



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
MOTIVACIÓN DE LOGRO EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MIRAFLORES” DEL
DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA – AYACUCHO,
2018**

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

AUTORA

PALOMINO LEIVA, YELY MARIELA

Código ORCID: 0000-0002-8176-6985

ASESOR

FERNANDEZ ROJAS, SANDRO OMAR

Código ORCID: 0000-0003-2375-0165

AYACUCHO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Palomino Leiva, Yely Mariela

ORCID: 0000-0002-8176-6985

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,

Ayacucho – Perú

ASESOR

Mgtr. Fernández Rojas, Sandro Omar

ORCID: 0000-0003-2375-0165

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de

la Salud, Carrera Profesional de Psicología, Ayacucho – Perú

JURADO

PRESIDENTE

Mgtr. Chavarría Vargas, Sonia Ruth

ORCID: 0000-0002-2759-2240

MIEMBRO

Mgtr. Escarcena Mendoza, Karen Inés

ORCID: 0000-0002-8605-3060

Lic. Pacheco Reyes, Beatriz Silvina

ORCID: 0000-0002-7666-9446

FIRMA DE JURADO Y ASESOR

Mgtr. Karen Inés Escarcena Mendoza

Miembro

Lic. Beatriz Silvina Pacheco Reyes

Miembro

Mgtr. Sonia Ruth Chavarría Vargas

Presidente

Mgtr. Fernández Rojas, Sandro Omar

Asesor

AGRADECIMIENTO

A mis padres:

Lino y Nelly porque a pesar de los tropiezos que he tenido nunca dejaron de apoyarme, por siempre estar presentes motivándome para seguir adelante, gracias por la maravillosa vida que me han dado, gracias por todo.

LOS AMO

A mi asesor:

Por el apoyo incondicional y la gran paciencia, que me ha tenido en todo el proceso de la elaboración de esta investigación.

DEDICATORIA

A mi pequeño hijo TAHEL,
por ser el motivo más grande
en vida. Todo esfuerzo vale
la pena cuando lo hago
pensando en ti.

“Más que a mi propia vida es
cuanto yo te amo”.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha realizado con la finalidad de identificar el nivel de motivación de logro en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista en la ciudad de Ayacucho, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, el nivel descriptivo, no experimental de corte transversal, se tuvo como población a todos los docentes de la institución educativa “Miraflores”, cuya muestra fue de 21 docentes, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue la Escala de Motivación de logro, elaborado por el Dr. Luis vicuña Peri; el cual está conformado por 18 ítems, para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22. De acuerdo a los resultados obtenidos se logró concluir que 61.9% de los docentes pertenecen al nivel de tendencia alta de motivación de logro, lo que nos indica que los docentes presentan deseos de superación, pretenden alcanzar el éxito y que les agrada competir y desarrollar actividades un moderado nivel de dificultad.

Palabras clave: Docentes, Logro, Motivación.

ABSTRACT

This research work has been carried out in order to identify the level of achievement motivation in the teachers of the educational institution "Miraflores" in the district of San Juan Bautista in the city of Ayacucho, the focus of the research was quantitative, the level was descriptive, not experimental, cross-sectional, all the teachers of the educational institution "Miraflores" were taken as a population, whose sample was 21 teachers, the instrument used for data collection was the Achievement Motivation scale, prepared by Dr. Luis vicuña Peri; which is conformed by 18, for the data processing the statistical program SPSS version 22. According to the obtained results, it was concluded that 61,9% of Teachers belong to the high trend level of achievement motivation, which indicates that teachers have a desire to excel, intend to achieve success and that they like to compete and carry out activities with a moderate level of difficulty.

Key words: Teachers, Achievement, Motivation.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	II
FIRMA DE JURADO Y ASESOR	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT.....	VII
CONTENIDO	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	X
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	16
III. METODOLOGÍA	31
3.1. Diseño de la Investigación.....	32
3.2. Población y Muestra	32
3.3. Definición y operacionalización de las variables	33
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	34
3.5. Plan de análisis.....	34
3.6. Matriz de consistencia	34
3.7. Principios Éticos	36
IV. RESULTADOS	37
4.1. Resultados.....	38
4.2. Análisis de resultados	42

V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
VI.	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	48
	ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla a: Definición y operacionalización de las variables</i>	33
<i>Tabla b: Matriz de consistencia</i>	35
<i>Tabla 1: Distribución y porcentaje del nivel de motivación de logro en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.</i>	38
<i>Tabla 2: Distribución y porcentaje de motivación de logro en su dimensión de logro en docentes de la Institución Educativa "Miraflores" del distrito de San Juan Bautista - Ayacucho, 2018.</i>	39
<i>Tabla 3: Distribución y porcentaje de motivación de logro en su dimensión de poder en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.</i>	40
<i>Tabla 4: Distribución y porcentaje de motivación de logro en su dimensión de afiliación en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.</i>	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2: Distribución porcentual de los niveles de motivación de logro en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018..... 72

Gráfico 2: Distribución porcentual de los niveles de motivación de logro en su dimensión de logro en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018..... 72

Gráfico 3: Distribución y porcentaje de motivación de logro en la dimensión de poder en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018..... 73

Gráfico4: Distribución porcentual de la motivación de logro en la dimensión de Afiliación en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018..... 73

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación trató sobre la motivación de logro, el cual es considerado como el factor principal para alcanzar el éxito, es una herramienta que sirve de impulso para hacer las cosas adecuadamente, utilizando sus distintas capacidades para desarrollar sus actividades diarias. Según (Reeve, 2003) motivación para el logro es “la necesidad que impulsa a la persona a alcanzar el éxito”. Una persona motivada hacia el logro supera a los demás en su desempeño, mejora su rendimiento, su producción, hace que se esfuercen más, de tal manera que pueden realizar sus actividades con éxito. En este sentido la motivación de logro es la fuente de interacción en un grupo determinado, con características en común, habilidades, destrezas, cuidados, enseñanza, seguridad entre otros.

Este trabajo se realizó en la ciudad de Ayacucho, provincia de Huamanga, distrito de San Juan Bautista, en la institución educativa “Miraflores”, a los docentes que acuden a la institución educativa a llevar sus enseñanzas a los niños del nivel primario. La importancia de este estudio es conocer el nivel de motivación de logro que presentan los docentes.

Ayacucho es un departamento del Perú; donde los pobladores en general, son personas respetuosas, amables, resilientes, empáticos, tienen sentido común, responsables con el medio ambiente, etc. Los docentes que dictan clases en esta institución educativa no son ajenos a estas características incluso se les puede agregar otras como: Poseen educación superior, algunos son titulados, otros tienen maestría, son responsables, muestran afecto por los alumnos, etc. Por otra parte, se puede decir que presentan algunas dificultades como: Falta de tiempo para poder preparar sus clases, materiales didácticos y hacer las clases más interesantes y

didácticas, falta de apoyo por parte de algunas autoridades como también de los padres de familia para con sus hijos, etc.

Para su elaboración se tuvo como población a 24 docentes pero por criterios de exclusión se trabajó solo con 21 docentes nombrados y contratados, el enfoque de la investigación es cuantitativo, porque nos permitió examinar los datos de manera científica, el nivel es descriptivo, ya que se buscó especificar las características, propiedades y perfiles de las personas y el diseño es No experimental, porque se observó a la muestra de manera natural, de corte transversal, la recogida de información se realizó en un solo momento.

En la actualidad, el concepto de motivación de logro en el campo de la psicología es muy escaso, existe bajo conocimiento e investigaciones en relación a esta variable, es por esa razón que pretendo ampliar el tema mediante esta investigación, ya que los docentes vienen impartiendo sus conocimientos desde tiempos memorables y son indispensables para una correcta educación que va dirigido a todo tipo de estudiantes y quienes son la base fundamental de la sociedad.

Por otra parte, no se evidencian estudios en la institución educativa “Miraflores”, por ende, nos planteamos la meta de realizar dicha investigación que se resume en el siguiente enunciado: ¿Cuál es el nivel de motivación del logro en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018?, para dar respuesta a ello nos planteamos el siguiente objetivo general: Identificar el nivel de motivación de logro en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018. Asimismo los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de motivación de logro en la

dimensión de logro en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018, Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión de poder en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018; identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión de afiliación en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.

En su aporte teórico, este proyecto tuvo como propósito incrementar nuevos conocimientos científicos con respecto a la motivación de logro en docentes, con el fin de aumentar y perfeccionar las capacidades que estos tengan en pro de mejorar la educación en los estudiantes; en su aporte metodológico, ofrecerá dar algunos alcances en cuanto a los resultados obtenidos para su toma de decisiones y así garantizar que este trabajo se ha realizado de manera satisfactoria por los docentes; el desarrollo de esta investigación generará nuevos antecedentes con el cual se dará base a futuros estudios para que con su ayuda se pueda ampliar más los conocimientos y así originar un progreso y mejora en la educación, también ayudará para fortalecer la motivación que presenten los docentes de las distintas instituciones educativas.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Del Valle (2015) realizó una tesis titulada “Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes (Estudio realizado en el 1er. y 4to año de las carreras del profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar)”. Este trabajo tuvo como objetivo establecer el nivel de motivación al logro del grupo de docentes de 1er y 4to año de la licenciatura en educación inicial y preprimaria que estudian en la universidad Rafael Landívar, cuya muestra poblacional es de 31 docentes en total: 15 docentes estudiantes del 1er año y 16 de 4to año, utilizo un diseño de investigación descriptivo, para la recolección de datos aplico la escala de motivación al logro ML-1 y ML-2 del Dr. Pedro Morales, Concluyendo así que ambos grupos que se realizó el estudio obtuvieron un nivel de motivación al logro adecuado.

López (2015) Realizo un trabajo de investigación titulado “La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo”. Cuyo objetivo fue analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes sobre una muestra de 23 personas. Realizo un trabajo descriptivo, no experimental y transeccional, utilizando como instrumento de evaluación un cuestionario de tipo Likert que consto de 27 ítems, llegando a la conclusión de que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Balladares (2017) realizó un trabajo de investigación titulado “Motivación de logro en docentes de la institución educativa Inmaculada concepción – Tumbes, 2017” donde tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017. Su población estuvo conformada por 84 docentes, el dónde desarrollo un estudio descriptivo, con un diseño no experimental, transversal. Para la recolección de datos se aplicó la escala de motivación de logro empleado por el Dr. Luis Vicuña Peri. (ML-1), los resultados lleva a la conclusión de; el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años se encuentran en el nivel de tendencia alta, el 43.1% del género femenino, están en el nivel de tendencia alta y el 42.4% también está en ese nivel, El 46.2% de los docentes que están nombrados se encuentran el tendencia alta y el 42.3% contratados se ubican en el nivel alto de motivación de logro

Jiménez (2018) Realizo un trabajo de investigación titulada “Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017” con el objetivo de identificar la motivación de logro en los docentes de la institución educativa aplicación “José Antonio Encinas” – Tumbes, 2017. Teniendo como población a 90 docentes de ambos sexos de los niveles de inicial, primaria y secundaria. La metodología que utilizo fue de tipo descriptivo con un nivel cuantitativo y un diseño no experimental, transversal. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la escala de motivación de logro del Dr. Luis Vicuña Peri (ML-1) donde los resultados demuestran que en motivación de logro el 97% de los

docentes se encuentran en un nivel muy alto mientras que en las dimensiones afiliación, poder y logro se encuentran con nivel bajo; 54%, 55% y 44% respectivamente llegando a la conclusión que los docentes se encuentran en tendencia baja en motivación de logro.

Araujo (2019) realizó una investigación titulada “Motivación de logro en docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla, Tumbes, 2018” donde tuvo como objetivo, determinar los niveles de cuál es la motivación de logro en los docentes del nivel primario en la provincia de Zarumilla – Tumbes, 2018, su población estuvo conformada por 110 docentes, la metodología que utilizó fue de tipo cuantitativo, con nivel descriptivo, su diseño transversal, no experimental, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue la escala de motivación de logro del Dr. Luis Vicuña Peri (ML-1) obteniendo como resultado general; 63% de docentes del nivel de primaria están en el nivel alto, el 1% está en el nivel muy alto y el 27% en tendencia alta de motivación de logro, en cuanto a las dimensiones filiación, poder y logro se encuentra en 32%, 30%, 1% respectivamente, concluyendo que las dimensiones de motivación de logro se ubica en un nivel alto.

Álvarez (2019) realizó su investigación titulada “Motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo – Tumbes, 2017” cuyo objetivo general fue identificar la motivación de logro en los docentes de la institución Educativa Emblemática El Triunfo – Tumbes, 2017, su muestra estuvo conformada por 80 docentes, su estudio metodológico es de nivel descriptivo, con un diseño no experimental, transversal, El

instrumento utilizado fue la escala de motivación de logro del Dr. Luis Vicuña Peri (ML-1) donde los resultados fueron: el 96% de los docentes se encuentran en un nivel muy alto, en cuanto a las dimensiones de filiación, poder y logro se encuentran en 40% nivel bajo, 41% tendencia alto y 43% tendencia alto respectivamente, concluyendo así que la motivación de logro general de los docentes se ubica en un nivel muy alto mientras que en las dimensiones están en nivel Bajo y alto.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Ledesma (2018) Realizó un trabajo de investigación titulado “Motivación para el Logro de los estudiantes del centro educativo técnico "Joaquín López Antay" Ayacucho – 2017”. Donde tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación para el logro de los estudiantes del centro de Educación Técnico “Joaquín López Antay”, sobre una muestra de 178 estudiantes, la metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal, utilizando para este fin la Escala de Motivación de Logro (ML – 1) concluyendo que los estudiantes se ubican en un nivel medio significativo de motivación de logro.

2.2. Marco Teórico y Conceptual

2.2.1. La Motivación

Para Chóliz (2004 citado en Rojas 2017) “El proceso de la motivación es un constructo utilizado para la explicación de porqué y cómo una persona está realizando una conducta, el proceso motivacional es adaptativo en el que resulta imprescindible considerar la existencia de diversos componentes”.

Al hablar de motivación hacemos referencia al impulso y el esfuerzo que toma la persona para satisfacer una necesidad o meta.

López (2017) “Nos dice que la motivación es una herramienta muy importante para el éxito con la que se puede dar un giro radical en nuestras vidas existiendo así un cambio significativo”.

Reeve (2003) “Define a la motivación como la necesidad que dirige al sujeto a buscar el éxito. Su permanencia depende de las influencias, cognitivas, socialización y del desarrollo. Desde un punto de vista socializador, el logro esta manifestado por importancia que tienen las personas al brindar elementos necesarios que hagan del sujeto un ser autónomo y que confíe en sí mismo”.

La motivación es aquello que tiene la eficacia o virtud para mover; es decir, es el motor de la conducta humana. El interés por una actividad es estimulado por una necesidad, la misma que es un mecanismo que lleva a la persona a realizar una acción, puede ser de origen fisiológico o psicológico. Carrillo, Padilla, Rosero, Villagómez (2009) Afirman que “Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción e inconformismo que lleva al

individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión. Una vez satisfecha la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio anterior”. (P.21)

Enfoques de la motivación

a) Enfoque Social

En esta teoría las personas siguen su comportamiento motivados a realizar sus objetivos, satisfaciendo sus necesidades dependiendo del ambiente en el que se encuentran.

b) Enfoque Conductual

Según García (2010) “Esta teoría apunta a la aceptación de la validez de los principios del aprendizaje y de la modificación de la conducta, usando procesos de reforzamiento”. Nos quiere decir que se utiliza al refuerzo para explicar el aprendizaje, incluso se podría afirmar que el reforzador es la razón del comportamiento humano.

c) Enfoque Cognitivo

Se centra en los procesos mentales, explica a la conducta basándose en los procesos del pensamiento humano, hace referencia a cómo es que nosotros reaccionamos a los acontecimientos.

Teorías de la motivación

Las más principales son las siguientes:

a) Teoría de los 3 factores de McClelland

McClelland (1961) Su teoría afirma que las personas se motivan depende a la intensidad del deseo, o de tener éxitos en situaciones competitivas, también sostiene que los factores de motivación son culturales y grupales. Sostiene que existen 3 motivos o necesidades que influyen en la motivación de la persona.

Logro: Es el afán de destacar, hace referencia al deseo de sobresalir, al impulso, el tener éxito, mejorar la competencia, les gusta enfrentarse a desafíos, tienen demasiado miedo al fracaso, buscan metas demasiadas difíciles, pero no imposibles de realizar.

Poder: Es el deseo de tener influencia y control sobre lo demás, estas personas disfrutan cuando tienen el mando, pelean por ejercer la influencia sobre el resto, Se preocupan por el “Prestigio” y por influir sobre lo demás para tener un mejor rendimiento.

Afiliación: Interés por tener buenas relaciones interpersonales, Estas personas sienten satisfacción cuando se sienten amados, son correspondidos, Se sienten satisfechos cuando tienen la aprobación de otras personas.

b) Teoría de la Pirámide de Maslow

Maslow ordenó las necesidades humanas jerárquicamente que va desde el punto más bajo hasta el más alto.

Necesidades fisiológicas: Estas hacen referencia a las necesidades básicas como: Agua, alimentación, sueño y vivienda. Maslow aseguro que mientras estas necesidades no se satisfagan no habrá más motivaciones en las personas.

Necesidades de estabilidad-seguridad: se trata de mantenerse estable; trata sobre estar libre de todo daño físico, Conservar tu empleo, un bien, la vivienda o el alimento.

Necesidad de Afiliación o aceptación: Esta satisface a la necesidad de ser aceptados dentro de un grupo, sentirse parte de.

Necesidad de Estima: Esta necesidad produce ciertas satisfacciones como: Posición social, Poder, prestigio, así como seguridad en si mismo.

Necesidad de autorrealización: Esta es la necesidad más alta en la pirámide de Maslow, Trata sobre convertirse en lo que se es capaz de ser, para lograr esto se desarrolla al máximo su potencial.

Maslow ordena estas categorías me manera jerárquica y nos dice que para desbloquear el siguiente nivel necesariamente se debe satisfacer el nivel anterior.

Barrera, Curasma& Gonzales (2012) Afirman que “La importancia de sus investigaciones es la afirmación de que las personas son motivadas para adoptar

aquellas conductas que percibe como importantes para satisfacer las necesidades de orden inferior y después las de orden superior; más de una necesidad puede constituir el punto central de cierta conducta y con esto la motivación para poder satisfacerlas”.

c) Teorías de la fijación de metas de Lock

Lock afirma que una meta es aquello por la que las personas se esfuerzan para lograr, La motivación es la base para alcanzar nuestras metas, las metas nos impulsan para tener un mejor rendimiento.

Función de las metas

Las funciones de las metas son: Centrar atención y acción estando más cuidadosos en una meta, movilizar esfuerzo y energía, aumentar la persistencia, ayudar con la elaboración de persistencia.

Barrera, Curasma & Gonzales (2012) Afirman que “De acuerdo a esta teoría la fijación de metas es el impulso que tiene la persona por querer hacer algo. Podemos decir entonces que cada persona espera metas desafiantes, específicas, posibles de concretar, y al finalizar un feedback para maximizar el logro alcanzado”.

2.2.2. Motivación al Logro

Es la que dirige y empuja a la consecución exitosa, de manera competitiva, de una meta reconocida socialmente. Es una necesidad que motiva a la persona a alcanzar el éxito, sus orígenes dependen de influencias cognitiva, socialización y desarrollo.

“La motivación de logro se define como la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño de una persona

en relación con estándares de excelencia, es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer. Este tipo de motivación conduce a metas e impulsos más elevados, ya que las personas trabajan mejor y alcanzan adelantos más sobresalientes”. (Sánchez G., 2015)

McClelland (1989) En su libro “El estudio de la motivación Humana” nos dice que las personas con alta necesidad de logro tienden a buscar y a desarrollar mejor las tareas moderadamente retadoras, a asumir la responsabilidad personal de su rendimiento, a buscar una retroinformación de rendimiento sobre la forma en la que estaban actuando y a ensayar nuevas y más eficaces maneras de hacer las cosas”. También comenta que “la motivación de logro es el deseo de alcanzar las metas que aún no se han logrado, por lo tanto se hablaría de una expectativa de logro o imagen que afecta a nuestra conducta actual”.

En la motivación intervienen 3 elementos: El motivo, expectativa e incentivo; los cuales se definen como el que impulsa a la persona a conseguir la satisfacción, el antecesor de los resultados de la conducta y la cantidad de atracción ejercida por la consecución de la meta respectivamente.

2.2.2.1. Tipos de motivación de logro

Se basan en los factores internos tanto como externos:

a) Motivación Intrínseca

Barrera C., Curasma R. y Gonzáles R. (2012) “La motivación intrínseca se basa en una serie de necesidades fisiológicas, en ese sentido se podría decir, que la motivación intrínseca es un motor interno de querer realizar algo de interés

personal. De esta manera se logran las metas propuestas por uno mismo. Para lograr este tipo de motivación se necesita incentivar con algún refuerzo o premio”.

Las necesidades psicológicas surgen de manera espontánea, cuando la personas presentan motivación intrínseca actúan por interés propio, les parece “divertido” ya que les proporciona una sensación de reto dicha actividad.

Reeve (2003) afirma que “las personas experimentan motivación intrínseca porque tienen necesidades psicológicas dentro de sí. Estas necesidades psicológicas, cuando reciben el apoyo y son cultivadas por el ambiente y por las otras personas con quienes se tiene relación, dan lugar de manera espontánea a la experiencia de satisfacción de una necesidad psicológica que la gente siente cuando realiza actividades interesantes”.

b) Motivación Extrínseca

Se presenta a través de los refuerzos y consecuencias del medio ambiente tales como el dinero, la vestimenta, el alimento, dulces, trofeos, medallas, etc.

En este tipo de motivación se hace mención al conocido condicionamiento operante ya que la persona aprende a operar de manera eficaz y eficiente en el ambiente. Se dice entonces que el medio ambiente es el encargado de influenciar y hacer actuar a su manera a cada persona.

2.2.2.2. Características de las personas con motivación de logro

Las personas con alta motivación de logro tienen las siguientes características: Les agrada desarrollar actividades moderadamente difíciles, prefieren ser los responsables de sus resultados cuando desarrollan alguna actividad, porque solo así sentirán la satisfacción de hacer las cosas correctamente, las personas con motivación de logro prefieren realizar trabajos en donde se obtengan retroinformación del modo en que actúan, son capaces de innovar, es más probable que estas personas busquen información para encontrar nuevas formas y modos de desarrollar sus actividades.

2.2.2.3. Consecuencias sociales de una intensa necesidad de logro

- a) El éxito profesional, McClelland (1989) nos dice “Si los individuos con alta necesidad de logro poseían las características que acabamos de examinar, deberían de comportarse de modo que, bajo ciertas circunstancias, conduciría a un mayor éxito en el mundo real”.
- b) Éxito emprendedor, según McClelland (1989) “Una alta necesidad de logro debe hacer especialmente probable que los sujetos se interesen por los negocios y se muestren capaces en esa actividad, porque los negocios requieren que las personas asuman riesgos moderados y la responsabilidad personal de sus acciones”
- c) Crecimiento económico, McClelland (1989) “describió algunas de las relaciones entre la necesidad de logro y las condiciones económicas del país donde vive, por ejemplo en 1965 demostró que los jóvenes con una gran necesidad de logro tendían a escoger profesiones emprendedoras, si en un país hay muchas personas con gran necesidad de logro y si entran en esos

negocios, cabe suponer que allí se registrará un crecimiento económico muy rápido”

2.2.2.4. Características de motivación de logro

“Las personas motivadas hacia el logro son aquellas que se esfuerzan por alcanzar metas claras y reales, saben aprovechar de una mejor manera los potenciales que poseen, están orientadas a involucrarse en tareas donde demuestren sus habilidades, por otra parte, las personas que tienen bajo control, tienden a la motivación, especialmente por que evitan el fracaso, es por eso que buscan tareas fáciles, sencillas de realizar.

Balladares (2017) “Las personas que tienen fuerte necesidad al logro gustan de esta en situaciones en que puede asumir una responsabilidad personal para encontrar soluciones. Así como, las personas con una amplia necesidad al logro buscan encontrar situaciones en las que pueden competir en contra de algún parámetro ya sea se trate de calificaciones, dinero o un juego y probarse a sí mismos que sean exitosos”.

2.2.3. Definición de docente

Es la persona encargada de dirigir e instruir a los estudiantes en la construcción de capacidades, saberes y lo principal, el conocimiento. Hernández (2014) refiere que “al docente se le ha asignado el rol de: supervisor o guía del proceso de aprendizaje”. El transmisor de conocimiento, e incluso investigador educativo, el docente es el mediador entre la cultura del conocimiento y el alumno.

Balladares (2017) “Entender cómo los profesores median en el conocimiento que los alumnos aprenden en las instituciones escolares, es un factor necesario para que se comprenda mejor por qué los estudiantes difieren en lo que aprenden, las actitudes hacia lo aprendido y hasta la misma distribución social de lo que se aprende”.

2.2.3.1. Competencias del Docente

Perrenoud (2014) las agrupa en 10 las cuales son: Organizar y animar situaciones de aprendizaje, gestionar la progresión de los aprendizajes, elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación, implica a los alumnos en sus propios aprendizajes y su trabajo, trabajar en equipo así como participar en la gestión de la escuela, informar e implicar a los padres, utilizar las tecnologías de la información y comunicación, afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión y organizar su propia formación continua.

2.2.3.2. Tipos de Docentes

Woolfolk (2010) nos dice que existen 2 tipos de docente:

- a) Docentes Expertos: “Docentes eficaces y experimentados que han desarrollado soluciones para resolver problemas comunes en el salón de clases. Sus conocimientos acerca de los procesos y contenidos de la enseñanza son extensos y están bien organizados”
- b) Docentes Novatos: “Se preocupan por el mantenimiento de la disciplina, la motivación de los estudiantes, la evaluación del trabajo de los alumnos y la relación con los padres. Esto en un proceso gradual”

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de nivel descriptivo con un diseño no experimental, porque se observaran a los fenómenos en su contexto natural, de corte transversal por que la recogida de información y recolección de datos se dio en un solo momento.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población de la investigación estuvo constituida por todos los docentes en general de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho.

3.2.2. Muestra

El muestreo es no probabilístico del tipo por conveniencia; ya que los sujetos estuvieron dispuestos a colaborar, se tomó como muestra al total de la población: 21 docentes de la Institución Educativa “Miraflores”. San Juan Bautista – Ayacucho, 2018. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) La selección se basa en criterios de responsabilidad, disponibilidad, interés y comportamiento.

Criterios de Inclusión:

- Docentes de ambos sexos que laboren en la Institución Educativa “Miraflores”, ya sean contratados o nombrados.
- Docentes que colaboran, participan con la investigación.

- Que respondan en su totalidad el cuestionario

Criterios de Exclusión

- Docentes que estén realizando prácticas pre profesionales en la Institución Educativa “Miraflores”
- Docentes que muestren desinterés con la investigación.
- Deseo de no participar

3.3. Definición y operacionalización de las variables

Variable Dependiente	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador
Motivación de logro	Según Peri (1996) La tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño de una persona en relación con estándares de excelencia, es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer.	Respuesta a la escala de Motivación de logro del Dr. Vicuña Peri (1996)	Afiliación	Sumar los valores de la alternativa A
			Poder	Sumar los valores de la alternativa B
			Logro	Sumar los valores de la alternativa C

Tabla a: Definición y operacionalización de las variables

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas De Evaluación

Se utilizó la técnica de la encuesta en la escala de Likert, para el procesamiento de la información, los datos recolectados fueron tabulados en una matriz utilizando el programa informático Microsoft Office Excel 2010 y posteriormente se ingresaron en el programa estadístico SPSS versión 22 para ser procesados y presentados.

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó es la Escala de Motivación de logro del Dr. Luis Vicuña Peri, 1996. Según la ficha técnica el cuestionario esta escala fue creada por el DR. Luis Vicuña Peri en el año 1996 en la cuida de Lima, tiene el objetivo explorar los niveles de motivación, basado en la teoría de McClelland, su validez fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez del constructo, para la confiabilidad presento un alfa de Cronbach 0.91.

3.5. Plan de análisis

Los datos obtenidos fueron tabulados en una matriz utilizando el programa Microsoft Office Excel 2016, seguidamente los datos fueron ingresados en la base de datos de SPSS versión 22 para poder procesar los resultados y donde se obtendrán medidas de estadísticas descriptivas como: Tablas de distribución de frecuencia, tablas porcentuales.

3.6. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Variable	Def. conceptual	Def. Operacional	Metodología
¿Cuál es nivel de motivación del logro en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan bautista – Ayacucho, 2018?	<p>Objetivo general</p> <p>Identificar el nivel de motivación del logro en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de motivación de logro en la dimensión de logro en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018; Identificar el nivel de motivación en la dimensión de poder en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018; identificar el nivel de motivación en la dimensión de afiliación en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.</p>	Motivación de logro	Según Peri (1996) . La tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño de una persona en relación con estándares de excelencia, es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer.	Respuesta a la Escala de motivación de logro (Dr. Luis Vicuña Peri) 2006	<p>Tipo: Descriptivo.</p> <p>Nivel: Cuantitativo</p> <p>Diseño: no probabilística</p> <p>Muestra: Se trabajara con todos los docentes de la institución educativa, los cuales son 21.</p>

Tabla b: Matriz de consistencia

3.7. Principios Éticos

Esta investigación cumplió con los principios básicos de la ética en investigación establecidos por el “Código de Ética de la Investigación” de la Uladech (2019). Para la realización esta investigación, se solicitó la autorización de los participantes, se cumplió con el principio de beneficencia y no maleficencia, asegurando el bienestar de los participantes, también se cumplió el principio de justicia, lo participantes accederán a los resultados y derecho a la intimidad ya que su información privada no se compartirá a otras personas, solo será para fines de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1: Distribución y porcentaje del nivel de motivación de logro en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Tendencia baja	6	28,6
Tendencia alta	13	61,9
Alto	1	4,8
Muy alto	1	4,8
Total	21	100,0

Elaboración Propia.

Fuente: Resultados obtenidos de los datos de Filiación.

Interpretación: La tabla 1 nos muestra la distribución porcentual del nivel de motivación de logro en docentes; donde, 13 personas que equivalen al 61,9% pertenecen a un nivel de tendencia alta, 6 personas que equivalen al 28,6% se encuentran en tendencia baja, 1 persona que representa el 4,8% se encuentra en el nivel muy alto, así mismo, 1 persona que representa el 4,8% se encuentra en el nivel alto. Haciendo así un total de 100% equivalentes a 21 personas.

Tabla 2: Distribución y porcentaje de motivación de logro en su dimensión de logro en docentes de la Institución Educativa "Miraflores" del distrito de San Juan Bautista - Ayacucho, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	9,5
Bajo	1	4,8
Tendencia alto	12	57,1
Tendencia Bajo	6	28,6
Total	21	100,0

Elaboración Propia.

Fuente: Resultados obtenidos de la Sub Escala de Motivación de Logro (ML-1) del Dr. Luis Vicuña Peri. (1996)

Interpretación: La tabla 2 nos permite observar la distribución porcentual sobre el nivel de motivación de logro en su dimensión de logro; donde, 2 personas que equivalen al 9,5% pertenecen al nivel alto, 1 persona que equivale al 4,8% pertenece al nivel bajo, 12 personas que equivalen al 57,1% pertenecen al nivel de tendencia alta y 6 personas que equivalen al 28,6% se encuentran en el nivel de tendencia bajo. Haciendo así un total de 100% equivalentes a 21 personas.

Tabla 3: Distribución y porcentaje de motivación de logro en su dimensión de poder en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	9,5
Tendencia alto	11	52,4
Tendencia bajo	8	38,1
Total	21	100,0

Elaboración Propia.

Fuente: Resultados obtenidos de la Sub Escala de Motivación de Logro (ML-1) del Dr. Luis Vicuña Peri. (1996)

Interpretación: La tabla 3 nos muestran la distribución porcentual de la motivación de logro en su dimensión de poder; donde, 2 que equivalen a 9,5% se encuentran en un nivel alto, 11 personas que equivalen a 52,4% se encuentran en un nivel de tendencia alto, 8 que equivalen a 38,1% se encuentran en un nivel de tendencia bajo. Haciendo así un total de 100% equivalentes a 21 personas.

Tabla 4: Distribución y porcentaje de motivación de logro en su dimensión de afiliación en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	23,8
Tendencia alto	14	66,7
Tendencia bajo	2	9,5
Total	21	100,0

Elaboración Propia.

Fuente: Resultados obtenidos de la Sub Escala de Motivación de Logro (ML-1) del Dr. Luis Vicuña Peri. (1996)

Interpretación: La tabla 4 nos muestran la distribución porcentual de la motivación de logro en su dimensión de afiliación; donde, 5 personas que equivalen a 23,8% se encuentran en un nivel alto, mientras que 14 personas que equivalen al 66,7% se encuentran en un nivel de tendencia alto, del mismo modo 2 personas que equivalen al 9,5% pertenecen al nivel de tendencia bajo. Haciendo así un total de 100% equivalentes a 21 personas.

4.2. Análisis de resultados

Este trabajo de investigación buscó identificar el nivel de motivación de logro en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2018.

De acuerdo a los resultados se encontró que el 61,9% de la población pertenece al nivel de tendencia alta lo que indica que los docentes presentan deseo de superación, pretenden alcanzar el éxito, les agrada competir, así mismo, el 4,8% de la población pertenece al nivel alto de motivación de logro, lo que significa que son docentes que tienden a exigirse más en la realización de sus metas y búsqueda del éxito, también se observó que el 4,8% de la población presenta un nivel de motivación muy alto, ello nos estaría indicando que al docente le gusta alcanzar el éxito desarrollando actividades con un nivel moderado de dificultad, por otro lado se observa que el 28,6% de la población se encuentran en un nivel de tendencia bajo lo que nos indica que algunos de los profesores presentan dificultades para poder desenvolverse mejor y así no poder alcanzar el éxito anhelado.

Como se puede apreciar en lo dicho anteriormente la mayoría de los docentes presenta un nivel de motivación de logro de tendencia alta, esto podría ser debido a la competitividad académica con el objetivo de sobresalir entre ellos y poder merecer de alguna manera un reconocimiento (Motivación extrínseca), también se debería a las ganas de superarse así mismo para poder llegar a la satisfacción esperada (Motivación intrínseca).

Por otra parte también se obtuvieron resultados en base a los objetivos específicos: en cuanto a la motivación de logro en su dimensión de logro se pudo

observar que el 57,1 % de la población pertenece a un nivel de tendencia alto lo cual nos demuestra que los docentes tienden a exigirse más para la realización de sus metas, mientras que el 28,6% se encuentran en el nivel de tendencia bajo, esto indicaría que algunos de los docentes presentan dificultades para el desarrollo de sus metas. Por otro lado, en cuanto a la motivación de logro en su dimensión de poder se evidencia que el 52,4% de los docentes se ubican en un nivel de tendencia alto lo cual indica que los docentes tienden a tener las cosas bajo su control, a tener el mando, se preocupan por el prestigio; el 38,1 % se ubica en el nivel de tendencia bajo. Así mismo se analizó la motivación en su dimensión de afiliación cuyos resultados demuestran que el 66,7% de la población también se encuentran en un nivel de tendencia alto, lo que demuestra que los docentes buscan tener buenas relaciones interpersonales, el 23,8% se encuentran en un nivel alto, lo cual indica que los docentes se sienten satisfechos con la aprobación, se sienten correspondidos, presentan buenas relaciones interpersonales: mientras que el 9,5% se encuentran en el nivel de tendencia bajo.

Resultados similares obtuvieron Álvarez (2019), Araujo (2019), Balladares (2017), Del Valle (2015) y Jiménez (2018), quienes concluyeron que los docentes a quienes ellos investigaron se encuentran en el nivel de motivación de tendencia alta y motivación adecuada respectivamente.

Caso contrario sucede con lo investigado por (Lopez, 2015) cuyo objetivo fue analizar la motivación la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes llegando a la conclusión de que existe un alto índice de

desmotivación por parte de los docentes que laboran en dicha institución de la ciudad de Carabobo.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos se puede concluir:

Que la mayor parte de los docentes de la institución educativa “Miraflores” que representan al 61,9% de la población se ubican en el nivel de tendencia alta en la motivación de logro.

Que la mayor parte de los docentes de la Institución Educativa “Miraflores” que representan el 57% de la población se encuentran en una tendencia alta de motivación de logro en su dimensión de logro.

Que la mayor parte de los docentes de la Institución educativa “Miraflores” que representan al 52,4% de la población pertenecen al nivel de tendencia alto de motivación en su dimensión de poder.

Que la mayor parte de los docentes de la Institución Educativa “Miraflores” que representan al 66,7% de la población pertenecen al nivel de tendencia alto de motivación en su dimensión de afiliación.

5.2. Recomendaciones:

De acuerdo a los datos obtenidos se le recomienda:

A la señora directora de la Institución Educativa “Miraflores”

Incentivar a los docentes con premios o reconocimientos cada vez que se amerite o se alcance una meta, con los cuales serán motivados a seguir mejorando.

Organizar capacitaciones para los docentes en pro de mejora y actualización de sus conocimientos.

A los docentes de la institución educativa:

Seguir avanzando en la búsqueda del éxito, ya que ahora están en el nivel de tendencia alta, pero podrían llegar al nivel alto.

Aprovechar los recursos que brinda la institución educativa para la mejora de su motivación de logro.

A futuros investigadores:

Seguir investigando con el fin de ampliar este tema.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez B., M. J. (2019). *Notivación de logro en docentes de la institución educativas emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017*. Tumbes: Repositorio de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Araujo M., L. (2019). *Motivación de logro en docentes del nivel primario de la provincia de Zarumilla, Tumbes, 2018*. Tumbes: Repositorio de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Balladares M., T. L. (2017). *Motivación de logro en los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción*. Repositorio de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote - Escuela de Posgrado:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2635> namanta apamusqa
- Barrera C., J., Curasma R., A., & Gonzáles R., A. (2012). *La motivacion y su relacion con el aprendizaje del idioma inglés en los estudiantes del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Manuel Gonzales Prada de Huaycán, Vitarte*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. namanta apamusqa
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. (2009). *La motivación y el Aprendizaje*. Ecuador.
- Del Valle D., M. A. (2015). *Nivel de Motivación al logro en un grupo de docentes (Estudio realizado en el 1er. y 4to. años de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar)*. Universidad Rafael Landívar:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf>
 namanta apamusqa
- García C., R. A. (2010). *Blogger*. La Motivación:
<http://lamotivacionenprimaria.blogspot.com/2010/10/tipos-e-enfoques.html>
 namanta apamusqa
- Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES; S.A. DE C.V.
- Jimenez P., K. (2018). *Motivación d elogro en los docentes de la institución educativa aplicación "Jose Antonio Encinas" - Tumbes, 2017*. Tumbes: Repositorio de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Ledesma P., F. S. (2018). *Motivación para el Logro de los estudiantes del centro educativo técnico "Joaquín Lopez Antay" Ayacucho - 2017*. Respositorio de la universidad católica los Ángeles de Chimbote:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/3105> namanta apamusqa

- López E., M. A. (2017). *Motivación de Logro y Rendimiento Académico en estudiantes de la facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de una universidad Pública en Lima*. Lima - Perú: Universidad peruana Cayetano Heredia - Escuela de Postgrado.
- Lopez, D. (2015). *La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo*. Universidad de Carabobo:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/1322> namanta apamusqa
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: NARCEA, S. A. Ediciones.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción*. México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sánchez G., W. O. (2015). *La motivación segun McClelland y el rendimiento académico en e studiantes de l ciclo de pre grado de educación secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima - Perú, 2012*. Lima - Perú: Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- ULADECH. (2019). *Código de Ética de la Investigación*. Chimbote: Repositorio de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Woolfolk, A. (2010). *Psicología Educativa - Décimoprimera Edición*. México: PEARSON educación.

ANEXOS

ANEXO 1: SOLICITUD

I.E. N° 30111x-P MIRAFLORES SAN JUAN BAUTISTA FECHA 03 JUN 2019 Nro. Exp. 212 N° Fojos 01 HORA 12:20 RECIBIDO POR: [Signature]	 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE
--	---

SOLICITO: Permiso para la realización de un trabajo de investigación.

SEÑOR: LIC. ARTEMIO AUCASI GARCIA
DIRECTOR DE LA I.E.P. 38867 "MIRAFLORES"


Yo, **PALOMINO LEIVA, YELY MARIELA**, identificado con DNI N° 48047640, domiciliado actualmente en Asoc. Ciudad Magisterial Mz "H" Lt-4, de la ciudad de Ayacucho y estudiante del 6^o ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH) – Filial Ayacucho, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que recurro a su despacho para solicitar el permiso correspondiente para realizar un trabajo de investigación, cuya temática será: Conocer el nivel de motivación del logro en docentes de la institución educativa "Miraflores" del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted señor director de la Institución educativa antes mencionada, aceptar lo solicitado y extenderme el permiso correspondiente para iniciar con el trabajo de investigación.

Ayacucho, 03 de junio de 2019

 Yely Mariela Palomino Leiva Estudiante del 6 ^o ciclo de Psicología de la ULADECH	 Lic. Carlos Alonso León Corzo Coordinador de la carrera profesional de Psicología - ULADECH
--	--

Av. Mariscal Cáceres N°1034 - Ayacucho, Perú
Telf.: (066) 317251 – Cel.: 966656129
#945789114
www.uladech.edu.pe

ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INFORMACION PREVIA.

Estimado (a) Sr. (a): _____

La presente investigación es conducida por **YELY MARIELA PALOMINO LEIVA**, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, realizando el estudio titulado: **“MOTIVACIÓN DE LOGRO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MIRAFLORES” DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA – AYACUCHO, 2018”** esto con el fin de optar el grado académico de bachiller en Psicología.

Para esta investigación necesitamos su participación, y la información que se obtenga será mantenida bajo estricta confidencialidad y no se usará para ningún otro propósito que no sea éste.

Se le pedirá responder formulario, que tomara un tiempo aproximado de 15 minutos. Este estudio es sin fines de lucro y no conlleva ningún riesgo físico, ni psicológico. Por lo anteriormente expuesto apelo a su comprensión y agradezco de antemano su participación en el presente estudio.

ACEPTACIÓN

Yo,.....Luego de haber recibido toda la información acepto participar en el presente estudio de investigación, ya que se me ha explicado la naturaleza y el objetivo del estudio, así como la importancia que tiene mi participación en el mismo. Por lo que accedo participar voluntariamente en el estudio, brindando información con total veracidad.

Firma de participante

Ayacucho.....de.....del 2018

ANEXO 3: INSTRUMENTO

A. Ficha técnica

Autor: Dr. Luis Vicuña Peri.

Año: 1996.

Procedencia: Lima - Perú.

Administración: Colectiva e individual.

Duración: 20 minutos (aproximadamente).

Objetivos: Explora la motivación de logro, basado en la teoría de Mc McClellan D.C.

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

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

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

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

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

f) Interpretación: las puntuaciones directas obtenidas en cada una de las escalas pueden ser transformadas a categorías utilizando la siguiente tabla de conversión: 48

CATEGORIA	AFILIACION	PODER	LOGRO
MUY ALTO	101-108	101-108	101-108
ALTO	83-100	83-100	83-100
TENDENCIA ALTO	65-82	65-82	65-82
TENDENCIA BAJO	47-64	47-64	47-64
BAJO	29-46	29-46	29-46
MUY BAJO	18-28	18-28	18-28

B. Cuestionario

Escala de Motivación – Sub escala de Motivación de Logro

Vicuña Peri, Hernández y Arauco, 1996.

I. DATOS PERSONALES

Edad:.....Sexo:.....Procedencia:.....Grado:.....Fecha:.....

Religión:Tipo de familia:Nivel socioeconómico:

II. INSTRUCCIONES

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

1. DED: Definitivamente en desacuerdo 2. MED: Muy en desacuerdo 3. ED: En desacuerdo	4. DA: De acuerdo 5. MDA: Muy de acuerdo 6. DDA: Definitivamente de acuerdo
---	--

1. CUANDO ESTOY CON MIS PADRES:						
a. Hago lo necesario por comprenderlos						
b. Cuestiono lo que considero inapropiado						
c. Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2. EN CASA:						
a. Apoyo en la consecución de algún objetivo						
b. Soy el que da forma a las ideas						
c. Soy quien logra que se haga algo útil						
3. CON MIS PARIENTES:						
a. Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b. Hago lo necesario para evitar su influencia						
c. Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4. CUANDO TENGO UN TRABAJO EN GRUPO:						

a. Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
b. Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c. Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación						
5. CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO						
a. Me sumo al trabajo de los demás						
b. Controlo el avance del trabajo						
c. Oriento para evitar errores						
6. SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MÍ						
a. Elegiría asesores con mucho talento						
b. Determinaría las normas y formas de trabajo						
c. Oriento para evitar errores						
7. MIS AMIGOS						
a. Los trato por igual						
b. Suelen acatar mis ideas						
c. Alcanzo mis metas con o sin ellos						
8. CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
a. Los tomo como modelos						
b. Censuro las bromas que no me parecen						
c. Busco la aprobación de mis iniciativas						
9. CUANDO MI AMIGO ESTÁ CON SUS AMIGOS						
a. Busco la aceptación de los demás						
b. Oriento el tema de la conversación						
c. Los selecciono según me parezca						
10. CON EL SEXO OPUESTO						
a. Busco los puntos de coincidencia						
b. Busco la forma de controlar la situación						
c. Soy simpático si me interesa						
11. EL SEXO OPUESTO						

a. Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b. Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c. Permite la comprensión del otro						
12. EN LA RELACIÓN DE PAREJA						
a. Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b. Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c. Intento obtener mayor utilidad						
13. RESPECTO A MIS VECINOS						
a. Busco los lugares donde se reúnen						
b. Decido qué deben hacer para mejorar algo						
c. Los ayudo siempre que obtengo un beneficio						
14. QUIENES VIVEN CERCA DE CASA						
a. Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos						
b. Son fáciles de convencer y manejar						
c. Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15. EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO						
a. Acato lo que se decide en grupo						
b. Impongo mis principios						
c. Espero que me consideren un ganador						
16. SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR						
a. Acepto los retos, aunque me parezcan tontos						
b. Aceptan mi consejo para decidir						
c. Elijo el juego en el que puedo ganar						
17. DURANTE EL JUEGO						
a. Me adapto a las normas						
b. Impongo mis reglas						
c. Intento ganar a toda costa						
18. CUANDO EL JUEGO TERMINA						

a. Soy buen perdedor						
b. Uso las normas más convenientes						
c. Siempre obtengo lo que quiero						

C. CUESTIONARIOS APLICADOS

Sujeto 1:

3

Escala de Motivación de Logro (ML)

Vicuña Peri, Hernández y Arauco, 1996.

I. DATOS PERSONALES

Edad: 39 Sexo: femenina Procedencia: Huamanga Grado: 1º "C" Fecha: 06-06-19
 Religión: Católica Tipo de familia: Nuclear Nivel socioeconómico: medio

II. INSTRUCCIONES

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

1. DED: Definitivamente en desacuerdo	4. DA: De acuerdo
2. MED: Muy en desacuerdo	5. MDA: Muy de acuerdo
3. ED: En desacuerdo	6. DDA: Definitivamente de acuerdo

PREGUNTAS	DESACUERDO			ACUERDO		
	DED	MED	ED	DA	MDA	DDA
	1	2	3	4	5	6
1. CUANDO ESTOY CON MIS PADRES:						
a. Hago lo necesario por comprenderlos				X		
b. Cuestiono lo que considero inapropiado			X			
c. Hago lo necesario para conseguir lo que deseo				X		
2. EN CASA:						
a. Apoyo en la consecución de algún objetivo				X		
b. Soy el que da forma a las ideas			X			
c. Soy quien logra que se haga algo útil			X			
3. CON MIS PARIENTES:						
a. Me esfuerzo para obtener su aprobación			X			
b. Hago lo necesario para evitar su influencia			X			
c. Puedo ser tan afectuoso como convenga			X			
4. CUANDO TENGO UN TRABAJO EN GRUPO:						
a. Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos				X		
b. Distribuyo los temas para facilitar el análisis				X		
c. Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación			X			
5. CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO						
a. Me sumo al trabajo de los demás				X		
b. Controló el avance del trabajo				X		
c. Oriento para evitar errores				X		

6. SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MÍ						
a.	Elegiría asesores con mucho talento				X	
b.	Determinaría las normas y formas de trabajo				X	
c.	Oriento para evitar errores				X	
7. MIS AMIGOS						
a.	Los trato por igual				X	
b.	Suelen acatar mis ideas			X		
c.	Alcanzo mis metas con o sin ellos				X	
8. CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
a.	Los tomo como modelos				X	
b.	Censuro las bromas que no me parecen				X	
c.	Busco la aprobación de mis iniciativas			X		
9. CUANDO MI AMIGO ESTÁ CON SUS AMIGOS						
a.	Busco la aceptación de los demás				X	
b.	Oriento el tema de la conversación			X		
c.	Los selecciono según me parezca			X		
10. CON EL SEXO OPUESTO						
a.	Busco los puntos de coincidencia				X	
b.	Busco la forma de controlar la situación				X	
c.	Soy simpático si me interesa			X		
11. EL SEXO OPUESTO						
a.	Es un medio para consolidar la identidad sexual			X		
b.	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva			X		
c.	Permite la comprensión del otro				X	
12. EN LA RELACIÓN DE PAREJA						
a.	Ambos se complacen al sentirse acompañados				X	
b.	Uno de ellos es quien debe orientar la relación			X		
c.	Intento obtener mayor utilidad			X		
13. RESPECTO A MIS VECINOS						
a.	Busco los lugares donde se reúnen			X		
b.	Decido qué deben hacer para mejorar algo			X		
c.	Los ayudo siempre que obtengo un beneficio				X	

14. QUIENES VIVEN CERCA DE CASA						
a. Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos				X		
b. Son fáciles de convencer y manejar			X			
c. Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad				X		
15. EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO						
a. Acato lo que se decide en grupo			X	X		
b. Impongo mis principios			X	*		
c. Espero que me consideren un ganador			X			
16. SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR						
a. Acepto los retos, aunque me parezcan tontos			X			
b. Aceptan mi consejo para decidir			X			
c. Elijo el juego en el que puedo ganar				X		
17. DURANTE EL JUEGO						
a. Me adapto a las normas				X		
b. Impongo mis reglas				X		
c. Intento ganar a toda costa				X		
18. CUANDO EL JUEGO TERMINA						
a. Soy buen perdedor				X		
b. Uso las normas más convenientes			X			
c. Siempre obtengo lo que quiero				X		

Sujeto 2:

4

Escala de Motivación de Logro (ML)

Vicuña Perí, Hernández y Arauco, 1996.

I. DATOS PERSONALES

Edad: 38 Sexo: femenino Procedencia: Ayacucho Grado: 2^{do} A Fecha: 06-06-19
 Religión: católico Tipo de familia: nuclear Nivel socioeconómico: medio

II. INSTRUCCIONES

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

1. DED: Definitivamente en desacuerdo	4. DA: De acuerdo
2. MED: Muy en desacuerdo	5. MDA: Muy de acuerdo
3. ED: En desacuerdo	6. DDA: Definitivamente de acuerdo

PREGUNTAS	DESACUERDO			ACUERDO		
	DED	MED	ED	DA	MDA	DDA
	1	2	3	4	5	6
1. CUANDO ESTOY CON MIS PADRES:						
a. Hago lo necesario por comprenderlos						X
b. Cuestiono lo que considero inapropiado						X
c. Hago lo necesario para conseguir lo que deseo					X	
2. EN CASA:						
a. Apoyo en la consecución de algún objetivo						X
b. Soy el que da forma a las ideas					X	
c. Soy quien logra que se haga algo útil					X	
3. CON MIS PARIENTES:						
a. Me esfuerzo para obtener su aprobación						X
b. Hago lo necesario para evitar su influencia						X
c. Puedo ser tan afectuoso como convenga	X					
4. CUANDO TENGO UN TRABAJO EN GRUPO:						
a. Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						X
b. Distribuyo los temas para facilitar el análisis						X
c. Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación					X	
5. CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO						
a. Me sumo al trabajo de los demás						X
b. Controlo el avance del trabajo					X	
c. Oriento para evitar errores				X		

6. SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MÍ						
a. Elegiría asesores con mucho talento						X
b. Determinaría las normas y formas de trabajo						X
c. Oriento para evitar errores						X
7. MIS AMIGOS						
a. Los trato por igual						X
b. Suelen acatar mis ideas	X					
c. Alcanzo mis metas con o sin ellos						X
8. CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
a. Los tomo como modelos						X
b. Censuro las bromas que no me parecen					X	
c. Busco la aprobación de mis iniciativas				X		
9. CUANDO MI AMIGO ESTÁ CON SUS AMIGOS						
a. Busco la aceptación de los demás						X
b. Oriento el tema de la conversación					X	
c. Los selecciono según me parezca	X					
10. CON EL SEXO OPUESTO						
a. Busco los puntos de coincidencia						X
b. Busco la forma de controlar la situación	X					
c. Soy simpático si me interesa						X
11. EL SEXO OPUESTO						
a. Es un medio para consolidar la identidad sexual	X					
b. Sirve para comprobar la eficacia persuasiva	X					
c. Permite la comprensión del otro	X					
12. EN LA RELACIÓN DE PAREJA						
a. Ambos se complacen al sentirse acompañados						X
b. Uno de ellos es quien debe orientar la relación						X
c. Intento obtener mayor utilidad	X					X
13. RESPECTO A MIS VECINOS						
a. Busco los lugares donde se reúnen	X					
b. Decido qué deben hacer para mejorar algo	X					
c. Los ayudo siempre que obtengo un beneficio	X					

14. QUIENES VIVEN CERCA DE CASA						
a. Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos						X
b. Son fáciles de convencer y manejar	X					
c. Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						X
15. EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO						
a. Acato lo que se decide en grupo	X					
b. Impongo mis principios	X					
c. Espero que me consideren un ganador	X					
16. SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR						
a. Acepto los retos, aunque me parezcan tontos			X			
b. Aceptan mi consejo para decidir				X		
c. Elijo el juego en el que puedo ganar			X			
17. DURANTE EL JUEGO						
a. Me adapto a las normas				X		
b. Impongo mis reglas			X	X		
c. Intento ganar a toda costa			X			
18. CUANDO EL JUEGO TERMINA						
a. Soy buen perdedor			X			
b. Uso las normas más convenientes			X			
c. Siempre obtengo lo que quiero				X		

Sujeto 3:

5

Escala de Motivación de Logro (ML)

Vicuña Peri, Hernández y Arauco, 1996.

I. DATOS PERSONALES

Edad: 54... Sexo: FEMENINO... Procedencia: HUAMANU. G.A. Grado: 2do C. Fecha: 06/06/19...
 Religión: CATOLICA... Tipo de familia: NUCLEAR... Nivel socioeconómico: MEDIO...

II. INSTRUCCIONES

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

1. DED: Definitivamente en desacuerdo	4. DA: De acuerdo
2. MED: Muy en desacuerdo	5. MDA: Muy de acuerdo
3. ED: En desacuerdo	6. DDA: Definitivamente de acuerdo

PREGUNTAS	DESACUERDO			ACUERDO		
	DED	MED	ED	DA	MDA	DDA
	1	2	3	4	5	6
1. CUANDO ESTOY CON MIS PADRES:						
a. Hago lo necesario por comprenderlos				X		
b. Cuestiono lo que considero inapropiado				X		
c. Hago lo necesario para conseguir lo que deseo	X					
2. EN CASA:						
a. Apoyo en la consecución de algún objetivo					X	
b. Soy el que da forma a las ideas				X		
c. Soy quien logra que se haga algo útil					X	
3. CON MIS PARIENTES:						
a. Me esfuerzo para obtener su aprobación		X				
b. Hago lo necesario para evitar su influencia	X					
c. Puedo ser tan afectuoso como convenga	X					
4. CUANDO TENGO UN TRABAJO EN GRUPO:						
a. Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos			X			
b. Distribuyo los temas para facilitar el análisis					X	
c. Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación				X		
5. CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO						
a. Me sumo al trabajo de los demás					X	
b. Controlo el avance del trabajo				X		
c. Oriento para evitar errores			X			

6. SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MÍ						
a. Elegiría asesores con mucho talento					X	
b. Determinaría las normas y formas de trabajo		X				
c. Oriento para evitar errores				X		
7. MIS AMIGOS						
a. Los trato por igual					X	
b. Suelen acatar mis ideas				X		
c. Alcanzo mis metas con o sin ellos					X	
8. CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
a. Los tomo como modelos				X		
b. Censuro las bromas que no me parecen					X	
c. Busco la aprobación de mis iniciativas				X		
9. CUANDO MI AMIGO ESTÁ CON SUS AMIGOS						
a. Busco la aceptación de los demás				X		
b. Oriento el tema de la conversación				X		
c. Los selecciono según me parezca				X		
10. CON EL SEXO OPUESTO						
a. Busco los puntos de coincidencia				X		
b. Busco la forma de controlar la situación				X		
c. Soy simpático si me interesa			X			
11. EL SEXO OPUESTO						
a. Es un medio para consolidar la identidad sexual				X		
b. Sirve para comprobar la eficacia persuasiva				X		
c. Permite la comprensión del otro				X		
12. EN LA RELACIÓN DE PAREJA						
a. Ambos se complacen al sentirse acompañados					X	
b. Uno de ellos es quien debe orientar la relación			X			
c. Intento obtener mayor utilidad			X			
13. RESPECTO A MIS VECINOS						
a. Busco los lugares donde se reúnen				X		
b. Decido qué deben hacer para mejorar algo				X		
c. Los ayudo siempre que obtengo un beneficio		X				

14. QUIENES VIVEN CERCA DE CASA						
a. Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos				X		
b. Son fáciles de convencer y manejar			X			
c. Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad			X			
15. EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO						
a. Acato lo que se decide en grupo				X		
b. Impongo mis principios		X				
c. Espero que me consideren un ganador				X		
16. SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR						
a. Acepto los retos, aunque me parezcan tontos		X				
b. Aceptan mi consejo para decidir			X			
c. Elijo el juego en el que puedo ganar				X		
17. DURANTE EL JUEGO						
a. Me adapto a las normas				X		
b. Impongo mis reglas		X				
c. Intento ganar a toda costa	X					
18. CUANDO EL JUEGO TERMINA						
a. Soy buen perdedor					X	
b. Uso las normas más convenientes	X					
c. Siempre obtengo lo que quiero	X					

ANEXO 4: RESULTADOS EXCEL

A. Sábana de datos

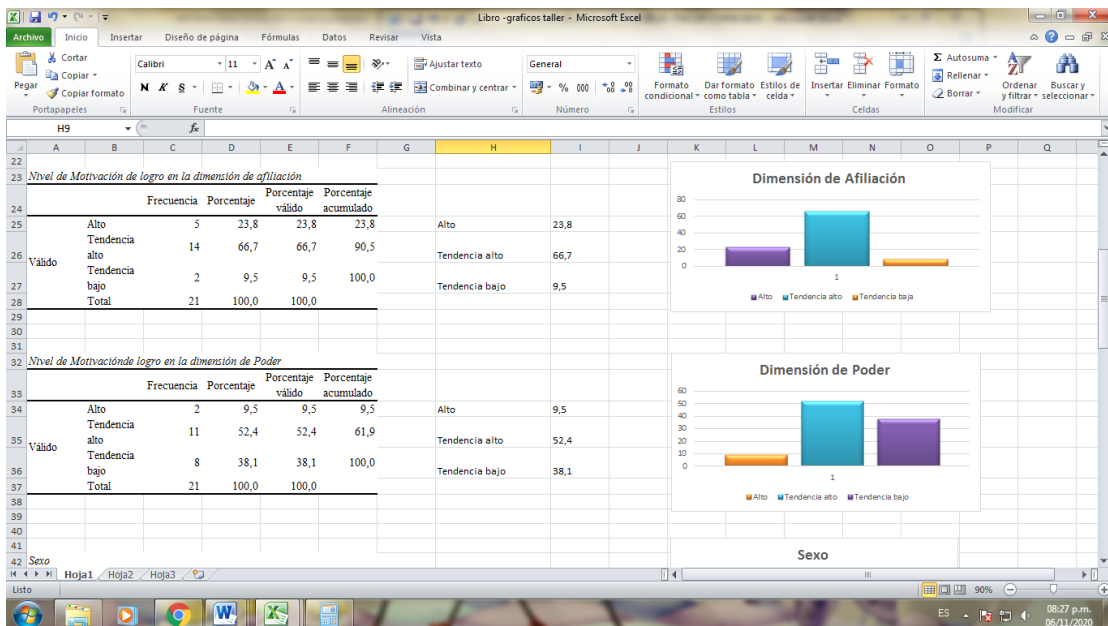
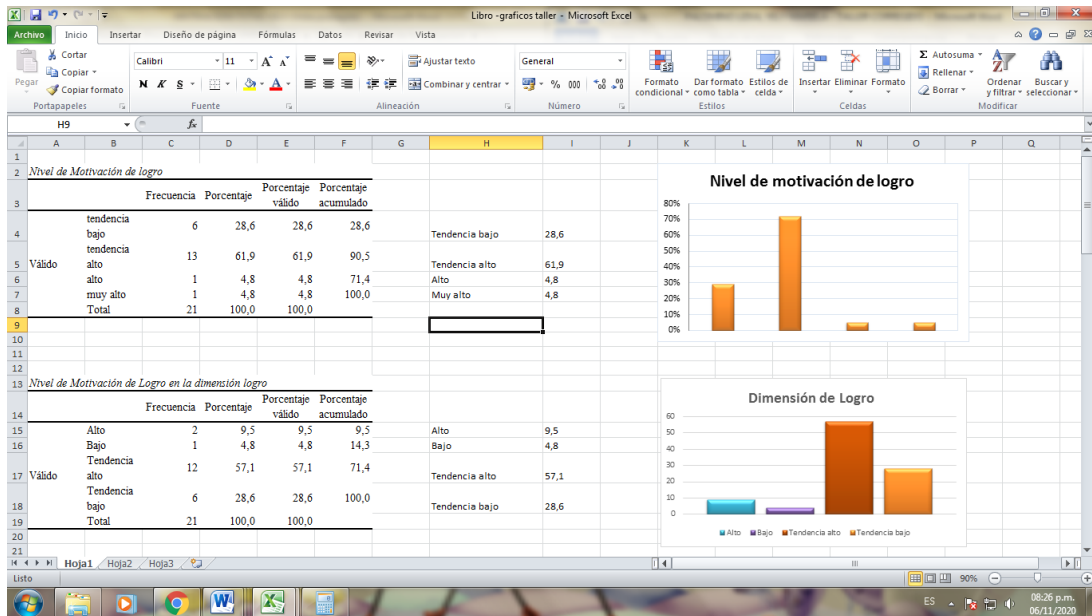
Libro1 Taller - Microsoft Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC		
1	Sujeto	Item 1a	Item 1b	Item 1c	Item 2a	Item 2b	Item 2c	Item 3a	Item 3b	Item 3c	Item 4a	Item 4b	Item 4c	Item 5a	Item 5b	Item 5c	Item 6a	Item 6b	Item 6c	Item 7a	Item 7b	Item 7c									
2	1	4	5	5	2	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5						
3	2	5	3	4	5	4	5	3	3	1	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	6	6	5	6	5	5	6	6	1	6	6	5	6	5	4	6	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
6	5	4	4	1	5	4	5	2	1	1	3	5	4	5	4	3	5	2	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
7	6	5	4	4	6	6	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
8	7	5	4	4	4	3	6	5	5	4	6	5	3	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
9	8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	9	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	10	6	4	5	5	3	3	4	3	3	6	5	4	6	5	4	6	5	4	6	5	4	6	5	4	6	4	6	4	5	
12	11	4	1	3	4	4	3	1	4	3	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	12	4	4	5	5	5	3	4	4	6	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	
14	13	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	14	5	4	6	4	6	5	2	4	5	6	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5	5	5	
16	15	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	16	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	17	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	18	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	19	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	5	6	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	4	4	
21	20	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
22	21	4	2	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	

Libro1 Taller - Microsoft Excel

	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR
1	Item 15b	Item 15c	Item 16a	Item 16b	Item 16c	Item 17a	Item 17b	Item 17c	Item 18a	Item 18b	Item 18c	De Filitacion	NIVEL	De Poder	NIVEL	De Logro	NIVEL	TOTAL	NIVEL
2	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	74	Tendencia alto	76	Tendencia alto	72	Tendencia alto	222	Tendencia alto
3	3	1	4	4	2	5	1	1	2	1	1	66	Tendencia alto	56	Tendencia bajo	45	Bajo	167	tendencia bajo
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	67	Tendencia alto	60	Tendencia bajo	64	Tendencia bajo	191	Tendencia alto
5	1	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	85	Alto	66	Tendencia alto	68	Tendencia alto	219	Tendencia alto
6	2	4	2	3	4	4	2	1	5	1	1	73	Tendencia alto	59	Tendencia bajo	56	Tendencia bajo	188	tendencia bajo
7	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	74	Tendencia alto	71	Tendencia alto	69	Tendencia alto	214	Tendencia alto
8	3	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	96	Alto	91	Alto	100	Alto	287	muy alto
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	64	Tendencia bajo	63	Tendencia alto	62	Tendencia bajo	189	tendencia bajo
10	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	84	Alto	69	Tendencia alto	76	Tendencia alto	219	Tendencia alto
11	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	95	Alto	66	Tendencia alto	70	Tendencia alto	231	Tendencia alto
12	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	56	Tendencia bajo	55	Tendencia bajo	54	Tendencia bajo	165	tendencia bajo
13	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	73	Tendencia alto	70	Tendencia alto	80	Tendencia alto	233	tendencia alto
14	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	65	Tendencia alto	56	Tendencia bajo	56	Tendencia bajo	177	tendencia bajo
15	6	5	6	6	6	6	4	4	6	6	6	90	Alto	94	Alto	99	Alto	282	alto
16	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	68	Tendencia alto	66	Tendencia alto	66	Tendencia alto	200	tendencia alto
17	2	3	3	4	5	4	1	3	4	5	4	67	Tendencia alto	61	Tendencia bajo	69	Tendencia alto	197	tendencia alto
18	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	69	Tendencia alto	64	Tendencia bajo	59	Tendencia bajo	192	tendencia alto
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	Tendencia alto	60	Tendencia alto	71	Tendencia alto	205	tendencia alto
20	5	6	4	3	2	5	3	4	6	4	5	78	Tendencia alto	68	Tendencia alto	76	Tendencia alto	222	tendencia alto
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	67	Tendencia alto	62	Tendencia bajo	65	Tendencia alto	194	tendencia alto
22	6	3	5	5	5	5	5	3	2	5	4	82	Tendencia alto	79	Tendencia alto	74	Tendencia alto	235	tendencia alto

B. Cuadros, gráficos y frecuencias



ANEXO 5: RESULTADOS SPSS

A. Índice de fiabilidad de la prueba

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,949	54

ANEXO 6: GRÁFICO DE LOS RESULTADOS

Gráfico 1: Distribución porcentual de los niveles de motivación de logro en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.



Fuente: Tabla 1

Gráfico 1: Distribución porcentual de los niveles de motivación de logro en su dimensión de logro en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.



Fuente: Tabla 2

Gráfico 2: Distribución y porcentaje de motivación de logro en la dimensión de poder en los docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.



Fuente: Tabla 3

Gráfico3: Distribución porcentual de la motivación de logro en la dimensión de Afiliación en docentes de la institución educativa “Miraflores” del distrito de San Juan Bautista – Ayacucho, 2018.



Fuente: Tabla 4

ANEXOS 7: FOTOS



ANEXOS 8: CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2018 - 2019								Año 2020							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		Setiembre- Diciembre				Abril - Julio				Abril - Julio				Setiembre - Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	x															
2	Revisión del proyecto por el Jurado de Investigación		x														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			x													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación o Docente Tutor				x												
5	Mejora del marco teórico					x											
6	Redacción de la revisión de la literatura.						x										
7	Elaboración del consentimiento informado							x									
8	Ejecución de la metodología								x								
9	Resultados de la investigación									x							
10	Conclusiones y recomendaciones										x						
11	Redacción del pre informe de Investigación.											x					
12	Reacción del informe final												x				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación													x			
14	Presentación de ponencia en eventos científicos														x		
15	Redacción de artículo científico															x	
16	Sustentación																x

ANEXO 9: PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	0.20	70	14.00
• Fotocopias	0.10	140	14.00
• Empastado	7.00	03	21.00
• Papel bond A-4	0.05	20	1.00
• Lapiceros	0.50	21	10.50
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	4	200.00
Sub total			
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información	7.00	6	42.00
Sub total			302.50
Total de presupuesto desembolsable			302.50
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% ó Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40.00	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			954.50