

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**MOTIVACIÓN DE LOGRO DE LOS TRABAJADORES
NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
TUMBES - TUMBES, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA.

AUTORA:

BACHILLER SONIA MARGARITA VÁSQUEZ LAVALLE.

ASESOR:

Mgtr. SERGIO ENRIQUE VALLE RÍOS.

PIURA – PERÚ

2018

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgr. Carmen Patricia Eras Vínces.

Presidente

Mgr. Susana Carolina Velásquez Temoche.

Miembro

Mgr. Kelly Yanet Munárriz Ramos.

Miembro

Mgr. Sergio Enrique Valle Ríos.

Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios.

A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mi madre por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

Y a mis hermanos por su comprensión y estímulo constante además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

A aquellas personas que confiaron en mí y me brindaron su apoyo: A la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote por brindarme la oportunidad de estudiar y culminar exitosamente mis estudios profesionales.

A los todas las personas que de una u otra manera fueron parte de esta investigación sobre todos a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Se utilizó el tipo de investigación cuantitativa, el nivel descriptivo y diseño no experimental, trasversal. Se seleccionó aleatoriamente una muestra simple conformada por 120 trabajadores, para la recolección de datos se les aplicó cuestionario Escala de motivación del logro de Dr. Luis Alberto Vicuña Peri. Para el análisis y procesamientos de datos se utilizó el programa de Microsoft Excel 2016, se llegó a concluir que los trabajadores se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro, el 63.3% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión filiación, el 60.8% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión poder, el 59.2% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión logro.

Palabras claves: Motivación de logro – Aduldez.

ABSTRACT

The present investigation had like general objective to determine the motivation of achievement of the named workers of the Provincial Municipality of Tumbes -Tumbes, 2018. The type of quantitative investigation was used, the descriptive level and non-experimental, cross-sectional design. A simple sample consisting of 120 workers was randomly selected, for the data collection they were applied questionnaire Scale of motivation of the achievement of Dr. Luis Alberto Vicuña Per. For the analysis and data processing, the Microsoft Excel 2016 program was used. It was concluded that of the workers are located at the high level of achievement motivation, 63.3% of the workers are on the trend level high motivation of achievement in the filiation dimension, 60.8% of workers are located in the high tendency level of achievement motivation in the power dimension, 59.2% of workers are located in the high trend level of achievement motivation in The dimension

Keywords: Achievement motivation – Adulthood.

ÍNDICE DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
CONTENIDO	vii
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	5
III. HIPOTESIS	55
IV. METODOLOGÍA	56
4.1. Diseño de la Investigación	56
4.2. Población y muestra	57
4.3. Definición y operacionalización de las variables	57
4.4. Técnicas e Instrumentos de la recolección de datos	58
4.5. Plan de análisis	60
4.6. Matriz de consistencia	61
4.7. Principios éticos	62
V. RESULTADOS	63
5.1. Resultados	63
5.2. Análisis de resultados	67
VI. CONCLUSIONES	71
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	72
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	73
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA I:	63
Nivel de motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.	
TABLA II:	64
Nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes - Tumbes, 2018.	
TABLA III:	65
Nivel de motivación de logro en la dimensión poder de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.	
TABLA IV:	66
Nivel de motivación de logro en la dimensión logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.	

INDICE DE FIGURAS

Figura 01: Nivel de motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.	63
Figura 02: Nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.	64
Figura 03: Nivel de motivación de logro en la dimensión poder de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.	65
Figura 04: Nivel de motivación de logro en la dimensión logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.	66

I. INTRODUCCIÓN

El mayor problema que se logra evidenciar en relación a los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Tumbes, es que estos presentan las siguientes características siempre se están quejando de algo y nada es suficientemente bueno, no se emocionan cuando se les habla sobre talleres de motivación, Siempre están diciendo “no es mi trabajo” y no están listos a ir más allá, alegando tener ya un trabajo seguro y la poca motivación de sus jefes.

Por esta razón existen diversas explicaciones sobre la motivación de logro, según (Garrido, 1986) La motivación de logro se ha descrito como “la postura de lograr una afable disposición en momentos que conllevan a desafío con una guía o un estándar de grandeza, siendo la realización calculada como logro o fracaso, por el sujeto o por otros». La motivación de logro se ha percibido como una característica del sujeto relacionado con la libertad y la maestría, así como con el deseo de alcanzar el éxito y de meditar y cumplir metas personales (Clark, Varadajan y Pride, 1994). Citado en Palomar y Lanzagorta (2013). La motivación de logro requiere de un continuo desarrollo y esfuerzo hacia el avance y la eminencia, al efectuar las cosas siempre mejor, lo que constituye un condicionante fundamental del aprendizaje, y el rendimiento académico, por lo que profundizar en su estudio es importante en los procedimientos de enseñanza aprendizaje. La eficacia de un fuerte motivo de éxito, es que hace a su poseedor muy capaz de buscar algo en forma intensa (Hernández, 2013).

Casiello (2013). La motivación forma parte fundamental en la vida de las personas, sin ella los individuos tienden a realizar sus actividades de manera simple, sin horizonte, en ocasiones por obligación o simplemente por cumplir con una tarea más.

Linares (2011) La falta de motivación es una de las causas importantes que se debe valorar en el fracaso de los ingresantes, para ello, se requiere motivar a los ingresantes en relación docente y estudiante. Santos (citado por Hernández, 2011). Rotter (1966) la conducta humana tiene lugar con una continua

Interacción entre los determinantes cognitivos, conductuales y ambientales. Por tanto, la percepción de control o no control que una persona tiene sobre los eventos que ocurren a su alrededor, son importantes para el curso de su propia vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se consideró pertinente la realización de la presente investigación planteando el siguiente enunciado de investigación: ¿Cuál es la motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018?

En base a ello el objetivo general fue:

- Determinar la motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.
- Para ello, se debió cumplir antes con los objetivos específicos:
- Determinar el nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.
- Determinar el nivel de motivación de logro en la dimensión poder de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.
- Determinar el nivel de motivación de logro en la dimensión logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.

Esta investigación se considera importante, ya que no solo ayuda a identificar los niveles de motivación de logro y sub escalas, sino que también, desde el punto de vista teórico, se recopilaron y sistematizaron los sustentos teóricos, que guiaran futuras investigaciones, proporcionando información precisa y veraz, que amplíe y aclare sus resultados. Además, se proponen estrategias de intervención psicológica que permiten la mejora de la calidad de vida y también el comportamiento de los trabajadores relacionado con la motivación de logro.

Se empleó la metodología de investigación de tipo cuantitativa, el nivel descriptivo y diseño no experimental, transversal, se seleccionó aleatoriamente una muestra simple conformada por 120 trabajadores, para la recolección de datos se les aplicó cuestionario Escala de motivación del logro de Dr. Luis Alberto Vicuña Peri. Para el análisis y procesamientos de datos se utilizó el programa de Microsoft Excel 2016, se llegó a concluir que los trabajadores se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro, el 63.3% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión filiación, el 60.8% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión poder, el 59.2% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión logro.

El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera:

- Capítulo I, se aborda de acuerdo y lo relacionado con el problema de estudio, haciendo hincapié al planteamiento de problema, los objetivos, la importancia y los alcances de la investigación y sus respectivas limitaciones.

- Capítulo: II, se desarrolla los antecedentes del estudio, las bases teóricas-
conceptuales y las definiciones de termino.
- Capítulo III, hipótesis.
- Capítulo IV, Metodología.
- Capítulo V, se procesa los resultados obtenidos.
- Capítulo VI, Conclusiones.
- Finalizando con aspectos complementarios, referencias bibliográficas y
anexos.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales:

Sum, M. (2015) “Motivación y Desempeño Laboral” Su objetivo medir el nivel de motivación en los colaboradores del personal administrativo de una empresa de alimentos, Universidad Rafael Landívar. Guatemala su muestra fue compuesto por 34 colaboradores. Utilizó, prueba estandarizada: Escala de Motivación Psicosociales, evaluando diferentes factores como: Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvo en su mayoría puntuaciones altas, las cuales concluyeron en dos aspectos a calificar: incentivo y satisfacción laboral, en los cuales también lograron puntuaciones altas, lo que indica que los colaboradores están muy motivados laborando con entusiasmo en dicha organización.

Del Valle, M. (2015) realizó la siguiente tesis "Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes del 1er y 4to año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y pre primaria de la Universidad Rafael Landívar” – Guatemala de la Sunción. La investigación, es de tipo descriptiva se trabajó con un grupo de 31 estudiantes de Educación Inicial y Preprimaria del 1er. y 4to año, Para obtener la información se aplicó la Escala de motivación al logro (ML-1) y la Escala de motivación al logro (ML-2). Tuvo como objetivo general establecer el nivel de motivación al logro del grupo de docentes de 1er. y 4to año, de la Licenciatura en Educación Inicial y Pre primaria que estudian en la Universidad Rafael Landívar. Llego a las siguientes conclusiones: Se estableció el nivel de motivación al logro Del grupo de docentes de 1er. Y 4to. Año, que estudian en la Universidad Rafael Landívar la carrera de Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria cuyo resultado fue nivel medio. No se encontró diferencia de medias

estadísticamente significativas de la escala de Motivación entre los docentes que estudian 1ero. Y 4to. Año de la carrera de Educación Inicial y Pre primaria.

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

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

Enríquez, P. (2014) en su investigación titulada Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, realizado en la ciudad de México DF tuvo como objetivos adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados, determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados, determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de

desempeño de los empleados. Esta investigación se calificó de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal, la población encuestada fueron de 164 empleados siendo de muestra obteniendo como resultado que el grado de motivación es fuertemente relacionado con el nivel de desempeño laboral de los empleados y se concluyó que el grado de motivación tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores a su vez se afirma que mientras más alto sea el grado de motivación mejor o mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Zavala, O. (2014) realizó la investigación Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas, realizado en el México distrito federal se planteó como objetivo general el diseño de un instrumento de medición, como primer objetivo específico la detección de diferencias significativas en la motivación y satisfacción laboral entre los grupos que fueron identificados en el caso de estudio. Los resultados que se obtuvieron al aplicar el instrumento de medición arrojan que, en general, los trabajadores encuestados manifiestan grados de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos, entonces, no se halló ninguna diferencia indicadora para los indicadores que fueron evaluados: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto ni edad. Para los indicadores mencionados, se concluyó que existe uniformidad en la clarividencia de la motivación y satisfacción laboral, cabe también mencionar que el grado de motivación y satisfacción laboral son muy altos cuando los encuestados se manifestaron con respecto al sueldo.

Nacionales:

Serrano, K. (2016) tesis titulada “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”, su objetivo: determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad de Carabaylo, investigación de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 104 participantes, utilizó una encuesta que midió las dos variables, obteniendo como resultado: se observó la existencia de correlación significativa al nivel del 0.05 de la variable Factores motivacionales con la variable Rendimiento laboral, los resultados indican que existe un 97.7 % de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%. De acuerdo a la tabla de valores de Chi, la correlación encontrada igual 3,1052 para la correlación respectivamente, con lo que validó su hipótesis alterna que sugiere que “Los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabaylo”, validándola.

Bernal, J. (2015) investigó el compromiso de logro en empleados de una corporación. La muestra estuvo conformada por 76 empleados, de los cuales 35 eran hombres y 41 mujeres, pertenecientes a 3 empresas, pertenecientes a una corporación. El instrumento de investigación empleado fue elaborado por la investigadora y sometido a una adaptación psicométrica, presentando una varianza del 56.3% y una confiabilidad de .92. Los resultados muestran que existen diferencias entre el compromiso organizacional por sexo, siendo las mujeres quienes presentan un compromiso mayor, lo que las motiva a cumplir con las metas propuestas.

Vásquez, J. (2015) en su investigación Motivación de Logro de los Ingresantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, 2014, La población estuvo constituida por 113 ingresantes de ambos sexos, la investigación, de tipo observacional, prospectivo, transversal; con nivel descriptivo y diseño epidemiológico, se realizó con el propósito de determinar la motivación de logro de los interesantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, 2014, Para la recolección de datos, se aplicó como instrumento: Escala de Motivación de Logro (ML-1). Conclusiones: La motivación de logro de los ingresantes se encuentra en un nivel promedio; por lo que tienden a buscar el éxito, la competitividad, la aceptación a los riesgos y a la organización en el trabajo; con un sentido de responsabilidad y constancia, proponiéndose objetivos a largos plazo. Con respecto a las Escuelas Profesionales: Farmacia y bioquímica obtienen un nivel promedio-alto, la escuela de Odontología, Psicología y Obstetricia obtienen un nivel promedio. Enfermería obtiene un nivel bajo, lo cual indica tener escasa búsqueda del éxito, la poca competitividad, la nula aceptación de riesgos.

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

Dávila, N. (2014) con su tesis Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos, realizada en la ciudad de Lima, tiene objetivo precisar la relación entre tres variables: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El trabajo de investigación fue de tipo descriptiva correlacional y de corte transversal, se llevó a cabo con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes cargos de una empresa privada que fue elegida para ser parte de la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work, se encuestaron a 215 trabajadores obteniendo un resultado que muestra una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral y llegando a la conclusión que mientras más elevado sea el cargo o posición dentro de la empresa, se percibe mejor el clima organizacional y se generan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Locales:

Villareal, M. (2018) ejecutó un estudio al que título, Relación entre Motivación de Logro y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016. Se planteó como objetivo determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016; el estudio es de tipo cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental transversal. Se seleccionó en forma aleatoria una muestra de 171, a quienes se le aplicó dos cuestionarios: ML-05 que mide motivación de logro y SL-SPC que mide satisfacción laboral; para análisis de los datos se utilizó el programa SPSS versión 22 y el programa informático Microsoft –Excel 2013. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística correlacional de Spearman, encontrando que SI existe relación significativa entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016.

En los resultados se encontró que en la motivación de logro un 63.2% de los trabajadores se ubicaron en un nivel bajo, así mismo en la satisfacción laboral, se encontró que un 48% se ubicó en un nivel promedio de satisfacción laboral.

Franco, L. (2018) en su tesis *Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa Aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017*. El presente estudio de investigación es de tipo cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, teniendo como propósito investigar la relación entre la motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017. Se trabajó con una muestra de 70 docentes, utilizando como instrumentos el Cuestionario de motivación de logro (CML-05) de Marcos y Vargas y la Escala de satisfacción con la vida (SWLS). Para establecer la relación entre ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Se concluyó que si existe relación significativa entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución educativa “Aplicación” José Antonio Encinas-Tumbes, 2017. Con respecto al nivel de motivación de logro, el 45.7 % de los docentes se ubican en un nivel medio, y con respecto al nivel de satisfacción vital, el 47.1 % de los docentes se ubican en un nivel satisfecho.

Balladares, T. (2017) en su tesis *Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017*. Se planteó como objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de motivación de logro en su dimensión logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017. Se utilizó una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transversal. La población muestral estuvo conformado por 84 docentes; para la recolección de datos se aplicó la escala de motivación de logro que consta de 18 preguntas, elaborado por el

Dr. Luis Vicuña Peri. (ML-1); para el análisis de los datos se utilizó el programa Microsoft Excel 2013 y el programa estadístico SPSS versión 22. De los resultados obtenidos se concluye que el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad se encuentran ubicados en el nivel tendencia alta de motivación de logro, el 43.1% del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto y el 42.4% del género masculino se ubican en el mismo nivel, el 46.2% de los nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto a alto y el 42.3% de docentes contratados se ubican en el nivel alto de motivación de logro.

2.2. Bases Teóricas de investigación

2.2.1. Definiciones de motivación de Logro.

La motivación es factor de cantidad importancia en diferentes ámbitos de vida, entre la educativa y laboral que orientan las acciones se acomodan en un elemento central que traslada la persona elabora y hacia qué objetivos se encamina.

Gómez (2013) detalla el modo de motivación de Fernández Abascal y admira el desarrollo motivacional que empieza cuando los factores motivacionales inducidos al sujeto a situaciones primordiales que obtiene el objetivo desarrolla un comportamiento adecuado. Posteriormente, hablaremos de reforzar el comportamiento pone en manejo la actitud de establecida intensidad, con finalidad indicará la dirección del sujeto debe conducir su conducta, también acredita que el mismo proceso motivacional ejecutar internamente o externamente como concluyente de motivación también se somete a dos factores: a) aspecto hacia la conducta: refiere la evaluación personal y b) la norma subjetiva: mencionados los pensamientos que

desempeñan el lugar social que impulsan al individuo a desempeñar ciertas conductas.

El individuo debe manejar su conducta, también explica el mismo modo motivacional realiza internamente o externamente como concluyente de la motivación, también sujeta de dos factores: a) actitud hacia la conducta: todo lo que se refiere a la evaluación personal y b) la norma subjetiva: se refiere a las creencias que desempeña la posición social que impulsan al sujeto a efectuar o no dichas conductas.

La motivación se localiza como el desarrollo mediante y puede llegar al triunfo u objetivo, Mc Clelland menciona esta materia como aquello que se sustenta las inferencias empezando del estudio, presentación de ciertos procedimientos. La obtención de la tarea es entonces el fruto del comportamiento, el cual estará determinado por esfuerzo y potencial del ser humano.

La motivación produce al individuo que efectúe conducta de determinada tarea, entonces la mezcla de factores estudiosos, fisiológicos y psicológicos establece la circunstancia de ceder con aliento y el trayecto dirige el vigor. Los agentes causan, dirigen y sostienen la conducta humano es decir existen razones internas o externas que produce como efecto el comportamiento el cual está constantemente encaminado hacia una meta. Se percibe motivación como un estímulo que guía al ser humano en selección y preparación de un acto en una etapa. Son estos estímulos y motivaciones que proceden las satisfacciones de necesidades primarias y secundarias las que impulsan a investigar mejores momentos que permitan al individuo la realización profesional y personal. En general la motivación es mencionada al

incentivo, esfuerzo para llegar a complacer la meta determinada con el gozo que el individuo experimenta al proponer un objetivo la motivación incluye un estímulo hacia un rendimiento por otro punto el agrado del resultado habitado, explicado del siguiente modo motivación, resultados, satisfacción.

En el recorrido la motivación Choliz (2014) hace referencia a una teoría utilizada para la demostración del porqué y como el individuo está realizando un determinado comportamiento. Este desarrollo, adaptativo que resulta importante considera realidades de diferentes factores o componentes. Es acontecimiento práctico tiene como base aumentar capacidad de adaptarse el individuo y condiciones inestables del centro ambiental. La selección del objetivo el que cambia la meta, el individuo dispone los motivos para convencer, la meta pretenderá lograr y satisfacer mencionado motivo. La elección de motivo dependerá de la magnitud del mismo de lo, de lo agradable y placentero resulte ese motivo de capacidad de triunfo y de estimación del ahínco imprescindible de obtener el objetivo.

En un segundo instante, el cual es designado dinamismo conductual se refiere, a tareas que ejecuta el individuo para pretender lograr la meta elegida. Esto nace después del estímulo elegido y del estímulo para satisfacer, el individuo elige que tareas conseguir, estas son tareas incentivadas o motivadas en las cuales compromete al individuo para satisfacer un motivo.

2.2.2. Definición de motivación de logro

Son modelos de motivación intrínseca, dirigida por impulsos internos que unen al individuo y obtención de logros máximos atendiendo, a realidades del proceder y a su capacidad, el estímulo que tienen algunos

seres humanos para superar desafíos y obstáculos de lograr sus objetivos, se descubrió que tipo de motivación lo desarrolla en el transcurso de la vida del ser humano, esto debido que las creencias, valores y emociones tienen relación con el logro y el éxito el sujeto se estructura desde el inicio del medio social le proporciona. Los estudios acerca de motivación de logro se consideran, como una inclinación aprendida que energética y encabeza el comportamiento hacia un objetivo específico. Muchas de esas metas u objetivos que han sido planteados en el transcurso de la existencia pueden ser alcanzados a medida que los individuos desarrollen procesos tales como: paciencia, identificación de objetivos alcanzables, determinación, actitud positiva de motivación. Es esta última una variable de interés se hace presente el cumplimiento de cualquier actividad de la vida rutinaria. Específicamente de motivación de logro ha de ir orientando al sujeto y alcance el éxito no solo hablamos del resultado final, sino también con el proceso interno del sujeto experimenta al realizar el objetivo planteado. Algunos componentes que intervienen a la motivación de logro son: inclinación al logro de resultados, motivación a obtener triunfos y éxitos, motivación a evitar la caída, posibilidad de victoria. La motivación de logro observa dos elementos de suma importancia que son la estimación, probabilidad de llegar al resultado esperado el valor que tiene el objetivo que se desea llegar es decir la motivación aparece del entendimiento sobre la propia capacidad del valor de logro para el individuo, y peligro y esfuerzo comprometido para obtener el logro. En esta línea podríamos presuponer

que aquellos seres humanos motivados, primordialmente al logro presentan elevado grado de entendimiento meta cognitivo. (Tapia, 2014).

La motivación de logro se estableció como La tendencia a obtener una buena elaboración de situaciones que transportan desafío con un estándar excelente, siendo elaborado, evaluado como éxito o fracaso, por el mismo individuo o por otros. (Garrido, 1986).

La motivación al logro se ha percibido como un rasgo de personalidad conectada con la investigación de libertad y la maestría, el anhelo de los individuos de lograr grandes metas y de percatarse y realizar propósitos personales (Clark, Varadajan y Pride, 1994). Citado en Palomar y Lanzagorta (2013).

Para los psicólogos deben explicar el comportamiento mediante los deseos, razones de promover a las personas hacer algo. Al respecto, Huertas, (1997) citado en García y Gonzales, (2015), menciona una lucha premeditada dirigida a objetivos. Esta acción de su energía no se localiza de manera fría o al azar sino por causa de los sentimientos, es necesaria para iniciar, mantenimiento e innovación de procesos del aprendizaje. En este estudio González (2014), señala que la motivación es un grupo de procedimientos involucrados en el manejo y persistencia de la conducta del sujeto. De acuerdo a Tolman (1925), citado por Manasero y Vásquez, (2012) explica lo siguiente: La motivación es un concepto teórico, incomprensible a la observación directa, insertado por cuya importancia que establece la fuerza clara y predictiva de los comportamientos humanos en diversos medios. Por su parte la motivación de logro tiene

un considerable nivel de enlace del modelo atribucional y esta correlación se observa con mayor claridad la decisión de los estudiantes pueden ser de más edad (Tapia, 2014). El estudiante se ve como responsable directo lo que realizo, puede continuar con el intento, puesto que el logro lo correlaciona con esfuerzo que aplica la actividad. En este aprecio el empeño y esfuerzo es observado como el medio para obtener resultado positivo y no como una prueba de incontinencia. En medida el estudiante entiende este concepto, puede considerar positivo el valor de conseguir un fin previsto. Por ejemplo una persona logra entender para obtener el significado del texto debe acelerar las técnicas, y que estas le ayudaran a conseguir lo que desea. En cambio el sujeto no vincula los resultados con el manejo de la estrategia, con el esfuerzo realizado. Por tal motivo es importante que el método de instrucción indique dos percepciones

1. El sujeto se sienta responsable y controlado por el proceso de los resultados.
2. La persona considere el beneficio los valores en las organizaciones para conseguir el fin previsto.

En general, los individuos con extensa motivación de logro valoran que los éxitos se deben al potencial y esfuerzo; se identifican por tener una mayor autoestima y los sujetos con baja motivación; no se desalientan ante los fracasos y persisten más en las tareas; se interesan a los beneficios que brinda la ejecución y reclaman feedback inmediato.

Tendencia por destacar en algo, lograr desafíos y adquirir las metas. La motivación al logro ha descubierto cuando las carencias fundamentales están cubiertas y orientadas a la conducta, progreso personal y desarrollo. Está orientada a tareas con gran exigencia y constancia.

Definición de La adultez

Es la etapa que comprende desde los 25 a los 60 años en el caso de las demás etapas es muy difícil evaluar de modo necesario, cuando empieza y cuando termina. Su proposición y tiempo necesita abundantes causas de esta manera como la salud, la manera de la vida, el realce físico y la alimentación, etc.

En esta etapa de la vida el adulto normal logra su apogeo su desarrollo biológico y psíquico. Su carácter y su temperamento se muestran fuertes e indudables.

Teorías y modelos de la adultez

Huberman, M. (1974) defendió el modelo Motivacional y resalta que los temas o materias que más acostumbran llamar la atención e interés a los adultos son relacionados con:

- ✓ La vida profesional.
- ✓ Los intereses creativos y expresivos.
- ✓ La vida familiar.
- ✓ Los asuntos cívicos y sociales.
- ✓ La salud mental.

2.2.3. Ciclo de la motivación:

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

Chóliz (2004) este ciclo motivacional consta de las siguientes etapas:

- a) Homeostasis: Así se le conoce a los momentos donde el organismo de ser humano permanece en estado de equilibrio.
- b) Estimulo: surge cuando aparece un estímulo generando una necesidad.
- c) Necesidad: es una carencia sin satisfacer que produce cierto estado de tensión.
- d) Estado de tensión: la tensión origina un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- e) Comportamiento: al activarse el comportamiento se dirige a satisfacer dicha necesidad.
- f) Satisfacción: el organismo vuelve a su estado de equilibrio cuando se satisface la necesidad, hasta que otro estímulo vuelva a presentarse.

Es importante señalar también que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo establecido, puede originar ciertas reacciones negativas como:

desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente), ciertas actitudes de agresividad (física, verbal) expresiones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo, insomnio, problemas circulatorios y digestivos), apatía y desinterés, pero lo más preocupante es, que cuando los trabajadores no logran

satisfacer sus necesidades se bloquean, su autoestima decae y suele rendirse provocando frustraciones que pueden acarrear serias consecuencias tanto personales como laborales (López 2014).

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

2.2.4. Motivaciones y motivos:

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

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

2.2.5. Tipos de motivación

Motivación intrínseca, se refiere a la motivación cabal por la obra en sí mismo.

(Morris, Maisto, 2005, p.332; citado por Rivera 2014). Esta se da cuando la raíz de la motivación reside en el modelo y la obra: el sujeto encuentra la empresa confortable o que merece la fatiga por sí misma. Ormrod (2005; citado, por Rivera 2014).

La motivación intrínseca, es aquella sobresaliente de forma rápida por preferencias íntimas y necesidades psicológicas que activan la conducta sin que haya premios.

Motivación extrínseca (Covington, 2000; Deci y Ryan, 1994, citado en Omrod, 2005).

Por lo tanto, cuya internalidad no depende de una estimulación externa. Escudero (1978) entiende por motivación intrínseca el recurso íntimo del individuo que ha de hacer un trabajo, ya sea a factores vinculados de por sí a la faena, ya sea a componentes de significación o afectivos. (Omrod 2005; citado, por Rivera 2014).

Berlyne (1960), Hunt (1960); citado por Rivera (2014 p 27-30) fueron, los pioneros en la investigación de este modelo de acicate, la cual guarda cuya relación con el área cognitivista del acicate y es el sostén donde parten la diversidad de las teorías incluidas en este estudio, no cabe duda de que la cognición es algo interno del individuo.

Es relevante considerar hace algún tiempo existe una teoría de la psicología del aprendizaje que investiga conjuntamente la cognición y el acicate. Así mismo consideran el aprendizaje como proceso cognitivo y la causa la vez. Defienden que para obtener buenos resultados académicos, los alumnos necesitan poseer tanto voluntad como habilidad (skill) (González et. 1996).

Schunk (1997); citado por Rivera 2014), la causa intrínseca se fija en la comprobación y la estimulación. El sujeto asimila una competencia percibida para dominar las situaciones difíciles. A lugar que se le

proporcione al estudiante la tarea, se le proporciona exitosamente a cumplir con la faena y eso se convierte algo favorable para él para transmitir una satisfacción y dirigir su rendimiento en la institución. La motivación intrínseca tiene muchas ventajas sobre la motivación extrínseca. En otra faena, los alumnos citados de manera íntima suelen:

- Realizar la faena por iniciativa propia, sin que haya que empujarlos a ella.
- Implicarse cognitivamente en la tarea.
- Realizar cambios conceptuales como es preciso.
- Ser creativo durante la ejecución.
- Persistir a pesar de la pérdida.
- Disfrutar, y entusiasmarse con lo que realizan.
- Buscar oportunidades adicionales para seguir con la tarea.

La motivación intrínseca es el deseo de entregarse a una actividad por su propio interés. Las actividades intrínsecamente interesantes son fines en sí mismas, en contraste con aquellas cuya motivación extrínseca, que son medios para algún fin. (Schunk, 1997, pag.335, citado por Rivera 2014 p. 27-28).

Para Reeve (2000, p131), la motivación intrínseca se cimienta en una cantidad de necesidades psicológicas, insertando la causación personal, la efectividad y la curiosidad. Cuando los sujetos hacen tareas para tener obligación de desarrollo personal, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca. Esta

motivación es cualitativamente distinta relacionada con las necesidades psicológicas. Es un modelo de acicate que sale de forma rápida por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta sin que haya recompensas extrínsecas.

El mismo autor sostiene que si bien es cierto que las conductas intrínsecamente motivadas no son de mucha utilidad, se considera al individuo como un organismo activo que continuamente explora, interactúa y se adaptan a su entorno, entonces estas conductas resultan funcionales y dignas de seria 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, pág.131; citado por Rivera 2014 p. 27-28).

En suma el ser humano siempre se está reforzando para comprender y asimilar su entorno, a su vez le permite sobrevivir a un mundo en constante cambio. Cuando las personas actúan por curiosidad, competencia, autodeterminación y logran un dominio sobre su entorno, sienten emociones positivas (interés y placer).

2.2.6. Clasificación de los motivos

Mc Dougall (citado en Mc Clelland, 1999) realiza un orden de motivos pretendiendo entre otras cosas separar las características del ser humano. Para Mc Clelland el motivo es un instinto proclividad, pues su idea residía en que ciertas acciones o ciertos objetos

producían de alguna manera una excitación emocional, lo que conlleva a tareas orientadas a un objetivo.

Algunas propensiones o motivos identificados por Mc Clelland.

- ✚ Propensión de búsqueda de alimento: buscar (y quizá almacenar) comida.
- ✚ Propensión a la aversión: rechazar y evitar ciertas sustancias nocivas.
- ✚ Propensión al sexo: a cortejarse y aparearse.
- ✚ Propensión al miedo: a huir, a protegerse en respuesta a violentas impresiones que infringen dolor una lesión o amenaza con ellos.
- ✚ Propensión a la curiosidad: a indagar lugares y cosas transformadas.
- ✚ Propensión protectora paternal: proveer alimentos, respaldar y abrigar a los limitados.
- ✚ Propensión gregaria: permanece acompañados de semejantes, en ocasión de aislamiento, buscar compañía.
- ✚ Propensión de autoafirmación: dormir, guiar, sostenerse sobre los demás o exhibirse ante los semejantes.
- ✚ Propensión adquisitiva, poseer, proteger lo que este útil y atrayente.

Conforme con Mc Clelland, los impulsos no explican la actividad de conducta, al reducirla solo a una lista de etiquetas convenientes. Por medio de estos impulsos, se adquiere una carga emocional aperitiva o aversiva, que conlleva a la situación original. La conexión entre motivación y emoción se encuentran fuertemente ligadas, en crítica

de Tomkins (citado en Mc Clelland, 1999) manifiesta que la actividad promueve la acción denominada motivación se menciona a dos tipos de señales:

El efecto incrementa la variedad de respuesta con sumatoria que servirá para disminuir o aumentar la motivación.

El afecto dedica habilidades de aprendizaje del sujeto a encontrar maneras de reducir o incrementar la motivación. Por ello, los incentivos emocionales activadores provienen los motivos, esos incentivos son naturales, es decir, innatos y pueden desatar emociones positivas o negativas según el periodo de emotividad con que éstos se presenten. Desde la perspectiva de Lazarus (2010) menciona que la palabra emoción proviene del latín moveré (mover) con el prefijo e, que puede significar mover hacia afuera de nosotros (ex moveré), sugiere que el empeño que actúa está presente en cada emoción. La emoción por ser estado complejo del organismo incluye cambios fisiológicos del más amplio carácter como la respiración, secreción glandular, pulso, etc.

2.2.7. Metas de logro.

La teoría motivacional de las metas surge de indagaciones en el entorno escolar de diversos autores engloban en el marco de las teorías cognitivo-sociales, que construyen, sobre las expectativas, valores de los individuos entregan a distintos objetivos y labores a realizar.

Para Beltrán (2005) el objetivo se establece como modelo o cantidad de opiniones, autoridades y emociones, que fomentan el propósito y ganas de actuar, la cual depende los modos diferentes de acercarse, implicarse y responder actividades académicas.

Concorde al autor, estas metas pueden diferenciarse, por sus relaciones con determinados patrones de procesos motivaciones opuestas, mismas que se denominan: metas de aprendizaje, metas de ejecución, metas de implicación con actividades de implicación con el yo, metas de dominio y ejecución.

Cada meta representa diferentes concepciones del éxito y diferentes razones para hallarse e implicarse en labores de logro, además de distintas formas de pensar acerca de uno mismo de las actividades y sus resultados, en ambos casos, resultan medidas por el nivel de competencia o confianza de sí mismo del sujeto (Beltrán, 1995). Nicholls (citado en Beltrán, 1995) señala que la teoría percibe al sujeto como organismo intencional, dirigido por objetivos que conllevan a la meta que funciona de forma racional. Son metas del sujeto que sustentan trabajar para demostrar competencia y habilidades en los contextos de logro, entendiendo por estos como aquel alumno que participan, tales como: el educativo, familiar, profesional los que pueden recibir influencias para la orientación de sus metas. Atkinson (Reeve, 1997) señala que la conducta de logro es una elección. Su modelo pretende comprender de qué forma los sujetos se acercan al éxito y que tanto se alejan del fracaso. Las dos primeras metas de logro se relaciona al rendimiento y las de dominio.

- Metas de rendimiento: es cuando el sujeto pretende demostrar o probar la competencia, cultivan una evaluación, con base a normas, de competencia personal, y dichas metas entorna la atención del ejecutor sobre la demostración de la habilidad, relación con otros.
- Metas de dominio: estimulan una evaluación de competencia personal a base del yo (o en la tarea) y tales metas prestan su atención en el ejecutor del desarrollo de competencia, dominio y tarea. Esto significa hacer progresos en el contexto de meta y dominio.

La distinción entre el tipo de metas de logro es indispensable en tanto los resultados de las mismas, es decir, dominio de logro que asocian con formas positivas y productivas de pensar, sentir y comportarse en determinados contextos (escuela, trabajo) en tanto las de rendimiento producen formas negativas e improductivas para pensar, sentir y comportarse.

2.2.8. Enfoques de motivación de logro

Se hicieron estudios con el tiempo en diferentes enfoques teóricos, con la intención para descubrir los motivos que hacen a los sujetos y se encuentren dispuestos a confrontar una labor con fuerza de lograr el triunfo y verse capacitado.

Manasero y Vásquez (2010) imaginan esta definición como la orientación a conseguir una buena elaboración en circunstancias que

implican conflictos con prototipos de nobleza siendo la realización valorada en logro o frustración, por el sujeto o por otros.

Mientras tanto muchos autores e investigadores de este tema concuerdan con aquello que despierta realizar en todas las personas, como investigación ha despertado entusiasmo, y se forman después otras teorías de motivación de logro, cada una dirigida a distintas variantes.

Iniciando por Sandtrock (2002), las agrupa en tres disposiciones estas perspectivas son:

El conductista

El humanista

El cognitivo

2.2.8.1. Perspectiva conductista

La perspectiva conductista nos muestra el alcance del premio el castigo es fundamental en la motivación al sujeto el valor del premio el castigo como concluyentes de motivación del individuo, ejecuta algunas tareas que desea alcanzar algún rendimiento o recompensa evitar otras conductas que conduzcan al daño para transformar estas actitudes y para moldear estos comportamientos se encuentra el reforzamiento, la extinción y el castigo.

2.2.8.2. Perspectiva humanista

La perspectiva humanista hace hincapié al talento del ser humano, disponer de claras cualidades verdaderas para llegar al

objetivo. La hipótesis más sobresaliente dentro del conjunto fue evolucionada por Abraham Maslow.

Teoría de existencia, relación y crecimiento

Fue esclarecida por Clayton Alderfer, señala que no alcanzo a nada distinto la teoría de Maslow, se fundamenta y acoplan las carencias en tres clasificaciones, y son:

- Existencia: es carencia de lo básico y primordial que hacen cita a lo esencial y confianza que les guste mediante los elementos superficiales.
- Relación: carencias sociales y de aprobación.
- Crecimiento: es la exigencia de formación personal.

Es extraordinario de esta hipótesis que hace referencia de la adecuada felicidad gradual, el sujeto captura el monumento de modo ascendente, cuando va hacia abajo se indica como frustración progresiva, y no poder agradar una carencia superior vuelve a iniciar al nivel bajo para agradar menor jerarquía. Trechera (2005), citado por Naranjo (2009)

Hipótesis de las necesidad de Mc Clelland

Goleman (1999), estudio la conducta humana con un realce en la personalidad, se debe tomar nota los motivos, destrezas y características ajustes del sujeto y las cogniciones o proyectos que transportan al ejercicio, la hipótesis se sostiene en resolver qué motiva al individuo a la labor, indicando como se originan las causas y carencias, fundamentalmente imprudentes, que lleva a determinar los tipos de carencias sociales:

- Logro: es el afán de favorecer destreza y conseguir el escalón hacia la grandeza.
- Filiación: el individuo anhela progresar la conexión para los demás.
- Poder: indica el afán de intervenir en los demás.

García (2008) está en concordancia a lo mencionado y hace énfasis a la motivación de modelo social y se forman de modo imprudente como consecuencia del medio donde vive el empeño de modelo social y aprenden de forma descuidada, como producto del entorno existente. Los tres tipos de diligencias son fuertes dependiendo de las experiencias vividas los premios o recompensas que se obtuvieron.

2.2.9. Necesidades de motivación de logro según McClelland

A. Necesidad de logro.

La necesidad de logro empuja a los sujetos a circular más adelante los modelos fijados al ejecutar actividades y mejorar sus propias realizaciones. Para la evaluación en los individuos, McClelland y cols. Empleaban las láminas del TAT exponen los aspectos distinguidos de los "achievers". Los individuos con gran precisión de logro prefieren actividades de obstáculos intermedios, que brinden una buena posibilidad de triunfo, pero también cierta dificultad que el éxito tenga un significado real. Prefieren actividades con retroalimentación ligeras que les admita conocer ganancias a su disposición, mejorarla y buscan circunstancias que puedan asumir responsabilidades y solución a los problemas.

McClelland brinda pruebas indirectas para la necesidad de logro de trabajadores de la institución tiene importancia para el éxito organizacional,

el crecimiento económico de empresas con relación ajustada y cualidades de necesidad de logro de dichos trabajadores.

Algunas oposiciones se dirigen contra esta hipótesis delimita que no todo lo asignado de la investigación corrobora los fundamentos supuestos por ella y las medidas utilizadas (TAT) no son convenientes.

B. Necesidad de Poder

La necesidad de poder es tener dominio sobre los sujetos y la capacidad de desempeñar control sobre ellos. Los sujetos con aledañas necesidad de poder escogen circunstancias competitivas y dirigidas hacia el estatus social y están preocupados por obtener consideración y poder por una disposición real.

C. Necesidad de filiación.

Los sujetos con mayor necesidad de afiliación definen agrandar y buscar el logro a los sujetos y eligen las situaciones cooperativas y las competitivas.

McClelland indica que hay líderes que suelen tener necesidad de poder alta y necesidad de afiliación baja. Otros autores indican los obstáculos para determinar el origen y el efecto en la conexión entre la situación de directivo y necesidad de poder.

2.2.10. Perspectiva cognitiva

La perspectiva cognitiva nos muestra el individuo cree que puede acontecer, determina dispone la certeza que sucederá, o sea que las creencias valoraciones e ideas que el sujeto tiene por sí

mismo y sus destrezas decide el modelo de esfuerzo que realice el individuo y llevar a cabo las actividades. García señala que interiormente de esta disposición se hallan:

Hipótesis de atribución

Schumk (2012) cita a Heiner quien en (1958) uso la terminación atribución y llamó al modelo comparación ingenua, lo de ingenuo y crédulo que supuso el sujeto promedio no tenía conocimiento de los determinantes del comportamiento.

Basada en esta muestra a la segunda parte del siglo xx manifiesta el modelo atribución de logro. Weiner fundamenta en el poder desempeñan emociones para enfrentar los problemas y hacer frente a las tareas o actividades diarias.

Las atribuciones son los principios percibidos de ganancias y este modelo de argumentar cómo ven los individuos la causa del comportamiento así como los demás seres humanos. Las atribuciones predominan en convicciones, emociones y comportamiento que desprende el locus de control que son suposiciones, expectativas del producto, que son externas o internas la primera tiene mención a la producción que no guardan vinculación con su comportamiento el segundo caso tiene que percibir los resultados.

El prototipo explica el orden en motivaciones manifestando cuando el individuo obtiene resultado de éxito y fracaso constata afecto es decir sensaciones autónomas de poder y busca de entendimiento, que predomina un grande resultado de componentes racionales y estarán delimitadas si son

internas o externas, definitivo o indefinitivo y comfortable o inconfortable por el sujeto que controla y guarda vinculación con las sensaciones o anhelos propios de poder tales como:

- Locus de casualidad: afecto del engreimiento como amor propio y arrogancia.
- Seguridad: permuta o sostenimiento de perspectiva de triunfo, esperanza como desesperanza.
- Estabilización: sensación de conexión extrovertida afirmativamente con destino a otros sujetos como causante y pudor, comprensión y enojo.
- Weiner señala el prototipo tiene enlace con la dimensión de estabilidad mediante el origen de expectativa se da en 3 formas:
 - El producto asigna a un fundamento permanente, se determinará la perspectiva con desarrollada seguridad en otros términos grande aspiración.
 - El producto es agregado con fundamento inconstante, la esperanza puede sostener que el mañana puede ser distinto al pasado.
 - Los productos vinculados a motivos permanentes se rehacen las perspectivas en mayoría de seguridad a los productos vinculados con procesos inestables.

Se le critica a este modelo que es experto en el despacho en el que el indagador es quien detalla después la forma topológica de fundamentos remplazando a la figura del individuo.

Atkinson citado por Ruiz (2009) ejecuto una hipótesis de expectativas lo que opinó la motivación de logro se puede predecir solamente una parte del comportamiento, porque según su modelo o teoría

tiene relación de dos presentaciones situacionales: La capacidad al logro y actividad la importancia del acicate del triunfo que ejecuta actividades. Se dan en cuatro variables:

- actitud al logro postura de acercamiento al triunfo
- La motivación de logro
- La posibilidad.
- El acicate del triunfo.

Da a entender que sosteniendo la razón del comportamiento en peligro y la jerarquía de estimular el triunfo teniendo en consideración la motivación intrínseca, premios y anhelo, relacionándose con el temperamento del individuo las apariencias situacionales puesto que el uno y el otro lo organizan para realizar actividades de nivel medio de dificultad persiga el éxito insista entre ellos, pretendan el triunfo y rastreen liberación, descubrimiento es mencionar el acto del triunfo sobrelleva a posibilidades de logro y frustración es decir las siguientes opiniones claves:

- Tendencia a aproximarse a un objetivo relacionado al logro.
- Orientación de prevenir la frustración.
- La incentivar el triunfo precedente.
- La motivación para poseer el triunfo.
- La posibilidad individual del triunfo.
- La importancia del acicate en el triunfo.

Manifestado de diferente manera de acuerdo a Marshal en 1999 la motivación se sostiene con el comportamiento contaste. Coincide con la inteligencia de Atkinson oriento sobre la aceleración del motivo al triunfo organiza al individuo y mantenga verdaderos comportamiento y ejecute

actividades que representen un desafío, de igual forma el empeño en ellas es la finalidad de conseguir la meta sea sindical, profesional, escolar de manera autónoma.

2.2.11. Prototipo para restablecer la motivación de logro

Tenemos los siguientes modelos:

2.10.1. Prototipo Target Ames 1992.

Hizo una investigación de motivación, atribuyendo el prototipo TARGET dirigiendo áreas donde el educador labora a fin de alcanzar por ello la fundación de ambiente motivador en el interior de los salones la táctica empleada para alcanzarlo. Por lo tanto distinguió seis puntos que trabajándose sostienen al estudiante y obtener gran empeño:

- Actividad.
- Voluntad.
- Agradecimiento.
- Laborar en equipo.
- Valoración, programación del espacio en la sala de clases.
- Esperanzas del educador.

Herrán (2008) cita a Naranjo (2009), quienes postulan las razones que rigen la conducta de alumnos que se relacionan con:

- Certeza sensible: obligación de hallarse sentimentalmente estable, independiente de peligros como ofensas o advertencias
- Efectos: carencia de observar satisfacción, sensaciones y tranquilidad.

- Dedicación: agradecimiento, buen acuerdo, conexión corporal, plazo e interés.
- Individuos y equipos fundamentales: ausencia de prudencia, aprobación y compañerismo.
- Amor propio: carencia de apreciar el triunfo y sentirse beneficioso.
- Se desvían las apariencias.
- Cognoscitivos: el ser humano tiene capacidades cognoscitivas.
- Artístico la ordenanza y la hermosura.
- Productividad de progreso comunitario: cargo, emancipación, voluntad.

Schunk (2012), señala que hay tres estudios que refuerzan el aprendizaje:

- Adiestramiento a la motivación de logro.
- Proyectos y hacer cambios a la facultad.
- Direcciones de objetivo y sugerir a los alumnos entendimientos y comportamientos del individuo inmensamente incentivados, indica que los docentes primero se deben capacitar, lo que abarca el aprendizaje individual de motivación normativa, estableciendo objetivos práctico, formación de programas precisos para llevar a cabo propósitos y valoraciones del progreso al objetivo. Por lo tanto la motivación en los alumnos se deben constituir al tema normativo, englobar enseñanza de causa de estudio, la razón de motivación de logro, formación de auto concepto, estudio de logros objetivos y el estímulo de compromiso propio. El proyecto modifica la capacidad de corregir la motivación por medio de transformar las facultades que realizan los alumnos de sus logros y frustraciones, el feedback a su

empeño que estimula y refuerza los comportamientos con destino a la motivación.

Las orientaciones para llegar al objetivo provienen rectamente del educador para favorecer al estudiante a modificar opiniones respecto a los inconvenientes y el provecho que tiene como indicador para progresar la motivación, se consigue mediante la retroalimentación a su avance. De igual forma el profesor debe reforzar las capacidades del estudiante a través de excelente estudio y actuales estrategias.

Marina (2011) señala la hipótesis de tres deseos, se sustenta que el individuo es agitado al proceder por tres insuficiencias: satisfacción comunitaria, vinculación social y ampliaciones de posibilidades de acción. Estas necesidades llamadas deseos en su teoría se explican de diferentes maneras:

El esfuerzo de bienestar personal: las personas quieren sobrevivir, evitando sufrimiento y teniendo ciertas satisfacciones.

El anhelo de comunicarse socialmente: para integrar el grupo o ser aceptado, ya que solo en sociedad el individuo se puede desarrollar plenamente.

El aliento de ampliar las oportunidades de acción: es aquel que hace al individuo se ponga metas lejanas, ideales o ilimitadas.

Es una afirmación del propio yo, se asocia con sentirse bien, buscar la autonomía controlar el entorno, motivación de logro, eficacia, dominio, escusa de la propia habilidad, autorrealización (Maslow), esfuerzo por realizarse, sostener y mejorar la experiencia (Rogers) etc.”. Marina lo llamó “ampliación de posibilidades del yo” (Marina, 2011) También indica que

cada persona tiene un perfil de motivación distinto, se concreta al trascurso de la supervivencia en preferencias específicas. Sin embargo se puede influir en ese perfil por medio de:

- intervenir en los deseos.
- intervenir en los valores e incentivos
- Intervenir en los facilitadores
- Aumentar las expectativas
- Hacer consciencia de capacidad y alcanzar el éxito.
- La facilidad de actividades.
- El poder de control

Así mismo Marina, indica que la importancia no radica en prender la motivación inicial, sino mantener el interés en realizar el empeño y llegar al propósito con éxito, porque cuando se trabaja con alumnos muchas veces recién en la adolescencia, tiene que luchar contra el cansancio, el desánimo, el desinterés, la tentación y la procrastinación; la motivación debe mantener la tarea, se vuelve la clave, por lo cual recomienda:

- Fortalecer el pensamiento y capacidad de mejorar mediante el entrenamiento, incluida la inteligencia, cuando se explica a los alumnos, cambia su actitud acerca del esfuerzo y el estudio.
- Hacer referencia a comportamientos, no a los rasgos de la personalidad.
- Proponer una mentalidad de progreso porque ayuda a soportar la frustración.

- Es importante el modo de interpretar el fracaso, es una condición indispensable para el éxito. En cada aula se debe utilizar el error para el aprendizaje.
- Fomentar el saberse competente para enfrentar los problemas, el docente diseñe situaciones de éxito merecido.
- Fortalecer la perseverancia, el hábito de mantener el esfuerzo para alcanzar la meta, a pesar del esfuerzo, dificultad, aburrimiento y las frustraciones.

2.2.12. Dimensiones de la motivación

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

▪ Dimensión pedagógica

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

▪ La dimensión administrativa

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

▪ La dimensión organizativa

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

▪ **Dimensión comunitaria**

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

▪ **La dimensión convivencia**

Está referida a las relaciones de convivencia al interior del establecimiento, tanto en cuanto a la relación entre pares: docentes entre sí. Como las relaciones jerárquicas: directivos con docentes, directivos con otros de menor jerarquía, directivos con alumnos y así sucesivamente profesores con auxiliares, profesores con alumno y las llamadas relaciones no calificadas, es decir, de la cualquier persona del establecimiento con los apoderados o padres.

▪ **La dimensión sistemática**

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

2.2.13. Factores que favorecen la motivación de logro

- comprensión y conocimiento claro de tarea a plantear.
- Promover premios y aplausos.
- Otorgar actividades que extiendan el reto, compromiso y voluntad.
- Alentar y proteger la creatividad.
- Involucrar a los sujetos en solucionar los problemas.
- Favorecer el aprendizaje de capacidades personales.
- sugerir como laborar con los facultativos ayudan al logro a los propósitos de la administración.
- Respaldar los enfrentamientos que obstaculizan la formación del trabajo.
- Conservar los recursos convenientes para sugerir las actividades oportunas.

2.2.14. Factores que paralizan la motivación de logro

- Valerosa opinión hacia la labor.
- Escaso concepto de la labor a programar y su finalidad.
- Control de actividades no favorables.
- No dar refutación verdadera a la disputa formulada.
- Acordar firmezas personales.
- No estar listo para obtener recientes conceptos.
- Esconder la realidad.
- No dar felicitaciones por la labor bien efectuada.
- Otorgar actividades cansadas o fastidiosas.
- Necesidades notorias de agradecimientos.
- Falta de comunicación entre los diversos categorías.

- Sentimiento de no integrar parte del equipo

2.2.15. Motivación de logro y sus componentes

- Deseo de lograrlo
- El esfuerzo de no fallar.

Decíamos anteriormente la motivación de logro Es el avance en su dirección más extensa, es la obtención exitosa a todos los propósitos y logros sugeridos, es el anhelo por iniciarse y aumentar al extremo exponente. Por ello, los individuos de alta motivación al logro:

- Prevenir actividades sencillas
- Tienen conocimiento de desarrollar objetivos
- Aspiran progresar siempre
- Anhelan originarse en todos los contornos lo máximo que puedan.
- Buscan asumir la responsabilidad para solventar obstáculos.
- Luchan por logro personal

2.2.16. Hipótesis de motivación de Logro

David McClelland y John Atkinson (2011) parecer entre los primeros en preocuparse en la enseñanza de motivación de logro. La motivación de rendimiento o logro puede establecerse propósito de aumentar lo más alto factible la correspondiente capacidad en aquellas habilidades las cuales consideran tener en cargo modelo de nobleza y cuya disposición, que puede adquirir o fallar.

Atkinson (2011) Agrego una nueva importancia a la teoría de logro con su opinión de miedo a la derrota, percatarse la necesidad de disminuir a un descuido. Cree que todos los sujetos y en diversas categorías se encuentran presente tanta necesidad de logro como la insuficiencia de disminuir al fracaso. Los alumnos con motivación de logro tienden a elegir dificultades que manifiesta desafíos asequible, a laborar durante mucho lapso antes de desistir los inconvenientes más complicados; acostumbran seleccionar amigos extraordinarios en aprendizajes y saben lograr superiores resultados académicos. Al mencionar motivación de logro no podemos dejar de mencionar a Murray, señala que se apoyó el aprendizaje de las carencias de los sujetos realizar una categorización para el mismo modo e incluyo la necesidad de logro. Murray la define expresando: “La motivación de logro como anhelo o disposición a ganar inconveniente venciendo las actividades complicadas lo mejor y más rápidamente posible”.

McClelland (2011) señala la motivación de logro, filiación y poder. Podemos determinar cómo orientación del sujeto adquiere el logro en circunstancias retadoras que infiere un desafío, es decir, implican comprobar capacidad y que permitan evaluar el desempeño del sujeto.

2.2.17. Consideraciones de la motivación de logro.

El individuo con mayor motivación de logro dispone las siguientes características:

- a) Representación en conclusión de grandeza.

- b) Responsabilidad individual.
- c) Tienden a rodearse, para alcanzar sus metas, de colaboradores expertos y técnicos, más que personas a quienes unan un sentimiento afiliativo.
- d) Anhela dirigir su destino, equivale a que no cree en el azar.
- e) Asume riesgos moderados.
- f) Siente que el tiempo acontece rápido, que equivale al uso hábil del tiempo.
- g) metas que se proyectan al tiempo de corto y largo plazo.
- h) Sostener una conducta positiva, objetiva y realista.
- i) Capaz de diferir a una meta valiosa sacrificando metas de menores valores inmediatamente obtenibles (diferimiento de la recompensa).

2.2.18. Teoría de motivación intrínseca

Motivación intrínseca se comprobó firmemente por los psicólogos educativos, y muchos de estos aprendizajes han descubierto y se vinculan con grandes logros educativos y felicidad a los estudiantes. Se entiende por motivación de logro intrínseca los medios económicos de autodecisión al individuo al realiza una actividad dada, sea elementos afiliados a las tareas, sean elementos de significación o afectivos (Escudero).

Gonzales (2013). Se menciona que el modelo de motivación responde a formas espontaneas nacidas del individuo que busca satisfacer necesidades psicológicas que motiva la conducta sin

carencia de estímulos externos, se trata de algo importante que el individuo necesita.

Hoy en día no hay una hipótesis funciona para evaluar el origen de la actividad de Bernard Weiner habla de la “teoría de la atribución”, la actividad de Bandura en auto-eficacia y otras indagaciones referentes al “lugar del control” y “la hipótesis de meta”. Así se piensa en los estudiantes experimentan más la motivación intrínseca: se atribuyen sus resultados educativos los factores internos que puedan controlar (ej. Medida de esfuerzos que invirtió, no una “habilidad o capacidad determinada”). Confiar que pueden ser delegados oportunos del éxito de la finalidad que desean lograr (ej. La ganancia no es definida por la suerte.) Están motivados hacia el entendimiento ejemplar de un tema, enseñanza espontanea que puede realizar para aceptar. (Deci, citado en Hicks).

También ese modelo de motivación se halla junto al anhelo del alumno estudiante por efectuar una actividad. El pensamiento del premio por el logro no se determina en esta guía de la motivación intrínseca, lugar que los premios son un componente extrínseco. En completo ocasión se trataría de recompensa emocional psicológica que satisface un deseo.

2.2.19. Características de la motivación

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

a) Proceso psicológico interno:

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

b) Fenómeno individual:

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

c) Compleja:

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

d) Extrínseca o intrínseca:

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

e) Intencional o propositiva:

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

f) Genera conductas activas y persistentes:

Cuanto más fuerte sea el estímulo o la necesidad que impulsa la conducta, mayor será la energía puesta en esa

dirección, así como la persistencia en la consecución del logro.

g) Genera autoestima:

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

h) Se retroalimenta:

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

i) Motivación no es presión:

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

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

2.2.20. Hipótesis de la motivación extrínseca

Se ha empleado para motivar a los sujetos en sus trabajos y alumnos en el colegio: Rompecabezas reales como pagos, promociones (o castigos).

Premios reales como el aplauso o felicitaciones en público.

Se puede delimitar claramente que se trata de algún estudiante que desea obtener, por a ver efectuado una labor definida. Esta estimulación, se halla conectada con la corriente conductista se ha empleado habitualmente para motivar a los individuos, no se consigue siempre, en ocasiones, al darse efecto contrario, es decir se produce desmotivación alno obtener el estímulo anhelado (Deci y Ryan, citado en Hicks).

Podríamos definir como necesita de incentivos externos en forma de sanción o premios, que producen un comportamiento aceptado o la erradicación de esta. Solo se elabora si el entorno que abarca a la persona es el adecuado, puede manejarse de una persona, o grupos de personas o tal vez el ámbito social (Gonzales, 2013; Cófer, & Garrido). Razona que los dos modelos de motivación (intrínseca y extrínseca). Son añadidos, y pueden ser agregados para elaborar un grado de límite de motivación. De hecho la motivación extrínseca es apropiada para desarrollar un trabajo, puede ser después perseverante a través de los motivadores intrínsecos de esta.

2.2.21. Hipótesis de motivación social

Se dedica a estudiar los factores externos de situación que se cree ejercer efectos motivacionales sobre los seres humanos. En el

aprendizaje de la motivación social se repite los factores externos y de momento, aunque, como afirma Cofer, el interés se centra en las características internas y firmes del individuo, tiene una modificación extraordinaria en su comportamiento de logro, afiliación y relacionada con el poder. En los aprendizajes los factores de situación son incluidos, aunque no es patente, sociales por naturaleza.

Ciertas hipótesis sobre motivación han manifestado el entorno de indagaciones de manera sociales. Características de conjunto como lo genial, cohesión, prototipo de comunicación, liderazgo y el papel de otros y las conclusiones de los modelos de conjuntos se muestran sin indecisión, según pautas motivacionales de las personas, que interaccionan y articulan sus resultados Cuando se es integrante de una agrupación existen muchas consideraciones para cambiar el procedimiento de trabajar, pensar, creer y sentir en trayecto a los modelos del grupo. Las influencias de otros empeoran en el individuo, la regularidad de intercambios es un factor. Como integrante del conjunto se debe olvidar parte de la individualidad.

En el campo de aprendizaje como un modelo de autoridad social, la advertencia de consideración: del conjunto y la generalidad y valoración de experimentados. En total, se presentó que muchas reacciones, creencias y juicios de los individuos, eran capaces de modificaciones en gestión del grupo, de mayoría de opiniones de un experto (Deikman).

La motivación social se deriva en diversos tipos de motivos como la motivación de poder, afiliación, por el anhelo de honestidad y haber que se cumpla, deseo de ayudar entre otros factores. (Garrido).

2.2.22. Teoría del ajuste laboral

Esta teoría propone que la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores dependen del ajuste entre sus necesidades y cualidades y las características del lugar de trabajo y la organización. De tal ajuste surgen dos implicancias, primer punto que el diseño del puesto laboral puede hacer que un empleado se vea motivado y relatado, pero no conseguir los mismos efectos en otro trabajador y, en segundo punto, no todos los empleados quieren involucrarse en la toma de decisiones, el diseño del lugar de trabajo debe considerarse esas particularidades.

2.2.23. Teoría doble factor de Herzberg

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

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

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

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

2.2.24. La teoría de necesidades de Maslow; Jerarquía:

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

La necesidad más básica es la fisiológica, la cual se relaciona principalmente con las necesidades de alimentación, es decir hambre y sed, necesidades de abrigo, sexo y algunas otras relacionadas con necesidades de carácter orgánico, la siguiente necesidad es la de seguridad la cual se caracteriza por establecer o contar con una protección tanto física como emocional evitando ambos tipos de daños, mientras que la tercera necesidad es la social, en la cual se busca satisfacer las necesidades de afecto, en este punto se vuelve importante

el formar parte de un grupo, contar con la aceptación y amistad de otros. Abraham M. dividió sus cinco necesidades en 02 grupos, principalmente las necesidades fisiológicas y de seguridad como la disposición inferior; seguido de las necesidades sociales, estima y autorrealización afectaban al orden superior. En esta división se da con el deseo de definir necesidades que retribuyen al ser humano de forma interna, para el caso de orden superior, las necesidades se dieron en un principio 18 en su mayoría externamente a comparación de las necesidades de forma inferior. Robbins (citado por Tijerina, 2012, pg. 17) al ser satisfecha una necesidad a la persona la hace más dominante. Según Maslow para poder motivar a una persona debemos conocer el cual de las necesidades de la jerarquía se encuentra para así satisfacerla y seguir hasta la necesidad siguiente hasta llegar a la superior de la jerarquía Ivancevich (citado por Tijerina, 2012, pg. 17)

2.2.25. Enfoque según Maslow

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

Según Del Valle presenta una serie de características, sobre las personas autorealizadas:

- ❖ Sociables
- ❖ Integración interpersonales profundas, pero esporádicas
- ❖ Auténticos y Creativos,
- ❖ Autoestima Naturalidad.
- ❖ Toman sus propias decisiones

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

2.2.26. Teoría de las necesidades de Murray

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

2.2.27. Teoría Conductista

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

para modificar estas conductas está el reforzamiento, la extinción y el castigo.

2.2.28. Teoría de la Tendencia a la realización

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

1. Toma sus decisiones.
2. El desarrollo personal.

III. Hipótesis

a) **Hipótesis general:**

La motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es bajo.

b) **Hipótesis específica**

El nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación, según los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es bajo.

El nivel de motivación de logro en la dimensión poder, según los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es bajo.

El nivel de motivación de logro en la dimensión logro, según los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es bajo.

IV. METODOLOGÍA.

4.1. Diseño de la Investigación

Se utilizó un diseño no experimental, de corte transversal. Fernández, Hernández y Baptista (2010) refieren que es no experimental porque la investigación se realizó sin manipular deliberadamente la variable; y transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento y en tiempo único.

Esquema del diseño no experimental de la investigación

M Xi O1

Donde:

M= Variable de estudio.

Xi = Variable de estudio.

O1 =Resultados de la medición de la variable.

4.2. El universo o Población y muestra.

La población:

La población es la cantidad correspondiente a todos los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.

Muestra.

El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia, debido a que los sujetos estaban disponibles y en base a un conocimiento previo de la población se tomó como muestra un total de 120 trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Criterios de Inclusión:

- La muestra estará conformada por los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes

- Trabajadores que aceptaron participar en la investigación.
- Trabajadores que contestaron la totalidad de los ítems.

Criterios de Exclusión:

- Los trabajadores que no hallan contestado el cuestionario.
- Los trabajadores que invaliden las pruebas de la presente investigación.
- Los trabajadores que no figuren en el cuadro de asignaciones de personal.

4.3. Definición y operacionalización de las variables.

Definición conceptual (DC) Motivación de Logro.

Según McClelland, (1989), desarrolla la motivación de logro, conjuntamente con la motivación de afiliación y poder. La podemos definir como “tendencia del sujeto a buscar el éxito en situaciones desafiantes que supongan un reto, es decir, que impliquen demostrar capacidad y que permitan evaluar el desempeño del sujeto”

Definición Operacional (DO)

Se toma como los puntajes obtenidos por los trabajadores en aplicación del instrumento de motivación de logro. En esta Prueba la motivación de logro está formada por los indicadores del 1 al 18 como se va a mostrar en el anexo: “Motivación de Logro”. - Escala M-L-1996. Estas acciones están orientadas al logro y Conductas que despliega en el padre de familia y que lo orientan a la consecución del Éxito en tareas evaluadas con estándares de excelencia

Nivel	Puntaje total	
MUY ALTO	: 101 -108	
ALTO	: 83 -100	Filiación
TENDENCIA ALTO	: 65 -82	Poder
TENDENCIA BAJO	: 47 -64	Logro
BAJO	: 29 -46	
MUY BAJO	: 18 -28	

4.4. Técnicas e Instrumentos de la recolección de datos

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta. Como instrumento de recolección de datos será el cuestionario de Motivación de Logro (ML1), que permitirá evaluar la motivación de logro de los trabajadores de la municipalidad.

Instrumento

FICHA TÉCNICA:

Autor : Dr. Luis Vicuña Peri.

Año : 1997.

Procedencia : Lima - Perú. Administración : Colectiva e individual.

Duración : 20 minutos (aproximadamente).

Objetivos : Explora la motivación de logro en jóvenes y adultos. Basado en la teoría de Mc Clelland D.

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).

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

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

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

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

Confiabilidad: La escala presentó una puntuación de 0,91 en el Alfa de Cronbach de Motivación de logro. Fue por el método del test – re test con un intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

4.5. Plan de análisis.

El procesamiento de los datos recolectados ha sido tabulado en una matriz utilizando el programa informático Microsoft Excel 2016. Para ser procesados y presentados se obtuvieron medidas estadística descriptiva, como tablas de distribución de frecuencia y porcentual.

4.6. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	VARIABLE	INDICADORES	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	TECNICA E INSTRUMENTO
¿Cuál es la motivación del logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018?	Escala de Motivación de Logro ML-96.	Dimensión de Filiación Dimensión de poder. Dimensión de logro.	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar el nivel de motivación de logro en la dimensión filiación de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de motivación de logro en la dimensión poder de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.</p> <p>Determinar el nivel de motivación de logro en la dimensión logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>-La motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018. Es bajo.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>-El nivel de motivación de logro en la dimensión filiación, de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018. Es bajo.</p> <p>-El nivel de motivación de logro en la dimensión poder, de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018. Es bajo.</p> <p>-El nivel de motivación de logro en la dimensión logro, de los</p>	<p>Tipo de la investigación.</p> <p>La presente investigación es de tipo cuantitativo.</p> <p>Nivel de la investigación.</p> <p>Nivel descriptivo.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Esta investigación seguirá un diseño no experimental transversal.</p> <p>El universo y muestra</p> <p>La población está constituida por 120 trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.</p> <p>Muestra.-</p> <p>Muestra está constituida por 120 trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de escala de Motivación de Logro ML -96.</p>

			Tumbes - Tumbes, 2018.	trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes - Tumbes, 2018. Es bajo		
--	--	--	---------------------------	--	--	--

4.7. Principios éticos.

Los resultados obtenidos del presente trabajo fueron manejados por la persona encargada de la evaluación, manteniéndose en anonimato a los participantes. Los datos no fueron ni serán utilizados en beneficio propio o de algunas entidades privadas que de una u otra manera perjudiquen la integridad moral y psicológica de las poblaciones en estudio.

El estudio cumplió con los principios básicos de la ética en investigación como de beneficencia, de respeto a la dignidad humana, ya que se brindará información a los participantes para que con conocimiento decidan su participación en la investigación, la que fue refrendada a través del consentimiento informado; justicia y el derecho a la intimidad porque su formación privada no sería compartida con otras personas, sino manejada únicamente por la investigadora.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

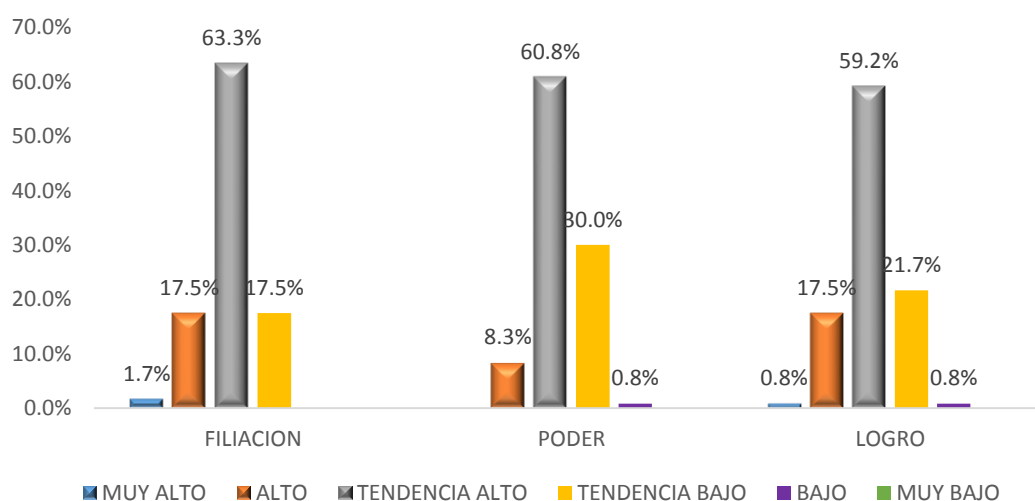
Tabla I:

Nivel de motivación del logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.

Nivel	f	Filiación	f	Poder	f	Logro
MUY ALTO	2	1.7%	0	0.0%	1	0.8%
ALTO	21	17.5%	10	8.3%	21	17.5%
TENDENCIA ALTO	76	63.3%	73	60.8%	71	59.2%
TENDENCIA BAJO	21	17.5%	36	30.0%	26	21.7%
BAJO	0	0.0%	1	0.8%	1	0.8%
MUY BAJO	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
TOTAL	120	100%	120	100%	120	100%

Fuente: Escala de motivación del logro del Dr. Luis Alberto Vicuña Peri.

Figura 01: Nivel de motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018.



Fuente: Escala de motivación del logro de Dr. Luis Alberto Vicuña Peri.

En la tabla I y figura 01, se observa en los trabajadores nombrados de la municipalidad trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018, el 63% de ellos tiene un nivel de motivación de logro en tendencia alta en su dimensión filiación, el 60,8 de ellos tiene un nivel de motivación de logro en tendencia alta en su dimensión poder, el 59,2% de ellos tiene un nivel de motivación de logro en tendencia alta en su dimensión logro, y se puede observar que la mayoría de ellos presentan un nivel de tendencia alta en todas sus dimensiones.

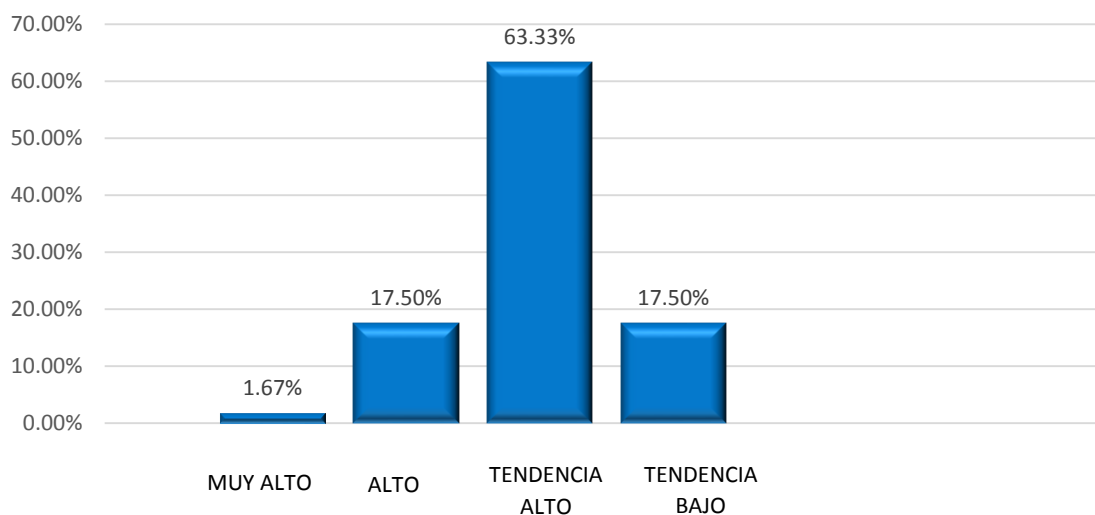
Tabla II:

Nivel de motivación del logro en la dimensión filiación de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	2	1.67%
Alto	21	17.50%
Tendencia alto	76	63.33%
Tendencia bajo	21	17.50%
Bajo	0	0.00%
Muy bajo	0	0.00%
Total	120	100%

Fuente: Ídem tabla 1.

Figura 02: Nivel de motivación del logro en la dimensión filiación de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.



Fuente: Ídem figura 1

En la tabla II y figura 02, se observa en trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018, el 1,67% de ellos tiene un nivel de motivación de logro muy alto, el 17,50% de ellos tiene un nivel de motivación de logro alto, el 63,33% de ellos tiene un nivel de motivación de logro en tendencia alto, el 17,50 % de ellos tiene un nivel de motivación de logro en tendencia bajo.

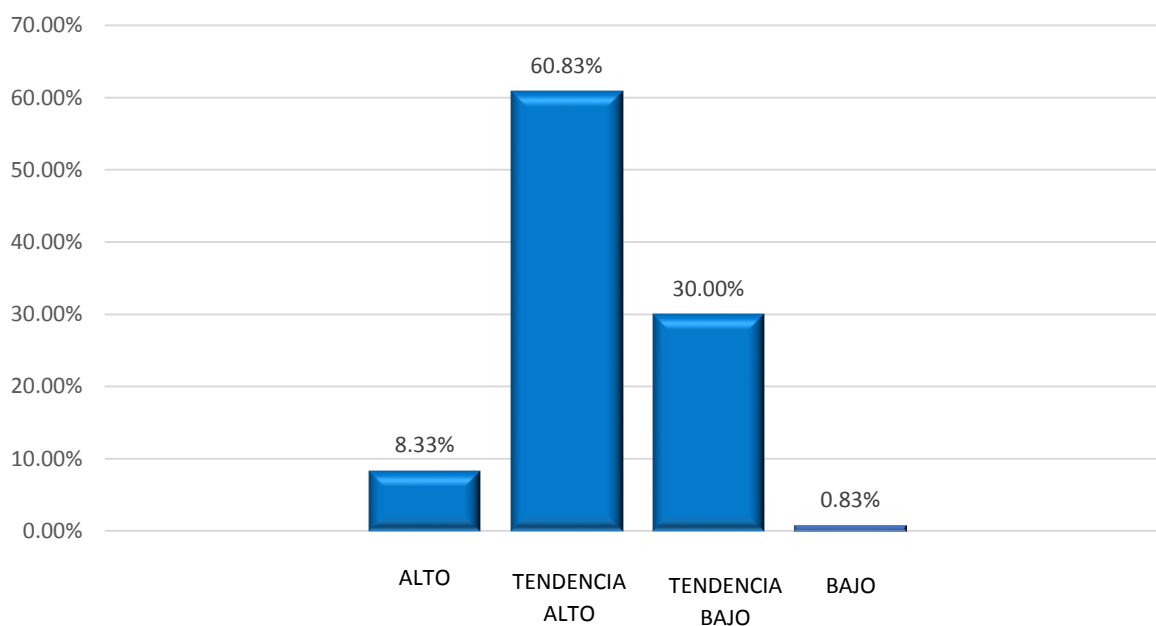
Tabla III:

Nivel de motivación de logro en la dimensión poder de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	0	0.00%
Alto	10	8.33%
Tendencia alto	73	60.83%
Tendencia bajo	36	30.00%
Bajo	1	0.83%
Muy bajo	0	0.00%
Total	120	100%

Fuente: Ídem tabla 1

Figura 03: Nivel de motivación de logro en la dimensión poder de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.



Fuente: Ídem figura 1

En la tabla III y figura 03, se observa en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018, el 8,33% de ellos tiene un nivel de motivación de logro alto, el 60,83% de ellos tiene un nivel de motivación de logro en tendencia alto, el 30,00% de ellos tiene un nivel de motivación de logro en tendencia bajo, el 0,83% de ellos tiene un nivel de motivación de logro bajo.

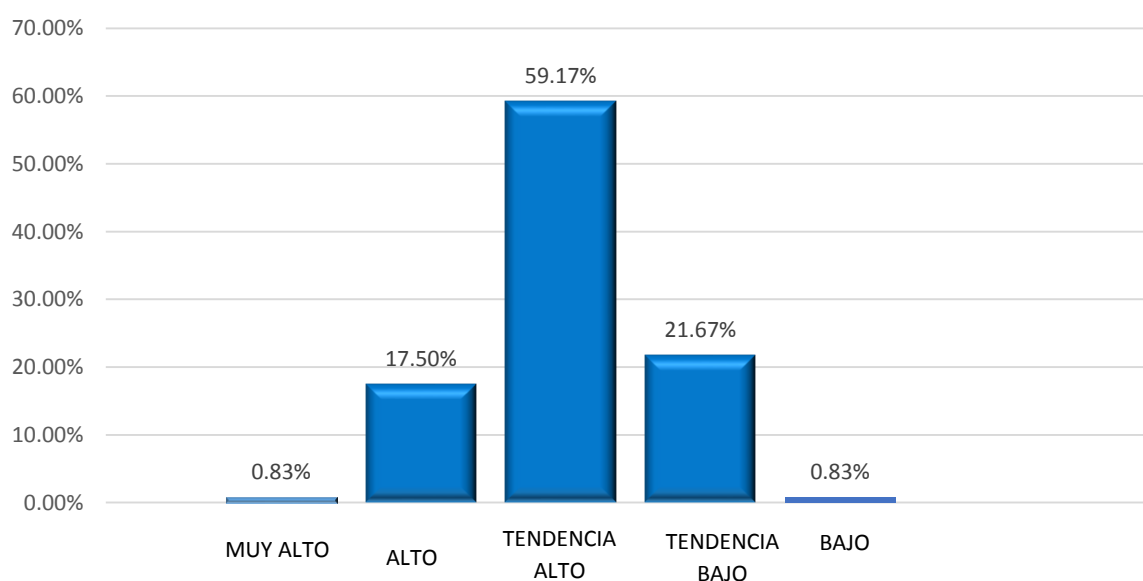
Tabla IV:

Nivel de motivación de logro en la dimensión logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	1	0.83%
Alto	21	17.50%
Tendencia alto	71	59.17%
Tendencia bajo	26	21.67%
Bajo	1	0.83%
Muy bajo	0	0.00%
Total	120	100%

Fuente: Ídem tabla 1

Figura 04: Nivel de motivación de logro en la dimensión logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.



Fuente: Ídem figura 1

En la tabla IV y figura 04, se observa en los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes – Tumbes, 2018, el 0.83% de ellos tiene un nivel de motivación de logro muy alto, el 17,50 % de ellos tiene un nivel de motivación de logro alto, el 59,17 % de ellos tiene un nivel de motivación de logro tendencia alto, el 21,67 % de ellos tiene un nivel de motivación de logro muy tendencia bajo, el 0.83% de ellos tiene un nivel de motivación de logro bajo.

5.2 Análisis de resultados

De acuerdo con los resultados encontrados, se describe el análisis de resultados pertinente de la presente, aquí se han señalado los resultados de mayor relevancia y significación que nos va permitir tener en claro los objetivos que orientaron el presente estudio.

En la Tabla I. se determinó el nivel de motivación de logro en los trabajadores nombrados de la municipalidad, encontrándose la colectividad del personal en las tres dimensiones ubicándose en el nivel de tendencia alto, lo que indica que los trabajadores se encuentran motivados, con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas. Coincidiendo notablemente con Zavala, O. (2014) realizó la investigación Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas, realizado en México distrito federal se planteó como objetivo general el diseño de un instrumento de medición, como primer objetivo específico la detección de diferencias significativas en la motivación y satisfacción laboral entre los grupos que fueron identificados en el caso de estudio. Los resultados que se obtuvieron al aplicar el instrumento de medición arrojan que, en general, los trabajadores encuestados manifiestan grados de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos, entonces, no se halló ninguna diferencia indicadora para los indicadores que fueron evaluados: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto ni edad. Para los indicadores mencionados, se concluyó que existe uniformidad en la clarividencia de la motivación y satisfacción laboral, cabe también mencionar que el grado de motivación y satisfacción laboral son muy altos cuando los encuestados se manifestaron con respecto al sueldo.

En el primer objetivo específico Tabla II, se describe el nivel de motivación de Logro en la dimensión filiación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Los resultados arrojados, se ubican en el nivel tendencia alto, se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. Seguido por los resultados que contrastan en lo hallado por Enríquez, P. (2014) en su investigación titulada Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, realizado en la ciudad de México DF tuvo como objetivos adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados, determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados, determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Esta investigación se calificó de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal, la población encuestada fueron de 164 empleados siendo de muestra obteniendo como resultado que el grado de motivación es fuertemente relacionado con el nivel de desempeño laboral de los empleados y se concluyó que el grado de motivación tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral de los trabajadores a su vez se afirma que mientras más alto sea el grado de motivación mejor o mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

De igual manera en la tabla III. Se identificó el nivel de motivación de logro en la dimensión poder, se ubican en el nivel tendencia alto, se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás. Seguido por los resultados que hallamos por Balladares, T. (2017) en su tesis Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017. Universidad Los Ángeles de Chimbote, Tumbes-Perú. Se planteó como objetivo general de la investigación fue

determinar el nivel de motivación de logro en su dimensión logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción - Tumbes, 2017. Se utilizó una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transversal. La población muestra estuvo conformado por 84 docentes; para la recolección de datos se aplicó la escala de motivación de logro que consta de 18 preguntas, elaborado por el Dr. Luis Vicuña Peri. (ML-1); para el análisis de los datos se utilizó el programa Microsoft Excel 2013 y el programa estadístico SPSS versión 22. De los resultados obtenidos se concluye que el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad se encuentran ubicados en el nivel tendencia alta de motivación de logro, el 43.1% del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto y el 42.4% del género masculino se ubican en el mismo nivel, el 46.2% de los nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto a alto y el 42.3% de docentes contratados se ubican en el nivel alto de motivación de logro.

Los resultados obtenidos Tabla IV. Se identificó el nivel de motivación de logro en la dimensión logro, se ubican en el nivel tendencia alto, indicando que los trabajadores tienen el esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito. Según como señala Sum, M. (2015) “Motivación y Desempeño Laboral” Su objetivo medir el nivel de motivación en los colaboradores del personal administrativo de una empresa de alimentos, su muestra fue compuesta por 34 colaboradores. Utilizó, prueba estandarizada: Escala de Motivación Psicosociales, evaluando diferentes factores como: Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvo en su mayoría puntuaciones altas, las cuales concluyeron en dos aspectos a calificar: incentivo y satisfacción laboral, en los cuales también lograron puntuaciones altas, lo que indica que los colaboradores están muy motivados laborando con entusiasmo en dicha organización.

Contrastación de hipótesis

Se rechaza las siguientes hipótesis:

La motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es bajo.

El nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación, según los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es bajo.

El nivel de motivación de logro en la dimensión poder, según los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es bajo.

El nivel de motivación de logro en la dimensión logro, según los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es bajo.

VI. CONCLUSIONES

6.1 CONCLUSIONES

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

- ❖ El nivel de motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es alto.
- ❖ El nivel de motivación de logro en la dimensión afiliación, según los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es tendencia alto.
- ❖ El nivel de motivación de logro en la dimensión poder, según los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es tendencia alto.
- ❖ El nivel de motivación de logro en la dimensión logro, según los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018. Es tendencia alto.

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

RECOMENDACIONES

Dada la importancia de los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda a los integrantes de la municipalidad provincial de Tumbes lo siguiente:

- Fortalecer la motivación de logro con elementos positivo encontrados así mismo realizar talleres de motivación de logro que apunten hacia los factores de orientación a la calidad como dinámicas para el trabajo grupal, técnicas aplicadas a la organización.
- La Municipalidad Provincial de Tumbes deberá crear estrategias en base de recompensas como incentivos, reconocimiento, elogios a los trabajadores a fin de mantener el nivel de motivación de logro.
- Realiza actividades promovidas por la municipalidad donde se fomente el liderazgo, ya que el mismo es necesario tanto nivel individual como colectivo.
- Reconocer y premiar a los trabajadores que presenten un extraordinario desempeño, más allá de algún “bono económico”, muchos empleados se sentirán mejor con algún reconocimiento público.
- Permitir que los trabajadores se hagan puedan crear nuevos proyectos e iniciativas para la institución permitiéndoles que aporten ideas y propongan nuevas alternativas para su crecimiento, puede ser una buena forma de plantearles nuevos desafíos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arnau J. (1984). Motivación y Conducta. Barcelona: Fontanella.
- Atkinson, J.W. y Litwin, G.H. Achievement motivation and test anxiety conceived as motive to approach success and motive to avoid failure. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 60, 52-63. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0883035588900080>
- Alvarado, L (2015) “Motivación al Logro de los Estudiantes de Primero y Noveno ciclo de Administración de Empresas de las Sedes de la Universidad Rafael Landívar en Jutiapa y Escuintla” Universidad Rafael Landívar” – Guatemala de la Sunción –Guatemala.
- Balladares, T. (2017) Motivación de Logro en los Docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017. Universidad Los Ángeles de Chimbote, Tumbes-Perú.
- Bernal, J. (2015). Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España.
- Cofer y Appley Psicología de la motivación. México: Trillas 2011 pp. 255.
- Cofer, C.N. y Appley, M.H. (1981). Psicología de la motivación. México: Trillas.
- Cohen, Ronals Jay, Swerdlik E. Mark. Pruebas y Evaluación Psicológicas Introducción a las pruebas y a la medición. 4ª Edición México, Editorial Mc Graw-Hill. 2001 ISBN 970-10-2936-4.
- Chang Yui, América Lucia (2010). Motivación Laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland,

- en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú.
- Chóliz (2004): Psicología de la Motivación: el proceso motivacional. <http://www.uv.es/~choliz>
- Crespo, C. (2016). Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México.
- Dávila, N. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima Perú.
- De la Fuente, A. J. (2002). “Perspectivas recientes en el estudio de la motivación: La teoría de la orientación de la meta”, *Escritos de pedagogía*, 2002, 6: 72-84. Recuperado el 22 de enero 2010 en: http://www.escritosdepsicologia.es/descargas/revistas/num6/escritospsicologia6_revision2.pdf
- Del Valle, M (2015) "Nivel de Motivación al Logro en un Grupo de Docentes del 1er y 4to año de las Carreras de Profesorado y Licenciatura en Educación Inicial y Pre Primaria de la Universidad Rafael Landívar" – Guatemala de la Sunción.
- Enríquez, P. (2014). Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.
- Franco, L. (2018). Relación entre motivación de logro y satisfacción vital del personal docente de la Institución Educativa Aplicación José Antonio Encinas - Tumbes, 2017. Universidad Los Ángeles de Chimbote, Tumbes-Perú.

- Garrido, I. (1986). La motivación escolar: determinantes sociológicos y psicológicos del rendimiento. En J. Mayor (Dir.), *Sociología y Psicología Social de la Educación*. Madrid; Anaya, pp. 122-151.
- Garrido, I. (2000). La motivación: mecanismos de regulación de la acción, *Revista Española de Motivación y Emoción*, 5-6(3), Diciembre 2000. En la red: <http://reme.uji.es>.
- García, A. E. (2008). Motivación individual. Consultado el 7 de junio del 2008, de: http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669.
- García, N. (2015) “Relación del trabajo en equipo con la motivación de logro de los docentes de la Institución Educativa Champagnat y cima de Tacna - año 2013” Universidad Nacional Jorge Besadre Grohmann, Tacna - Perú.
- Gonzales, D (2008). *Psicología de la Motivación*, Editorial Ciencias Médicas, Habana.
- Gonzales, W. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España.
- González & Ruíz (2016) *Motivación de logro y lenguaje escrito en adolescentes españoles*. Universidad de Murcia – España.
- Giménez Ayala Hugo David “La Motivacion”, 11 de Julio del 2003. Asunción Paraguay <http://www.educagua.com/servicios/boletines/EDITADOS/boletin02.ht>

- Gjesme, T. (1981). Is there any future in achievement motivation? *Motivation and Emotion*, 5, 115-138. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=FCPrCAAQBAJ&pg=PA395&lpg=PA395&dq=gjesme,t.\(1981\).+is+there+any+future+in+achievement+motivation?+motivation+and+emotion,+5,+115138..&source=bl&ots=yDuQ1rSM3S&sig=zD9ogghJ7OZPoVwfdbhZwyNX48M](https://books.google.com.pe/books?id=FCPrCAAQBAJ&pg=PA395&lpg=PA395&dq=gjesme,t.(1981).+is+there+any+future+in+achievement+motivation?+motivation+and+emotion,+5,+115138..&source=bl&ots=yDuQ1rSM3S&sig=zD9ogghJ7OZPoVwfdbhZwyNX48M)
- Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (Quinta Edición). Perú: Empresa Editora El Comercio, S.A. Lam, J. y Piña, F. (2006).
- Loli, A. (1999). La participación como fuerza motivadora en la empresa. *Revista de Psicología de la UNMSM*. 1 (1) 41-63. <http://www.psicologia.cl>.
- López, D. (2015). Educación Motivación como Factor influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Carabobo. Universidad de Carabobo.
- Maslow Abraham “La Motivación y La Personalidad, Teoría Jerárquica de las Necesidades de Maslow”, 1991, Madrid, España. Edición Díaz de Santos ISBN http://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow.
- McClellan, DC. *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, Nancea. 1989.
- Marina, J.A. (2011). *Los secretos de la motivación*. Barcelona: Ariel.
- Naranjo. (2009) *Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo*. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Regalado, E (2015) *Relación entre Motivación de logro y Rendimiento Académico en la Asignatura de Actividades Prácticas de tecnología en los Estudiantes de*

Séptimo, Octavo y Noveno Grado del Instituto Departamental San José de la Ciudad de el Progreso, Yoro, Honduras – Honduras.

Romero, M., Ariza, M. y Pérez, F. (2009). Cómo motivar a aprender en la Universidad: una estrategia fundamental contra el fracaso académico en los nuevos modelos educativos. *Revista Iberoamericana de Educación*. No. 51. (2009), pp. 87-105. Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie51a04.pdf>

Rosada, (2012). Relación entre el rendimiento académico y la motivación al logro en estudiantes del tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar.

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

Serrano, K. (2016) “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo”, tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Schunk (2012). *Teoría del Aprendizaje*, Pearson Educación. México.

Sum, M (2015) *Motivacion y Desempeño Laboral*, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Trechera, J. L. (2005). Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria? Consultado el 15 de febrero de 2008, de: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/motivación.shtml>

Universidad Rafael Landívar. (2014). Facultad de Arquitectura y Diseño. Perfil del Egresado. Portal Universidad Rafael Landívar. Disponible en: <http://www.url.edu.gt/PortalURL/Contenido.aspx?o=4362&s=171>.

- Universidad Rafael Landívar. (2013). Facultad de Arquitectura y Diseño. Departamento de Arquitectura. Informe de acreditación 2013. Documento inédito.
- Valle, A., Rodríguez, S., Núñez, J. y Rosario, P. (2009). Perfiles motivacionales y Diferencias en variables afectivas, motivacionales y de logro. Sistema de Gestión de Revistas electrónicas. Catálogo de Publicaciones en línea. Revistas Científicas. Vol. 9. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Disponible en: <http://web.ebscohost.com/ehost/results?sid=608efc57-a2ba-43d9b01a>.
- Vásquez, J. (2009). Diferencia de la motivación al logro para alcanzar objetivos entre los estudiantes de Psicología Clínica y psicología Industrial. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Disponible en: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/22/Vasquez-Juana/Vasquez-Juana.pdf>.
- Vásquez, J (2015) “Motivación de Logro de los Interesantes a la Facultad de Ciencias de la Salud, Chimbote, 2014” Universidad Los Ángeles de Chimbote, Tumbes-Perú.
- Villarreal, M. (2018) “Relación entre Motivación de Logro y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016” Universidad Los Ángeles de Chimbote, Piura -Perú.
- Zavala, O. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas, Instituto Politécnico Nacional. México.

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INTRODUCCIÓN: Estimados trabajadores de la Municipalidad han sido invitados a participar en el estudio titulado: “motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes - Tumbes, 2018.

Su participación es voluntaria y antes de tomar su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo.

OBJETIVO DEL ESTUDIO:

Determinar la motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes -Tumbes, 2018.

PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO

Su aceptación y firma del presente formato autoriza al trabajador el llenado de un cuestionario sobre Motivación de logro. A la vez, usted se compromete a brindar información requerida acerca de sus características socio demográficas. El cuestionario será aplicado en la institución.

BENEFICIOS

Los resultados derivados de este estudio de investigación contribuirán a conocer e identificar las debilidades y fortalezas que cuenta cada uno del trabajador de la municipalidad.

CONFIDENCIALIDAD

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

COSTOS Y COMPENSACIÓN

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

INFORMACIÓN Y QUEJAS

Cualquier problema o duda, deberá informar a la responsable del estudio, estudiante de Psicología Sonia Margarita Vásquez Lavalle, cuyo número de celular es 930104744. Se le entregará una copia de este documento, firmada por la responsable del estudio, para que la conserve.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente la participación del trabajador.

Nombre del trabajador: _____	Investigadora: Sonia Margarita Vásquez Lavalle.
Firma: _____ DNI _____	Firma _____
Fecha _____	Fecha _____

ESCALA M-L-1996

POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERÚ Y COLABORADORES

INSTRUCCIONES

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

1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO

2 equivale a MUY EN DESACUERDO

3 equivale a EN DESACUERDO

4 equivale a DE ACUERDO

5 equivale a MUY DE ACUERDO

6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

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

5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a.	Me sumo al trabajo de los demás						
b.	Controlo el avance del trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mí						
a.	Elegiría a asesore con mucho talento						
b.	Determinaría las normas y forma de trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
7.	Amigos:						
a.	Los trato por igual						
b.	Suelen acatar mis ideas						
c.	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
a.	Los tomo como modelos						
b.	Censuro las teorías que no me parecen						
c.	Busco la aprobación de mis iniciativas						
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a.	Busco la aceptación de los demás						
b.	Oriento el tema de conversación						
c.	Los selecciono según me parezca						
10.	Con el sexo opuesto						
a.	Busco los puntos de coincidencia						
b.	Busca la forma de controlar la situación						
c.	Soy simpático si me interesa						
11.	El sexo opuesto						
a.	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b.	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c.	Permite la comprensión del otro						
12.	En la relación de pareja						
a.	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b.	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						

c.	Intento para obtener mayor utilidad						
13.	Respecto a mis vecinos:						
a.	Busco sus lugares donde se reúnen						
b.	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c.	Los ayudo siempre que obtengo beneficio						
14.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b.	Son fáciles de convencer y manejar						
c.	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15.	En general, con mis conocidos del barrio:						
a.	Acato lo que se decide en grupo						
b.	Impongo mis principios						
c.	Espero que me considere un ganador.						
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a.	Acepto los retos, aunque me pare						
b.	Aceptan mi consejo para decidir.						
c.	Elijo el juego en el que puedo ganar						
17.	Durante el juego						
a.	Me adapto a las normas						
b.	Impongo mis reglas						
c.	Intento ganar a toda costa						
18.	Cuando el juego termina						
a.	Soy buen perdedor						
b.	Uso las normas más convenientes						
c.	Siempre obtengo lo que quiero.						

CARGO

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

SOLICITO: PERMISO Para Aplicar Cuestionarios Psicológicos para proyecto de Investigación

SEÑOR.MVZ MANUEL DE LAMA HIRS.
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES

ATENCIÓN: SUB GERENTE DE PERSONAL.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES
TRÁMITE DOCUMENTARIO
MESA DE RECEPCION
FECHA DE INGRESO
01 JUN 2018
Folio: 02 Hora: 11:32 am
Registro N°: 10493
Firma: *[Firma]*

YO SONIA MARGARITA VASQUEZ LAVALLE Bachiller de la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote de la Escuela de Psicología de Tumbes, domiciliado en Jr. Ramón Castilla N° 103 San Jacinto, a Usted con debido respeto expongo:

Que, habiendo realizado un estudio de investigación donde la muestra son los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Tumbes, solicito autorización para practicarles un cuestionario Psicológico, motivo por el cual recorro a usted, me conceda dicha autorización

Esperando contar con mi pedido, aprovecho la oportunidad para felicitarlo por la buena gestión que viene realizando al frente de esta honorable Municipalidad, en beneficio de la comunidad tumbesina.

Adjunto: copia de mi DNI.

Tumbes, 01 De Junio de 2018.

[Firma]

SONIA MARGARITA VASQUEZ LAVALLE
DNI 48391402