

- **TA:** Totalmente de Acuerdo
- **A:** De Acuerdo.
- **D:** En Desacuerdo.
- **TD:** Totalmente en Desacuerdo

**Interpretación:**

- Bajo: 16 – 32.
- Medio: 33 – 48.
- Alto: 49 – 64.

**Validez y confiabilidad:** El autor de la escala validó el instrumento utilizando distintas pruebas estadísticas, para medir la calidad del test. Para la interpretación de los resultados se tomó los estudios fiables, cuya media fue de **44.76** en la escala (ML-1), realizados a 350 personas (216 varones y 134 mujeres), de 1° de Derecho y Económicas.

## VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

**Validez:** El presente estudio fue evaluado por 8 jueces dando un 100% mediante el criterio de jueces, el resultado permite concluir con un puntaje de 7.87 con un porcentaje del 98.42% para determinar éste tipo de validez.

**Confiabilidad:** El Alfa de Cronbach es de  $\alpha = 0.716$ , que según George & Mallery (2003) mencionan que el coeficiente alfa  $> 7$  es aceptable. La confiabilidad se realizó con 80 estudiantes de un CETPRO de la Región de Ayacucho 2017, que cumplen con las características de la población de estudio.

**ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO**

**MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)**

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?</i>	<b>SE ACEPTA</b>	<b>NO SE ACEPTA</b>	<b>SE MODIFICA</b>
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	✓		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	✓		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	✓		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	✓		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	✓		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	✓		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	✓		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	✓		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	✓		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	✓		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	✓		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	✓		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	✓		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	✓		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	✓		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	✓		

  
 Lilia Hortensia Palomino Zagarra  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P. 29757


Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 11/01/18

**ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO**

**MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)**

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?</i>	<b>SE ACEPTA</b>	<b>NO SE ACEPTA</b>	<b>SE MODIFICA</b>
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	/		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	/		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	/		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	/		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	/		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	/		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	/		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe a mayoría	/		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	/		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	/		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	/		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	/		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	/		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	/		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	/		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	/		

  
 Delfina Mendoza Gozme  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P. 30202

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 14/01/18




## ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

## MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	X		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil			X
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	X		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	X		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	X		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	X		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	X		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	X		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	X		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza			X
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	X		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso			X
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	X		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	X		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	X		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	X		

Firma: \_\_\_\_\_



ANA CURTOMAY CRUZ  
PSICÓLOGA  
C. P. S. P. 24077

Fecha: 12 / 01 / 18

**ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO**

**MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)**

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?</i>	<b>SE ACEPTA</b>	<b>NO SE ACEPTA</b>	<b>SE MODIFICA</b>
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	/		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	/		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	/		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	/		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho		/	
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo			
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	/		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	/		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	/		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	/		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	/		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	/		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	/		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	/		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos		/	
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	/		


**PERÚ** Ministerio de Municipalidades, Urbanismo y Vivienda  
**PNCVFS**  
 Lic. Glicerio M. Marquez Davila  
 PSICÓLOGO - CAL Huamanga

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 17 / 01 / 18

## ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

## MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío			X
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	X		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil			X
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo			X
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho			X
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	X		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	X		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	X		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	X		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	X		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	X		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	X		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	X		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	X		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	X		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	X		

Firma: \_\_\_\_\_



  
 Marco Peña Matos  
 PSICÓLOGO, PSICOTERAPEUTA  
 C.Ps.P. 19936

2

Fecha: 30 / 01 / 19



**ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO**

**MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)**

<b>¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?</b>	<b>SE ACEPTA</b>	<b>NO SE ACEPTA</b>	<b>SE MODIFICA</b>
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mi como un desafío	✓		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	✓		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	✓		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	✓		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	✓		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	✓		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	✓		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	✓		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	✓		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	✓		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	✓		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	✓		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	✓		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	✓		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	✓		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	✓		

Firma: \_\_\_\_\_


  
 Carlos A. León Carazo  
 PSICÓLOGO  
 C.P. R. 13580

Fecha: 11/01/18

## ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

## MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?</i>	SE ACEPTA	NO SE ACEPTA	SE MODIFICA
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	✓		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	✓		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	✓		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	✓		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	✓		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	✓		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	✓		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	✓		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	✓		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	✓		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	✓		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	✓		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	✓		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	✓		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	✓		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	✓		

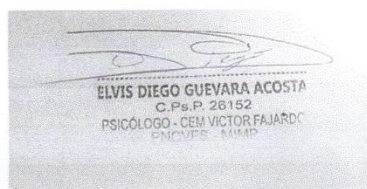
Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: 12 / 01 / 18

**ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO**

**MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)**

<i>¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?</i>	<b>SE ACEPTA</b>	<b>NO SE ACEPTA</b>	<b>SE MODIFICA</b>
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	<b>X</b>		
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	<b>X</b>		
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejó incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	<b>X</b>		
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo	<b>X</b>		
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	<b>X</b>		
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	<b>X</b>		
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	<b>X</b>		
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	<b>X</b>		
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual	<b>X</b>		
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza	<b>X</b>		
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	<b>X</b>		
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso	<b>X</b>		
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil	<b>X</b>		
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	<b>X</b>		
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos	<b>X</b>		
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	<b>X</b>		



### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Enunciado	Objetivo General	Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Metodología
¿Cuál es el nivel de Motivación para el logro de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho - 2017?	Determinar el nivel de motivación para el logro de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Joaquín López Antay” Ayacucho – 2017.	Motivación para el Logro	Según Morales (2000) la motivación al logro, caracteriza fundamentalmente por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riegos, constancia y organización en el trabajo, el proponerse objetivos a largo plazo.	Respuesta de la Escala de Motivación de Logro (ML-1) de Pedro Morales Vallejo (2006).	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental de corte Transversal Muestra: Probabilística Estratificada e Técnica e Instrumentos: De evaluación y procesamiento. Escala Motivación de Logro (ML-1).

**Elaboración:** Propia

**Fuente:** Escala de Motivación de Logro (ML-1)



Edad: 23Especialidad: Confección textilSexo: F  M Condición Laboral: Trabajo  No Trabajo Fecha: 29/11/17

### ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

#### MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	X				1
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil			X		2
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil			X		2
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo		X			2
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho	X				1
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo			X		2
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia	X				1
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría				X	1
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual		X			3
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza			X		3
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad		X			2
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso			X		2
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil			X		2
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo		X			3
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos		X			2
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles			X		2

Bajo 31

Edad: 37Especialidad: PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍASexo: F  M Condición Laboral: Trabajo  No Trabajo Fecha: 29/11/17

## ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

## MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen éstas afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío	X				1
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil			X		2
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	X				4
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo				X	4
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho				X	4
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo				X	1
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia				X	4
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	X				4
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual			X		2
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza			X		3
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad			X		3
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso			X		2
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil			X		2
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo		X			3
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos			X		3
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles			X		2

Medio 44



Edad: 30 Especialidad: Computación e Informática SLA  
 Sexo: F  M  Condición Laboral: Trabajo  No Trabajo   
 Fecha: 29/11/2017

### ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO

#### MOTIVACIÓN DE LOGRO (ML-1)

¿En qué medida cree Ud. que le describen estas afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentre seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío			<input checked="" type="radio"/>		3
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante pero nada difícil	<input checked="" type="radio"/>				4
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil	<input checked="" type="radio"/>				4
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo		<input checked="" type="radio"/>			2
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho			<input checked="" type="radio"/>		3
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo	<input checked="" type="radio"/>				4
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva, aunque sea de mayor importancia			<input checked="" type="radio"/>		3
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría	<input checked="" type="radio"/>				4
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual		<input checked="" type="radio"/>			3
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza			<input checked="" type="radio"/>		3
11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad	<input checked="" type="radio"/>				1
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso		<input checked="" type="radio"/>			3
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil				<input checked="" type="radio"/>	1
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo	<input checked="" type="radio"/>				4
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos				<input checked="" type="radio"/>	4
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado, pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles	<input checked="" type="radio"/>				4

50 Ato.

50

**CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA**  
**“JOAQUÍN LÓPEZ ANTAY”**

**Lista de las especialidades:**

<b>N°</b>	<b>ESPECIALIDAD</b>	<b>ESTUDIANTES/ POBLACIÓN</b>	<b>ESTUDIANTES/ MUESTRA</b>
1.	Asistencia en Cocina	28	15
2.	Asistencia en Panadería y Pastelería	24	13
3.	Carpintería	15	8
4.	Computación	20	11
5.	Confección Textil	19	11
6.	Electrónica	20	11
7.	Manualidades	22	12
8.	Peluquería Básica	50	27
9.	Platería y Filigrana	10	5
10.	Secretariado	20	11
11.	Servicio de Cuidados Infantiles	92	49
12.	Mantenimiento de Casas	10	5
<b>TOTAL</b>		<b>330</b>	<b>178</b>

**Elaboración:** Propia.

**Fuente:** CETPRO “Joaquín López Antay”.

**N: 330 (Población)**

**n: 178 (Muestra)**

**Constante: 0.53**



## FOTOS







