

---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA EL  
TRIUNFO - TUMBES, 2017.**

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

AUTORA

**ALVAREZ BARRIENTOS, MALENA JAQUELINE**

ASESOR

**ZETA RODRIGUEZ, GUILLERMO**

**TUMBES - PERÚ**

**2019**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

---

**MGTR. ELIZABETH EDELMIRA BRAVO BARRETO**  
**PRESIDENTE**

---

**MGTR. CARLOS ALBERTO CORONADO ZAPATA**  
**MIEMBRO**

---

**MGTR. LUIS ANTONIO OLIVARES AYALA**  
**MIEMBRO**

---

**MGTR. GUILLERMO ZETA RODRÍGUEZ**  
**ASESOR**

## AGRADECIMIENTO

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

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

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

## **DEDICATORIA**

### **A mi madre:**

Juana Barrientos, pues ella fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mi la base de responsabilidad, respeto y deseo de superación; Fue la persona que me tendió la mano en los momentos difíciles y siempre me decía no te rindas tú lo puedes hacer.

### **A mis hijos**

A mis dos grandes amores que son mi motor y motivo que me impulsan día a día a salir a delante, son las personitas que Oscar y Kahory mis adorables hijos; los amo.

## RESUMEN

Según Casiello (2013) sostiene que la motivación es un proceso que nos permite adaptarnos al medio; nos activa y dirige nuestra forma de actuar hacia una meta, basada en nuestra capacidad de elegir libremente. Debido a la situación descrita anteriormente en la investigación se planteó el siguiente enunciado: ¿Cuál es la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo-Tumbes, 2017?; La metodología utilizada corresponde al nivel descriptivo, con un diseño no experimental, transversal; la muestra estuvo conformada por 80 docentes. El instrumento utilizado para el análisis de los datos fue la escala de motivación de logro que consta de 18 preguntas, elaborado por el Dr. Luis Vicuña Peri. (ML-1); se utilizó el programa de Microsoft Excel 2010 y posteriormente se ingresarán en una base de datos en el SPSS versión 22 para ser procesados. De los resultados obtenidos del objetivo general nos muestran que el 96% (77) de los docentes de dicha Institución Educativa se sitúan en el nivel muy alto; en las dimensiones de afiliación 40% (32) en el nivel bajo, poder 41%(33) tendencia alto, logro con 43%(34) en tendencia alto. Concluyendo que la motivación de logro general de los docentes se ubica en el nivel muy alto mientras que en sus tres dimensiones se ubican en el nivel bajo y tendencia alto.

**Palabras clave: motivación de logro, docentes, Institución Educativa.**

## **ABSTRACT**

According to Casiello (2013), he argues that motivation is a process that allows us to adapt to the environment; It activates and directs our way of acting towards a goal, based on our ability to choose freely. Due to the situation described above in the research the following statement was made: What is the motivation of achievement in the teachers of the Educational Institution Emblematic El Triunfo-Tumbes, 2017?; The methodology used corresponds to the descriptive level, with a non-experimental, transversal design; the sample consisted of 80 teachers. The instrument used to analyze the data was the achievement motivation scale consisting of 18 questions, prepared by Dr. Luis Vicuña Peri. (ML-1); the program of Microsoft Excel 2010 was used and later they will be entered in a database in the SPSS version 22 to be processed. The results obtained from the general objective show us that 96% (77) of the teachers of this educational institution are at the very high level; in the dimensions of affiliation 40% (32) in the low level, power 41% (33) high tendency, achievement with 43% (34) in high tendency. Concluding that the general achievement motivation of the teachers is located at the very high level while in their three dimensions are located in the low level and high trend.

**Keywords:** achievement motivation, teachers, educational institution.

## CONTENIDO

<b>TÍTULO DE LA TESIS .....</b>	<b>i</b>
<b>FIRMA DE JURADO Y ASESOR.....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>CONTENIDO .....</b>	<b>vii</b>
<b>INDICE DE TABLAS .....</b>	<b>xv</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>xvi</b>
<b>I.INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. REVISIÓN DE LITERATURA .....</b>	<b>4</b>
2.1. Antecedentes.....	4
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	4
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	9
2.1.3. Antecedentes locales.....	12
2.2. Bases teóricas de la investigación. ....	13
2.2.1 Motivación.....	13
2.2.1.1. Importancia de la motivación .....	13
2.2.1.2. Fuentes de la motivación .....	14
2.2.1.3. Los elementos de la fuerza de la motivación.....	15
2.2.1.4. Tipos Motivación.....	16
2.2.1.4.1. Motivación Intrínseca .....	16
2.2.1.4.1.1. Hacer la tarea por iniciativa propia, sin que haya que empujarlos a ella. o Implicarse cognitivamente en la tarea. ....	17
2.2.1.4.1.2. Dar aspectos más difíciles de la tarea. ....	17

2.2.1.4.1.3. Aprender la información de forma significativa y no de memoria.....	17
2.2.1.4.1.4. Realizar cambios conceptuales como es preciso. ....	17
2.2.1.4.1.5. Ser creativos durante la ejecución. o Persistir a pesar del fracaso.....	17
2.2.1.4.1.6. Disfrutar, incluso a veces entusiasmarse, con lo que están haciendo. o Buscar oportunidades adicionales para seguir con la tarea.....	17
2.2.1.4.2. Motivación Extrínseca .....	17
2.2.1.5. Ciclo de la motivación:.....	18
2.2.1.5.1. Homeostasis: es el período de armonía del organismo humano.....	18
2.2.1.5.2. Estímulo: aparece cuando un estímulo crea una insuficiencia. ....	18
2.2.1.5.3. Necesidad: es una carestía sin enaltecer que causa cierto momento de .....	18
2.2.1.5.4. Estado de tensión: la tiesura causa un impulso que da parte a un comportamiento o un trabajo. ....	18
2.2.1.5.5. Comportamiento: al impulsar la conducta se rige a subsanar dicha insuficiencia. ....	18
2.2.1.5.6. Satisfacción: el organismo regresa a su etapa de equilibrio cuando se restituye la carencia, hasta que otro estímulo vuelva a presentarse. ....	18
2.2.1.6. Motivos y motivaciones .....	19
2.2.1.6.1. Motivación espontánea: es el adelantamiento a través de la memoria. ....	19
2.2.1.6.2. Motivación racional: es el reconocimiento del beneficio de elaborar o no una gestión, poseyendo en cuenta sus posibles secuelas.....	19
2.2.1.7. Clasificación de la motivación .....	19
2.2.1.7.1. Motivación por logro .....	19
2.2.1.7.2. Motivación por competencia. ....	19
2.2.1.7.3. Motivación por afiliación. ....	20
2.2.1.7.4. Motivación por poder .....	20
2.2.1.8. Dimensiones de la motivación.....	20
2.2.1.8.1. Dimensión pedagógica .....	20

2.2.1.8.2. La dimensión administrativa .....	20
2.2.1.8.3. La dimensión organizativa.....	20
2.2.1.8.4. La dimensión comunitaria .....	21
2.2.1.8.5. La dimensión convivencia .....	21
2.2.1.8.6. La dimensión sistemática.....	21
2.2.1.9. El proceso motivacional. ....	21
2.2.1.9.1. Selección del objetivo.....	21
2.2.1.9.2. Dinamismo conductual .....	21
2.2.1.9.3. Cumplimiento o control sobre la labor ejecutada.....	21
2.2.1.10. Qué significa sentirse motivado .....	22
2.2.1.11. Tipos de motivadores o incentivos .....	22
2.2.1.11.1.1. Motivadores monetarios .....	23
2.2.1.11.1.1.1. Salarios y sueldo; remuneración económica.....	23
2.2.1.11.1.1.2. Comisiones, dinero extra que depende del esfuerzo realizado.....	23
2.2.1.11.1.1.3. Aumentos por méritos; mayores ingresos por reconocimiento al buen trabajo.....	23
2.2.1.11.1.1.4. Compensación por conocimiento; se da al aumentar la experiencia o el grado de estudios. ....	23
2.2.1.11.1.1.5. Bonos sobre producción o incentivos por unidades de producción; al aumentar la producción y las ganancias se otorgan bonos extras.....	23
2.2.1.11.1.1.6. Si la persona se administra adecuadamente, pueden ser una herramienta efectiva en la mejora del desempeño, así como en la motivación y satisfacción laboral. ....	23
2.2.1.11.1.2. Motivadores no monetarios .....	23
2.2.1.11.1.2.1. Reconocimiento; palabras alentadoras o menciones honorificas por su comportamiento o logros.....	23
2.2.1.11.1.2.2. Trabajo que le interese; la atención agregada para realizar una tarea con gusto. ....	23

2.2.1.11.1.2.3. Lealtad de los empleados; parte de la identificación con la institución o lugar de trabajo. ....	23
2.2.1.11.1.2.4. Sentirse parte de todo; valorar el trabajo individual como un aporte al equipo de trabajo.....	23
2.2.1.11.1.2.5. Oportunidad de desarrollo; aspiración a mayores oportunidades.....	23
2.2.1.11.1.2.6. Seguridad en el puesto; estabilidad laboral. ....	23
2.2.1.12. Diferencia entre motivación intrínseca y motivación extrínseca.....	23
2.2.1.13. Dimensiones de la motivación.....	24
2.2.1.13.1. Satisfacción laboral .....	24
2.2.1.13.2. Remuneración.....	25
2.2.1.13.3. Sentido de pertenencia.....	25
2.2.1. 14. Cuatro planteamientos generales para la motivación .....	27
2.2.1. 14.1. Planteamiento conductual para la motivación .....	27
2.2.1. 14.2. Planteamientos humanistas de la motivación .....	28
2.2.1. 14.3. Planteamientos cognoscitivos para la motivación .....	28
2.2.1. 14.4. Planteamientos de aprendizaje social para la motivación.....	28
2.2.1. 15. Definición del docente.....	29
2.2.1. 16. Tipologías del docente.....	29
2.2.1. 16.1. Docente competente.....	29
2.2.1. 16.2. Docente aprendiz .....	30
2.2.1. 16.3. Eficiencia del docente.....	30
2.2.1. 17. Factores que influyen en la motivación de los docentes.....	30
2.2.1. 17.1. Factores personales.....	30
2.2.1. 18. La Motivación y los docentes .....	30
2.2.1. 19. Funciones del maestro .....	32
2.2.1. 19.1. Función curricular .....	32
2.2.1. 19.2. Función didáctica.....	32

2.2.1. 19.3. Función evaluadora.....	32
2.2.1. 19.4. Función tutorial .....	32
2.2.1. 19.5. Formación permanente .....	32
2.2.1. 20. Fases de la función docente .....	32
2.2.1. 20.1. La Fase Proactiva.....	33
2.2.1. 20.2. Fase Interactiva.....	33
2.2.1. 20.3. Fase Pos activa.....	33
2.2.1. 20.4. Factores que intervienen en el desempeño del docente .....	34
2.2.1. 20.5. Factores propios distinguidos calidad de vida pedagogos.....	34
2.2.1. 21. Satisfacción con la vida y satisfacción laboral del docente.....	37
2.2.1. 21.1. Satisfacción con la vida .....	37
2.2.1. 21.2. Factores personales relevantes calidad de vida profesores.....	39
2.2.1. 21.3. La satisfacción laboral .....	41
2.2.1.22. Motivación de logro.....	43
2.2.1.22.1. Prefiere tareas que suponen riesgo moderado. ....	44
2.2.1.22.2. Interés por tareas que tienen consecuencias inmediatas y permiten monitorear lo que se hace, las cuales proporcionan gratificación a partir de la tarea misma. ....	44
2.2.1.22.3. Asume responsabilidades y se compromete con la tarea y sus consecuencias. ....	44
2.2.1.22.4. Los alumnos que tienen claro que su éxito es el resultado de su propio esfuerzo y no de los factores que le rodean, se considera que tienen una elevada necesidad de logro. ....	44
2.2.1.24.1. Motivo .....	44
2.2.1.24.2. Expectativa .....	44
2.2.1.24.3. El incentivo.....	44
2.2.1.25. Características de la motivación de logro en un individuo.....	45
2.2.1.25.1. Son personas que buscan sobresalir a pesar de los obstáculos presentados. ....	45

2.2.1.25.2. Resuelven los problemas de manera inmediata .....	45
2.2.1.25.3. No les gusta la rutina, siempre innovan.....	45
2.2.1.25.4. Siempre tienen un objetivo trazado y no se detienen hasta convertirlo en una meta trazada .....	45
2.2.1.25.5. No son supersticiosas, pues no piensan que para llegar al éxito depende de la suerte, más bien depende de su esfuerzo. ....	45
2.2.1.25.6. Confían en sus potenciales, saben que pueden llegar donde ellos se lo proponen.....	45
2.2.1.25.7. Las actividades que realizan las hacen de manera voluntaria sin que exista motivaciones extrínsecas. ....	45
2.2.1.25.8. Saben controlar sus emociones.....	45
2.2.1.25.9. Siempre están dispuestas a realizar nuevos retos .....	45
2.2.1.25.10. Son desenvueltas, participativas, no se sienten menos ante nadie.....	46
2.2.1.26. Teoría de las jerarquías de Maslow .....	46
2.2.1.26.1. Necesidades fisiológicas.....	46
2.2.1.26.2. Necesidades de seguridad.....	46
2.2.1.26.3. Necesidades de afiliación .....	46
2.2.1.26.4. Necesidades de Reconocimiento .....	47
2.2.1.26.5. Necesidades de auto-realización.....	47
2.2.1.27. Teoría de McClelland de las necesidades.....	47
2.2.1.27.1. Necesidades de Realización.....	47
2.2.1.27.2. Necesidades de Poder .....	47
2.2.1.27.3. Necesidades de Filiación .....	47
2.2.1.28. La teoría de Atkinson .....	48
2.2.1.29. Teoría del doble factor de Herzberg .....	50
2.2.1.29. 1. Responsabilidad.....	50
2.2.1.29. 2. Reconocimiento por el logro. ....	50

2.2.1.29. 3. El trabajo mismo: tarea interesante y desafiante. ....	50
2.2.1.29.4. Avance o crecimiento. ....	50
2.2.1.30. Teoría de la Motivación de logro estudiantil.....	51
2.2.1.31. Motivación de logro y la necesidad de logro de Murray .....	52
2.2.1.32. La meta de logro y motivación de logro académico.....	53
2.2.1.33. Motivación académica, aprendizaje y rendimiento académico .....	54
2.2.1.34. Conceptuación de la motivación académica.....	54
2.2.1.35. Factores determinantes en la motivación de un estudiante.....	56
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>58</b>
3.1. Tipo de investigación.....	58
3.2. Nivel de la investigación de la tesis.....	58
3.3. Diseño de la investigación .....	58
3.3.1. Esquema del diseño no experimental de la investigación.....	58
3.4. Universo y muestra .....	59
3.4.1. Población .....	59
3.4.2. Muestra .....	59
3.5. Definición y operacionalización de variables.....	60
3.5.1. Definición conceptual (DC).....	60
3.5.2. Definición operacional (DO) .....	60
3.5.3. Cuadro de operacionalización de variables .....	60
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	60
3.6.1. Técnica.....	60
3.6.2. Instrumento .....	61
3.6.2.1 Escala de motivación de logro de Vicuña .....	61
3.7. Plan de análisis .....	63
3.8. Matriz de consistencia .....	64

3.9. Principios éticos.....	65
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>66</b>
4.1 Resultados.....	66
4.2. Análisis de resultados .....	70
<b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>71</b>
5.1. Conclusiones.....	71
5.2. Recomendaciones .....	72
<b>VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>79</b>
Anexo 1: Escala de Motivación de logro M-L 1996 .....	79
Anexo 2: Consentimiento informado .....	83
Anexo 3: Presupuesto .....	85

## INDICE DE TABLAS

Pág.

### Tabla 1

Distribución poblacional de los docentes según su género y turno de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017. .... 59

### Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de motivación de logro general de los docentes de la Institución Educativa Emblemática El triunfo - Tumbes, 2017..... 66

### Tabla 3

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El triunfo - Tumbes, 2017. .... 67

### Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión poder de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El triunfo – Tumbes, 2017.  
68

### Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión logro de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El triunfo - Tumbes, 2017.  
..... 69

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Grafico circular distribución de frecuencia y porcentaje de motivación de logro general de los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.....	66
<b>Figura 2.</b> Grafico circular de la distribución de porcentaje del nivel de la dimensión de Afiliación de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017. ....	67
<b>Figura 3.</b> Grafico circular de la distribución de porcentaje del nivel de la dimensión de poder de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.....	68
<b>Figura 4.</b> Grafico circular de la distribución de porcentaje del nivel de la dimensión de logro de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.....	69

## **I. INTRODUCCIÓN**

El presente estudio se deriva de la línea de investigación: “variables psicológicas asociadas a la pobreza material de los pobladores de los asentamientos humanos”. Según González (2012) la motivación es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto, que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y metas que él considera necesario y deseable; El Ministerio de Educación en el Perú - Minedu ( 2015 ) se encarga de garantizar que los ciudadanos gocen de una buena calidad educativa y que lo hagan de manera gratuita; para lograr este propósito es importante que los docentes reciban capacitaciones continuas y que tengan el material didáctico apropiado para que logren agenciar en sus educandos un aprendizaje optimo; asimismo, es fundamental que el docente tenga una buena motivación para poder transmitir el deseo de superación a sus estudiantes; lastimosamente en la actualidad son muchos docentes que no se encuentran motivados, y a su vez esto repercute de manera directa en sus educando, trayendo consigo problemas de aprendizaje ; entre los factores que influyen en el enseñanza de los estudiantes tenemos: temperamento del maestro, ser déspota, Carencia de material pedagógico, inapropiada preparación académica, conflictos familiares, etc . Según García (2010); Asimismo, los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo no son ajenos a esta realidad; ya que constantemente enfrentan distintos desafíos para poder desempeñar la labor educativa; teniendo en cuenta lo expresado anteriormente creemos que es pertinente la realización de esta investigación enunciando el siguiente problema: ¿Cuál es la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017?; Para dar respuesta al enunciado del problema se planteó el siguiente objetivo general: Identificar la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes,

2017. Dentro de los objetivos específicos tenemos los siguientes; 1: Identificar el nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017; 2: Identificar el nivel de la dimensión poder de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017; 3: Identificar el nivel de la dimensión logro de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

La presente investigación es relevante y pertinente porque los resultados servirán como aporte para futuras investigaciones proporcionándoles información precisa y verás, con el fin de incentivar la investigación en nuestra región y determinar la necesidad de un marco de intervención psicológica especialmente en el terreno preventivo a fin de contribuir en el desarrollo de personas saludables, competentes y productivas en todo su campo de acción; Para la realización de la investigación se siguió un diseño no experimental, transversal, descriptivo; teniendo como población muestral a 80 docentes de ambos sexos de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017. Se utilizaron un muestreo probabilístico y el método de recolección de datos fue la encuesta, específicamente a través de la escala de motivación de logro de Luis Vicuña Peri; Se utilizó el programa de Microsoft Excel 2010 y posteriormente se ingresaron en una base de datos en el SPSS versión 22; los resultados obtenidos indican que el 39% (31) de los docentes de dicha Institución educativa se sitúan en el nivel tendencia alto; en las dimensiones de afiliación 40% (32) en el nivel bajo, poder 41%(33) tendencia alto, logro con 43%(34) en tendencia alto. Concluyendo que la motivación de logro general de los docentes se ubica en el nivel muy alto mientras que en sus tres dimensiones se ubican en el nivel bajo y tendencia alto; La tesis fue trabajada en capítulos, iniciando con el capítulo I introducción donde se abarca conceptos, la realidad problemática, la formulación del problema, justificación, objetivos; En el capítulo II Revisión de literatura, encontramos

los antecedentes y las bases teóricas de diferentes autores y teorías; En el capítulo III se aborda la metodología, aquí comprende el tipo, nivel y diseño de la investigación, en tanto en el capítulo IV se aborda la discusión de los resultados, en el capítulo V se aborda las conclusiones y las recomendaciones; Y finalmente referencias bibliográficas y anexos.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Amador (2011) realizó una investigación acerca de “La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados - Costa Rica”. Tuvo como objetivo general analizar la motivación de los docentes en los centros educativos de primaria del circuito educativo 01 de la Dirección Regional de Educación de Desamparados, la muestra estuvo conformada por 165 docentes. Los resultados indican que, en el sentido de pertenencia, el 53% de los docentes se encuentran en la categoría muy satisfechos; en la satisfacción laboral el 75% se encuentran en la categoría muy satisfecho; el 89% se encuentran muy satisfechos cuando la jefatura reconoce el esfuerzo que realizan para mejorar el trabajo dentro de la institución y esto influye en su motivación; el 45% se sienten satisfechos con la capacitación que reciben por parte de las autoridades superiores. Se concluye que la población docente cuenta con estabilidad laboral en el circuito 01 de la DRED donde el personal docente en propiedad, su mayoría con experiencia académica y profesional que se adaptan al puesto en el que laboran.

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

4to de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar se desempeñan mejor en su rendimiento laboral debido a que tienen un buen nivel de motivación.

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

Pila (2012) en su investigación titulada “la motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa de la Ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente- Guayaquil”. Tuvo como objetivo general Establecer el tipo de estrategias motivacionales que utilizan los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la muestra estuvo conformada por 100 estudiantes, 12 docentes de planta y tres encargados del laboratorio. Los resultados demuestran que el 61% de los encuestados que casi siempre se fomenta la colaboración y participación de los estudiantes dentro del aula; el 40% desea docentes actualizados con nuevas estrategias de enseñanza; el 61% de los encuestados indica que casi siempre se fomenta la colaboración y participación de los estudiantes dentro del aula; el 60% de los encuestados indica que el docente rara vez se apoya con medios audiovisuales en el desarrollo de sus clases; el 65% de los encuestados respondió que rara vez asisten a las prácticas de laboratorio multimedia; el 52% de encuestados indica que el docente casi siempre aplica

estrategias de aprendizaje actualizadas. Se concluye que se necesita que el docente realice prácticas motivacionales relacionadas con el idioma en grupos o parejas de manera que permita a los estudiantes tener un buen desarrollo de las habilidades comunicativas, además de incentivarlos en el aula de clases de manera que afecte positivamente su proceso de aprendizaje.

Roo (2013) realizó una investigación acerca de la “Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente – Maracaibo”. Tuvo como objetivo analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida; la muestra estuvo conformada por 54 docentes. Los resultados obtenidos indican que el 59% de los docentes se ubican en el nivel de motivación extrínseca afirman que algunas veces se genera un clima adecuado dentro de la organización; el 39% se encuentran en el nivel de motivación intrínseca consideran que algunas veces el director cumple con esta función dentro de la organización; el 65% se ubican en el nivel de motivación trascendental consideran que algunas veces el director realiza tareas de motivación y refuerzo en los momentos difíciles o de desánimo que presentan los miembros de la organización; el 41% se encuentran en la dimensión expectativas de motivación consideran que algunas veces el director no vela por la motivación de los miembros de la organización, para que se sientan seguros y satisfechos en su puesto de trabajo; el 52% se ubican en la dimensión recompensa de motivación consideran que el director algunas veces reconoce constantemente el esfuerzo que hacen los miembros de la organización, quienes requieren de estímulos, motivación y comprensión dentro de la organización social a la cual pertenecen; el 56% se encuentran en la dimensión metas opinan que los directores manejan planes, programas, proyectos, estrategias, con lo cual tratan de asegurar el logro de las metas y la maximización de los

resultados dentro de la organización; el 74% se encuentran en el elemento conocimientos del desempeño laboral observan que el director casi siempre comparte con todos los miembros de la organización sus experiencias, sabiduría, valores, información contextual e interna; el 41% se ubican en el elemento comunicación del desempeño laboral señalan que siempre dirige sus acciones hacia la efectividad de interacción comunicacional como elemento fundamental dentro de la organización; el 74% se ubican en el elemento trabajo en equipo del desempeño laboral afirman ya que el director favorece que el equipo de trabajo desarrolle un espíritu de cuerpo que permita a sus miembros interactuar equilibradamente en las dimensiones de la tarea a realizar, el procedimiento de trabajo y el proceso socio afectivo entre ellos de manera tal que cada docente desempeñe el papel asignado, haciendo el mejor uso de su talento para integrar sus habilidades, acentuar sus fortalezas y planear en conjunto la misión y visión de la organización que aseguren resultados exitosos; el 74% se encuentran en el factor actitudinal satisfacción del trabajo en el desempeño laboral consideran que algunas veces el director cumple con los reglamentos organizacionales, así como sus políticas, para que los miembros de la organización sientan satisfacción por las actividades que realizan; el 83% se encuentran en el factor actitudinal autoestima en el desempeño laboral consideran que el director algunas veces no se da el tiempo para investigar el porqué de las emociones, sentimientos, motivaciones, comportamientos y reacciones de los miembros de la organización, que favorezcan el desarrollo de la autoestima; el 74% se ubican en el factor actitudinal capacitación en el desempeño laboral considera que algunas veces el director se preocupa por capacitar y actualizar los conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan la mayor eficiencia de los miembros de la organización. Se concluye que los docentes presentan un nivel motivacional medio a causa de la falta de una comunicación efectiva, falta de estímulos y recompensas, poca estimulación laboral,

poca capacitación y actualización de conocimientos; esto, ratifica de manera categórica que el gerente educativo descuida y no toma en cuenta totalmente los niveles y dimensiones motivacionales, así como también los factores actitudinales del desempeño laboral que estimulan al docente dentro de su puesto de trabajo y propósitos personales.

Cuestas (2013) en su estudio titulado “Motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que laboran en una Institución Educativa Privada de la Ciudad de Guatemala”, tuvo como objetivo general establecer la motivación personal y laboral de los maestros del programa de intercambio cultural que laboran en una Institución Educativa Privada de la ciudad de Guatemala. La muestra estuvo constituida por 25 docentes comprendidos entre 20 – 60 años de edad. Los resultados indican que el 63% de los docentes están de acuerdo en laboral en Guatemala por un cambio cultural, un 65% de los docentes afirmo que su cambio fue derivado por un mejor clima, un 53% de docentes están de acuerdo con la oportunidad de ahorro los motive a laborar y un 70% menciona que está de acuerdo con su integración en la institución por crecimiento personal. Se concluye que los docentes del programa de intercambio cultural si presentan motivaciones personales y laborales ya que los factores que les motiva en el laboral es la oportunidad de ahorro que pueden tener fuera del país, en el área personal el desarrollo personal les motiva considerablemente y seguido por la búsqueda de un cambio cultural. Mejía (2014) en su investigación sobre “Factores motivacionales presentes en docentes de una Institución Educativa Publica del sector norte de la Dorada y su relación con el clima laboral – Colombia”, tuvo como objetivo general identificar la relación entre los factores motivacionales presentes en los docentes de la institución educativa para plantear estrategias de intervención desde la gerencia del talento humano. La muestra estuvo constituida por 1278 docentes. Los resultados indican que en motivación de logro los docentes tienen 58.57%, en motivación de poder en docentes es de 52.23%, en motivación

de afiliación en docentes es de 57,18%, en autorrealización en docentes es 47.21%; en estos porcentajes se evidencia que extrínsecamente lo que más motiva al docente es la afiliación y el reconocimiento que le hagan de su trabajo, siendo la autorrealización lo menos motivante. En los resultados obtenidos en clima social de docentes son en conformidad 45.09%, recompensas 47.82%, claridad organizacional 50.88%, normas de excelencia 62.06%; se observa que el promedio más alto es normas de excelencia como ítems en hacer producciones y ejecuciones de calidad. Se concluye que los factores motivacionales presentes en los docentes están relacionados con la motivación externa, ya que existe en ellos la tendencia a manejar sus mecanismos de motivación desde el medio ambiente, lo que hace que se generen para el incremento de la motivación deben centrarse mucho en el proceso intrínseco de crecimiento y desarrollo del ser humano.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Juárez (2012) en su investigación denominada “Desempeño docente en una Institución Educativa policial de la región Callao” tuvo como objetivo general determinar cuál es el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la región Callao - 2009, su población muestral estuvo conformada por todos los miembros docentes de secundaria de una institución educativa policial de la región Callao obtuvo como resultados que el 73,3% tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño, esto debido a que los docentes están continuamente siendo capacitados, llegando a la conclusión que los docentes de secundaria de la institución educativa policial de la región Callao presentan un buen desempeño laboral y cumplen con las metas y objetivos trazados durante los años que laboren.

Mendoza (2008) en su investigación sobre “Efecto del incentivo docente sobre el

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

Moquillaza (2013) realizó una investigación titulada “El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica - Ica, 2013”, tuvo como objetivo general determinar cuánto y cómo se relaciona el nivel de motivación laboral de los docentes y la calidad de su desempeño profesional, la población estuvo conformada por 227 docentes y directivos, los resultados indican que existe correlación estadísticamente significativa de 0.874 entre la motivación intrínseca de los docentes y la calidad de su desempeño didáctico; estadísticamente se establece que existe correlación significativa de 0.853 entre la motivación intrínseca y su nivel de desempeño social; existe una correlación estadísticamente significativa de 0.812 entre la motivación extrínseca y la calidad de su desempeño didáctico; existe una correlación estadísticamente significativa de 0.870 entre la motivación extrínseca y el nivel de desempeño social. Esto nos permite concluir que existe relación directa entre el nivel de motivación laboral y la calidad del desempeño profesional que muestran los docentes de los institutos públicos de educación superior tecnológica de la ciudad de Ica, durante el año 2013.

Quispe (2015) realizó una investigación titulada “Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes - Cañete, 2012”, tuvo como objetivo general determinar en qué medida se hallan relacionados los niveles de motivación laboral de los docentes con la calidad de sus desempeños, la muestra estuvo conformada por 29 docentes y directivos y 227 estudiantes. Los resultados obtenidos indican que existe correlación directa y significativa de 0.874 entre la motivación intrínseca con la calidad de su desempeño didáctico, existe una correlación significativa alta de 0.732 entre la motivación intrínseca y su nivel de desempeño social; estadísticamente se comprueba la existencia de correlación alta de 0.710 entre la motivación extrínseca con la calidad de su desempeño didáctico; se comprueba la existencia de correlación alta de 0.689 entre la motivación extrínseca con la calidad de su desempeño social. La investigación concluye que si existe relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes - Cañete, 2012.

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

didácticos adecuados.

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

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Balladares (2017) en su investigación denominada “Motivación de logro en los Docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – TUMBES, 2017, tuvo como objetivo general identificar los niveles de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción. La población muestral estuvo conformada por 84 docentes. Los resultados indican que el 40.4% de los docentes entre 51 a 66 años de edad se encuentran ubicados en el nivel tendencia alta de motivación de logro, el 43.1% del género femenino se ubican en el nivel de tendencia alto y el 42.4% del género masculino se ubican en el mismo nivel, el 46.2% de los nombrados se ubican en el nivel de tendencia alto a alto y el 42.3% se ubican en el nivel alto de motivación de logro.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación.**

### **2.2.1 Motivación**

El Diccionario de la Real Academia Española (2013) afirma que la motivación es el estudio intelectual preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia, mientras que autores como Trechera (2005), indican que proviene del latín motus que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad.

También Carrillo, Padilla, Rosero y Villagómez (2009) en el artículo sobre la motivación y el aprendizaje indican que la palabra motivación tiene su origen del latín motus relativo al movimiento y aplicado al ser humano, es aquello que lo mueve a actuar, en otras palabras, es el motor de la conducta humana y para que se ponga en marcha es necesario que exista un interés causado por una necesidad que puede ser de origen fisiológico o psicológico.

Se manifiesta como un proceso que comienza por sentir una necesidad que causa insatisfacción o inconformidad y en la búsqueda por satisfacerla, se origina una tensión, que rompe el equilibrio en que se encuentra la persona. Una vez satisfecha la necesidad, vuelve la calma. El grado de intensidad con que la persona ejecute este proceso depende de la motivación.

Se predice que la ejecución de una labor es el resultado de una buena motivación que va hacer guiada por impulsos que son procedentes de las necesidades primarias, así como también de las secundarias y que ellas son las encargadas para que el individuo pueda cumplir sus metas a deseadas.

#### **2.2.1.1. Importancia de la motivación**

Gonzales (citado por Sánchez, 2017, p 29) manifiesta que es importante la motivación y su aplicación en diferentes disciplinas que realiza el ser humano.

La motivación, cumple un papel importante en la vida de las personas, todas tenemos necesidades, motivos que queremos cumplir y de esto depende el comportamiento o las conductas que realicen los individual con la finalidad de cumplir dichos motivos ejemplo: la psicología educativa, infantil, con atractivos estudios y recomendaciones en la enseñanza, crianza y formación de los infantes determinado relacionados a la motivación por el aprendizaje, el desarrollo de la voluntad, las emociones, el carácter del niño etc. El mayor valor de estudiar la motivación, es que esta va orientada al ámbito educativo ya que de esta depende que dichos sujetos puedan alcanzar el logro deseado o de cumplir las metas trazadas; de esto dependerá que los educandos se esfuercen en clase, realices las actividades, sean participativos, desarrolle destrezas y capacidades útiles para su interacción presente y futura en el mundo. El estudio de la motivación seguirá siendo un recurso importante para conocer mejor el proceso de aprendizaje.

#### **2.2.1.2. Fuentes de la motivación**

Siguiendo la idea de Reeve (citado por Cermeño 2016, p 17) manifiesta que existen cuatro fuentes principales de los motivos humanos y si nos centramos en ellas podremos ver los detalles básicos para el estudio de la motivación estos son:

Primera fuente se refiere a las necesidades básicas. Pueden ser dos, fisiológicas (como la sed o el hambre) o psicológicas (como el logro, el poder, la intimidad).

Segunda fuente las cogniciones (entre estas, estimamos las discrepancias, es decir las metas y los planes) las expectativas, las atribuciones y el yo.

Tercera fuente tenemos las emociones que se pueden fraccionar en tres. las biológicas, que son primordiales como el miedo, alegría, tristeza. asimismo, las cognitivas y posteriormente el afecto que nos ayudan otras individuos o el estado de ánimo.

Cuarta fuente, intervienen en la motivación los acontecimientos exteriores como pueden ser los estímulos ambientales (que nos aportan unas consecuencias y unos incentivos) y los textos sociales (aquí destacan nuestras relaciones).

### **2.2.1.3. Los elementos de la fuerza de la motivación**

Según Cermeño (2016) sustenta que el elemento que impulsa a una motivación se basa necesidad, falta, carencia o la anticipación de un premio. Éste elemento se tiende a búsqueda de una meta o un objetivo que estimulará al individuo puesto que muchas veces se obtiene un premio de él. Esto incita y hace que el deseo se salvaguarde; Los docentes se puede trabajar para intensificarlo acrecentando la penuria de este o forjando que la meta sea más interesante. Por lo tanto, no podemos decir que motivación y deseo signifiquen lo mismo, pero sí que esto van de la mano.

Del mismo modo, al hablar de dos de los intérpretes motivacionales como el deseo y valor se puede incluir un terciario integrante, este es la tarea. Tenemos una serie de diligencias que transitar y destacar que muchas veces pueden obstaculizar nuestro pensamiento a realizar algo.

Finalmente, de habernos enfocado en estos elementos que nos va a originar motivación, podríamos sumarle la palabra líder. Ya que el liderazgo es el compromiso que tiene el líder es el de estimular en sus discípulos, todas las emociones positivas posibles, es decir, implantar un clima positivo. También, uno de los aspectos más significativos de éste es el emocional. Numerosas ocasiones queremos ser nuestros propios líderes y conseguir así auto motivarnos, o liderar nuestra propia vida siendo capaces de juntar nuestras energías siendo inmune a la depresión o desánimo. Aunque eso muchas veces sea complicado, revelamos así la conclusión que toda persona para lograr una meta u objetivo necesita ser motivada.

#### **2.2.1.4. Tipos Motivación**

##### **2.2.1.4.1. Motivación Intrínseca**

Según Del valle (2014) se refiere a la motivación intrínseca como la actividad que el mismo individuo realiza. Esta se da cuando la fuente de la motivación reside en el individuo y la tarea: el sujeto encuentra la tarea agradable o que merece la pena por sí misma.

Por otro lado, Pila (2012) sostiene que motivación intrínseca, es aquella que obedece a necesidades internas psicológicas del individuo que lo impulsan a realizar acciones para lograr satisfacer dichas necesidades sin que haya recompensa extrínsecas.

Asimismo, Weyner (citado por Cumbe, Japa, 2014, p 36) manifiesta que este tipo de motivación se centra en el enfoque cognitivo ya que pasa a desarrollarse de una moldura involuntaria, a otro más central como es el pensamiento, valores y sentimientos. Las investigaciones reconsideran que el comportamiento humano no solo suele estar encaminado por ciertas carencias primordiales como las fisiológicas o biológicas ni sinceramente expuesta por los refuerzos positivos y negativos, aplicados tras la acción de la persona, sino que es propositiva e intencional y está guiada por las propias creencias e influida por el entorno social.

Del mismo modo Weyner (citado por Cumbe, Japa, 2014, p 37) sostiene, que lo extraordinario de este tipo de motivación es que es original y germina de forma espontánea de las carencias psicológicas de independencia, capacidad y afinidad del individuo. Hay que fomentarla porque induce a tantos beneficios significativos como la permanencia, creatividad, comprensión conceptual y felicidad espiritual; mientras más es la motivación intrínseca mayor es la permanencia en la ocupación, siendo así que el individuo su anhelo es alcanzar el éxito. La motivación intrínseca tiene muchas ventajas

sobre la motivación extrínseca. En cualquier tarea, los alumnos motivados de forma intrínseca suelen:

**2.2.1.4.1.1.** Hacer la tarea por iniciativa propia, sin que haya que empujarlos a ella. o Implicarse cognitivamente en la tarea.

**2.2.1.4.1.2.** Dar aspectos más difíciles de la tarea.

**2.2.1.4.1.3.** Aprender la información de forma significativa y no de memoria.

**2.2.1.4.1.4.** Realizar cambios conceptuales como es preciso.

**2.2.1.4.1.5.** Ser creativos durante la ejecución. o Persistir a pesar del fracaso.

**2.2.1.4.1.6.** Disfrutar, incluso a veces entusiasmarse, con lo que están haciendo. o Buscar oportunidades adicionales para seguir con la tarea.

#### **2.2.1.4.2. Motivación Extrínseca**

Según Woolfolk (citado por Del Valle, 2014, P.14) sostiene que la a motivación extrínseca se logra por estímulos externos ya sea positivos o negativos es decir premios o castigos con la finalidad de modificar una conducta no deseada en una deseada Esta será impulsada desde lo exterior del sujeto ya sea por el círculo social en que se encuentre o por el ambiente, es decir se encuentra sujeta a impulsos externos para generar una motivación y así lograr lo deseado.

Según Del Valle (2014) afirma que la teoría conductista está relacionada con este tipo de motivación, en la mayoría de los casos es utilizada en el ámbito educativo, laboral para lograr el objetivo y de esta forma modificar ciertas conductas. Según Santrock (citado por Del Valle, 2014, p.17) argumenta que el estudio de la motivación extrínseca pasa por los conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Una “recompensa” es una retribución ambiental interesante que se ejecuta posterior una conducta, y que cabe la posibilidad de que vuelva a repetir la misma acción. Mientras que, un “castigo” es un

objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y que disminuye las posibilidades de que se vuelva a repetir dichas conductas. Asimismo, nos indica que “el “incentivo” es un objeto ambiental que hace que un individuo realice o repela una secuencia de conducta. Los incentivos se dan antes de la conducta y producen.

#### **2.2.1.5. Ciclo de la motivación:**

Chóliz (citado por Balladares 2017, p 11) manifiesta que si situamos la motivación como un paso que nos impulsa a la satisfacción de acuerdo a las necesidades como un ciclo motivacional.

Este ciclo consta de las siguientes etapas:

**2.2.1.5.1. Homeostasis:** es el período de armonía del organismo humano

**2.2.1.5.2. Estímulo:** aparece cuando un estímulo crea una insuficiencia.

**2.2.1.5.3. Necesidad:** es una carestía sin enaltecer que causa cierto momento de rigidez.

**2.2.1.5.4. Estado de tensión:** la tensión causa un impulso que da parte a un comportamiento o un trabajo.

**2.2.1.5.5. Comportamiento:** al impulsar la conducta se dirige a subsanar dicha insuficiencia.

**2.2.1.5.6. Satisfacción:** el organismo regresa a su etapa de equilibrio cuando se restituye la carencia, hasta que otro estímulo vuelva a presentarse.

Es primordial de recalcar que cuando una insuficiencia no es ejecutada dentro de un plazo determinado, puede originar ciertas obcecaciones censuras tales como: comportamientos incoherentes y sin explicación aparente, cualidades de cólera expresiones emocionales aflicción, nerviosismo angustia, desvelo, dificultades

circulatorios y digestivos), inactividad y desinterés, pero lo más impresionante es, que cuando los trabajadores no logran compensar sus penurias se estrechan, su autoestima decae y suele rendirse provocando desventuras que pueden transportar serias consecuencias tanto propios como profesionales.

#### **2.2.1.6. Motivos y motivaciones**

Según Pérez (citado por Balladares 2017, p 11) manifiesta que los sujetos tienen un ánimo citado motivación potencial encaminado al logro de contentamientos superiores, esta motivación potencial se convierte en motivación actual hacia una decisión concreta, mediante dos mecanismos:

**2.2.1.6.1. Motivación espontánea:** es el adelantamiento a través de la memoria.

**2.2.1.6.2. Motivación racional:** es el reconocimiento del beneficio de elaborar o no una gestión, poseyendo en cuenta sus posibles secuelas.

#### **2.2.1.7. Clasificación de la motivación**

Según Balladares (2017) sustenta que la motivación se clasifica de la siguiente manera:

Motivación por logro, por competencia, por afiliación, por autorrealización y por poder:

##### **2.2.1.7.1. Motivación por logro**

Sacrificarse por alcanzar la meta en algo deseado para satisfacer una necesidad  
Esforzarse; Consiste en ser persistente, consecuente, seguir sin importar los obstáculos u contratiempos que se nos presentes

##### **2.2.1.7.2. Motivación por competencia.**

Se le denomina motivación por competencia a la propulsión que tiene un individuo por realizar un trabajo con la finalidad de obtener un reconocimiento, recompensa u crecimiento profesional.

### **2.2.1.7.3. Motivación por afiliación.**

Este tipo de motivación están descritas de acuerdo a las necesidades de Maslow. Es el anhelo de gozar de la estima y la aprobación de la gente.

### **2.2.1.7.4. Motivación por poder**

Este tipo de motivación con lleva a que los individuos estén dispuestos a aceptar riesgos; asimismo toman el poder de una manera equivocada ya que lo realizan de una forma destructiva.

### **2.2.1.8. Dimensiones de la motivación**

Del Solar (Citado por Balladares, 2017, p, 14) sostiene que las dimensiones de la educación

son:

#### **2.2.1.8.1. Dimensión pedagógica**

Esta dimensión observa las habilidades concretas de educación y enseñanza, los contenidos curriculares, la elección de técnicas didácticas, las prácticas de evaluación, entre otras. Esta dimensión se refiere a los fines y objetivos específicos de cada Institución.

#### **2.2.1.8.2. La dimensión administrativa**

Esta dimensión se basa en la administración de los recursos humanos, materiales y financieros de la Institución escolar.

#### **2.2.1.8.3. La dimensión organizativa**

Esta dimensión es operacional, es decir describe a la organicidad interna del establecimiento educativo, alcanzando sus subsistemas, tales como: equipo de maestros, dirigentes y sus respectivas funciones, cuerpo docente, departamento administrativo, departamentos de asignaturas, Apafa, centros de escolares.

#### **2.2.1.8.4. La dimensión comunitaria**

Determina a las relaciones que implanta el colegio en el ámbito sociales, culturales, empresariales, etc.

#### **2.2.1.8.5. La dimensión convivencia**

Esta dimensión es referente a las relaciones al interior del colegio, es decir la relación que existen entre los integrantes que conforman el centro educativo como docente, alumnos, directivos, auxiliares, en cuanto a la relación que tienen con los diferentes puestos que ocupan cada uno de ellos.

#### **2.2.1.8.6. La dimensión sistemática**

Esta dimensión se representa a las relaciones que construye la escuela con otros establecimientos educativos de la zona ya sean municipales, provinciales o distritales del mismo nivel educativo.

#### **2.2.1.9. El proceso motivacional.**

Según Rojas (2017) manifiesta que para que se dé un proceso motivacional el sujeto debe de cumplir una eskuena con tres momentos; lo cual se distinguen cada uno de los tiempos en el proceso de quien se encuentra motivado, se considera paso a paso lo que sucede cuando el sujeto ha descubierto un estímulo o penuria, hasta que ha alcanzado su meta o bien el eventual fracaso. Los tres momentos son los siguientes:

##### **2.2.1.9.1. Selección del objetivo**

##### **2.2.1.9.2. Dinamismo conductual**

##### **2.2.1.9.3. Cumplimiento o control sobre la labor ejecutada.**

En la selección del objetivo el individuo decide que motivo satisfará, y que meta intentará conseguir para satisfacer dicho motivo que se convierte en una meta. Asimismo, para la selección de un objetivo depende de la fuerza del mismo, de lo

interesante que trascienda el estímulo, de la posibilidad personal de triunfo y de la valoración del esfuerzo necesario para lograr el objetivo.

En el segundo momento, el cual es llamado dinamismo conductual, se relaciona con las acciones que el individuo realiza con la finalidad de alcanzar el logro deseado. Esto se da mediante el incentivo seleccionado y del motivo que tenga para satisfacer dicho meta o logro que desea conseguir.

El tercer momento se debe al análisis del resultado alcanzado con las distintas acciones o conductas instrumentales. Es en este momento, que el individuo logra examinar si las acciones que realizó le sirvieron para que logre alcanzar dichos objetivos o bien si consiguió satisfacer el motivo elegido. Del mismo modo, le permite evaluar si desea seguir aplicando las mismas conductas o si cambia de estrategias con el fin de conseguir las metas o logros deseados.

#### **2.2.1.10. Qué significa sentirse motivado**

Según Rojas (2017) ostenta que la motivación es un suceso que nos admite adecuarnos al entorno; nos impulsa y gobierna nuestra forma de desenvolverse hacia una meta u logro deseado. Así mismo; hay individuos que requieren de la motivación extrínseca, es decir gobernada por el entorno y el aprendizaje y siempre esperando una recompensa por sus conductas realizadas.

#### **2.2.1.11. Tipos de motivadores o incentivos**

Reeve (citado por Del Valle, 2014, p.15) refiere que los motivadores externos o extrínsecos también pueden ser de dos tipos monetarios y no monetarios, los cuales se describirán a continuación:

### **2.2.1.11.1.1. Motivadores monetarios**

**2.2.1.11.1.1.1.** Salarios y sueldo; remuneración económica.

**2.2.1.11.1.1.2.** Comisiones, dinero extra que depende del esfuerzo realizado.

**2.2.1.11.1.1.3.** Aumentos por méritos; mayores ingresos por reconocimiento al buen trabajo.

**2.2.1.11.1.1.4.** Compensación por conocimiento; se da al aumentar la experiencia o el grado de estudios.

**2.2.1.11.1.1.5.** Bonos sobre producción o incentivos por unidades de producción; al aumentar la producción y las ganancias se otorgan bonos extras.

**2.2.1.11.1.1.6.** Si la persona se administra adecuadamente, pueden ser una herramienta efectiva en la mejora del desempeño, así como en la motivación y satisfacción laboral.

### **2.2.1.11.1.2. Motivadores no monetarios**

**2.2.1.11.1.2.1.** Reconocimiento; palabras alentadoras o menciones honoríficas por su comportamiento o logros.

**2.2.1.11.1.2.2.** Trabajo que le interese; la atención agregada para realizar una tarea con gusto.

**2.2.1.11.1.2.3.** Lealtad de los empleados; parte de la identificación con la institución o lugar de trabajo.

**2.2.1.11.1.2.4.** Sentirse parte de todo; valorar el trabajo individual como un aporte al equipo de trabajo.

**2.2.1.11.1.2.5.** Oportunidad de desarrollo; aspiración a mayores oportunidades.

**2.2.1.11.1.2.6.** Seguridad en el puesto; estabilidad laboral.

### **2.2.1.12. Diferencia entre motivación intrínseca y motivación extrínseca**

Hay mucha diferencia entre la motivación intrínseca de la extrínseca, esta se realiza

por si sola con la finalidad de obtener un logro personal, mientras que en la motivación extrínseca depende de un estímulo o de un castigo para realizar la actividad encomendada; asimismo la motivación extrínseca se logra por el incentivo ofrecido por otros, en la intrínseca lo obtiene a través de los procesos cognitivos que lo impulsa al sujeto a realizar una acción. Para realizar la motivación intrínseca depende de entrega y esfuerzo mientras que de la extrínseca premio o castigo para impulsar al sujeto a que cumpla determinada acción. Según Chóliz (2004).

De acuerdo a Naranjo (2009) sostiene que la motivación intrínseca se obtiene mediante procesos internos en los cuales mencionaremos a continuación: como la independencia, la

curiosidad, el reto y la voluntad. De este tipo de motivación depende para que el individuo llegue a alcanzar lo deseado tales como: profesión, trabajo, buenas evaluaciones, reconocimientos, etc.

#### **2.2.1.13. Dimensiones de la motivación**

De acuerdo a Amador (2011) considera que la motivación presenta cuatro variables a mencionar:

##### **2.2.1.13.1. Satisfacción laboral**

Robbins (citado por Amador, 2011, p.11) este concepto es muy frecuente, ya que cada sujeto tiene una opinión acerca de satisfacción laboral, ya que muchas veces al pensar en satisfacción laboral, lo relacionamos con el salario actual, en otras ocasiones lo vinculan con el trabajo que ejecutan dentro de una institución y para otros individuos son las posibilidades que tengan para obtener un ascenso.

Según El Ministerio de Hacienda (2013), argumenta que los comportamientos se constituyen juntamente con las características que tenga el puesto actual en el que se desempeñe; asimismo, a las percepciones que tenga el trabajador con respecto a su

trabajo. Por lo consiguiente sostiene que en cada trabajo existen diferentes características que influyen que el empleador tenga una satisfacción laboral. Entre las cuales podemos señalar las siguientes: condiciones de trabajo, la ambiente retribución, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo y oportunidades de progreso, entre otras.

Del mismo modo El Ministerio de Hacienda (2013) informa que existen niveles de analices de satisfacción laboral, entre ellas destacan el indicador promedio grado mayor y menor de satisfacción frente a aspectos concretos de su trabajo También nos informan de la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el clima organizacional de la compañía y al desempeño laboral.

Pérez y Fidalgo (citado por Amador, 2011, p.12) menciona que la satisfacción laboral depende de las características que tenga cada individuo, determinando una satisfacción o insatisfacción, entre ellas podemos destacar las siguientes: la edad, el sexo, costumbres, religión la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural.

#### **2.2.1.13.2. Remuneración**

Otra determinante que influye en la motivación de un empleado es el salario ya que si es bien remunerado motiva al individuo a realizar con mayor entusiasmo sus tareas laborales, mayor satisfacción. Para Robbins (citado por Amador, 2011, p.12) sostiene los puestos laborales mejor remunerados demandan mayores capacidades, dan mayores obligaciones a quienes lo ejercen , ofrecen más retos y conceden mayor control”. Para el caso de la profesión docente, está merece una remuneración adecuada, en este rubro se han hecho importantes esfuerzos de parte de las autoridades educativas y asociaciones gremiales; condiciones que requieren de un monitoreo constante. (Garbanzo, 2011)

#### **2.2.1.13.3. Sentido de pertenencia**

Sentido de pertenencia se refiere al “sentimiento que percibe una persona o se siente

parte de un grupo, servicio o departamento, de la organización”. (Apuy, 2008) A su vez, Montaña (2013) entiende el sentido de pertenencia como “la defensa que hacen los empleados, de los diferentes intereses, valores y objetivos que posee una institución, haciéndolos propios y parte de su perfil e identidad laboral.” La autora mencionada en el párrafo anterior, alude que el inculcar un sentido de pertenencia de la organización a sus empleados permite un talento humano proactivo, empleados comprometidos con su trabajo, una buena imagen corporativa, disposición laboral. Por su parte, cada director del centro educativo debe velar por crear y establecer en primer lugar una cultura organizacional definida en la que el empleado la conozca y se apropie de tal forma que se identifique y reconozca en todo lugar.

Además, debe contar con un plan de motivación que incluya al personal temporal y deben conocer a sus empleados y preocuparse por ellos, es importante crear canales de comunicación creativas y eficientes de informar a los empleados y buscar estrategias que posibilite el conocimiento de necesidades, gustos, preferencias para así mismo crear políticas y objetivos que beneficien a los empleados de manera que se puedan crear sentimientos de arraigo y pertenencia en la organización. d. Capacitación Para Robbins (2004), la capacitación mejora las capacidades del empleado para cumplir con su trabajo y dar un esfuerzo mayor, acrecienta la eficacia personal y estimula la motivación personal del trabajador. Este autor señala que los empleados no son competentes para siempre, las capacidades se vuelven obsoletas, por lo que la responsabilidad de la organización es fomentar la confianza de los trabajadores y ayudarlos a mantener su competitividad mediante adiestramiento continuo.

Dolán, Valle, Jackson y Schuler (2007) concuerdan con esta definición al mencionar que la formación consiste en actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro, aumentando la capacidad y potenciación de los conocimientos y

actitudes. Para estos autores el rendimiento de los trabajadores está en función de los conocimientos, habilidades, actitudes y de la situación. Dolan et all (2007) alude a la formación y desarrollo de los trabajadores tiene varios propósitos entre los que destaca: suscitar nuevos conocimientos, actualizar las habilidades, preparar a la gente para cambios en su carrera, rectificar las deficiencias de habilidades y conocimientos, mejorar las actitudes de los empleados hacia el trabajo y la organización. Toda organización en sí, debe planificar y gestionar planes de capacitación que le permitan a los trabajadores poder desarrollar mejor sus capacidades intelectuales o grupales. 15 Garbanzo (2011), menciona que “el Ministerio de Educación Pública considera, como acciones relevantes, la capacitación y la actualización docente, al igual que el apoyo de la labor de estos profesionales en campos estratégicos de renovación curricular, para lo cual se hace uso de convenios con universidades (MEP, 2006).” Se debe actualizar a los docentes con capacitación permanente y pertinente en la cual se desarrolle nuevas metodologías y técnicas modernas al lado del avance tecnológico. (Garbanzo, 2011)

#### **2.2.1. 14. Cuatro planteamientos generales para la motivación**

##### **2.2.1. 14.1. Planteamiento conductual para la motivación**

Pila (2012) según los conductistas expresan la motivación como un estímulo o premio; es decir para ellos la motivación siempre debe de estar dirigida por un incentivo para motivar al individuo. Un estímulo es un componente externo interesante que se da como respuesta a un comportamiento positivo. Por ejemplo, cuando un maestro estimula a sus alumnos con puntajes adicionales por haber participado en juegos representando al colegio. Asimismo, podemos decir que un premio es un objeto físico o inanimado que anima o desanima obtener un comportamiento. Por ejemplo, un premio para un cantante es que al terminar su canto lo aplaudan, eso hace que el individuo se sienta motivado y quiera volver a cantar, pero si no lo aplauden también puede generar desgane para volver

a cantar.

#### **2.2.1. 14.2. Planteamientos humanistas de la motivación**

De acuerdo a Pila (2012) afirma que se le conoce como la psicología de tercera fuerza, al enfoque humanista, ya que dio sus inicios en los años 40, se dio en respuesta a las dos potencias abusadoras de aquel tiempo: la teoría psicoanalítica de Freud y la teoría conductual. Maslow y Carl Rogers fueron los representantes de esta teoría, ellos pensaban que no explicaban la teoría de la forma correcta. La teoría humanista define a la motivación extrínseca como las carencias que el individuo posee para alcanzar la “autorrealización”. Según Maslow (1970).

#### **2.2.1. 14.3. Planteamientos cognoscitivos para la motivación**

Según Schunk, Stipek (citado por Pila, 2012, p.21) refieren que los representantes de esta teoría asumen que el comportamiento se formaliza por nuestro pensamiento, no solo de si se nos remunera o se nos sancionan por las acciones pasadas (Schunk, 1991 a, Stipek, 1993). El comportamiento en un individuo se origina a través planteamientos. Una de las hipótesis planteadas por los cognitivistas es que los individuos no obedecen a motivaciones extrínsecas. El representante de la teoría cognoscitiva afirma que esta se basa en motivación intrínseca ya que se caracterizan por ser personas avilés que disfrutan las actividades que realizan y tienen la capacidad para resolver los problemas de manera inmediata.

#### **2.2.1. 14.4. Planteamientos de aprendizaje social para la motivación**

Al respecto Pila (2012) refiere que esta perspectiva se basa en la asociación de las teorías conductista y cognitivista, asimismo, consideran que es transcendental el interés de los conductistas con los efectos y resultado del comportamiento. Al mismo tiempo afirma que mucha teoría motivacional se proyecta del aprendizaje social y pueden

caracterizarse como perspectiva valor teórico. Esto significa que la motivación se denomina como el producto de dos fuerzas principales, el interés del individuo de lograr una meta y el valor de esa meta para el mismo.

### **2.2.1. 15. Definición del docente**

Según Días y Hernández (citado por Del Valle, 2014, p.26) sostiene que día a día el docente cumple un rol muy importante en nuestra vida cotidiana, desde que empezamos con nuestros primeros aprendizajes en el nido, jardín, etc siempre necesitamos la presencia de ese ser maravilloso dotado de paciencia, ternura, que está dispuesto impartir sus conocimientos para lograr un óptimo aprendizaje en cada uno de sus educandos.

El maestro es aquel que continuamente se prepara o busca estrategias motivacionales para poder llegar a sus alumnos, por lo consiguiente al docente se le establecido los siguientes roles: es el emisor de enseñanzas, el motivador, el inspector que siempre está guiando a sus educando para que puedan alcanzar el éxito deseado y para ello el maestro debe de estar preparado a través de capacitaciones, usar material didáctico, estrategias motivacionales y gozar de una metodología acorde a sus estudiantes. Por ello Del valle (2014) afirmar que el docente es fundamental en la vida de una persona para lograr un aprendizaje deseado.

### **2.2.1. 16. Tipologías del docente**

De acuerdo Woolfolk (citado por Del Valle, 2014, p.28) sostiene que, para brindar un excelente aprendizaje, el docente se debe caracteriza por dos tipologías las cuales son:

#### **2.2.1. 16.1. Docente competente**

Se caracterizan por ser docentes eficientes y adiestrados que tienen la capacidad para poder solucionar los inconvenientes presentados en el aula; así mismo, podemos resaltar que son ordenados y se guían por sus registros de enseñanzas.

### **2.2.1. 16.2. Docente aprendiz**

Se caracteriza por la falta de experiencia laboral, y estrategias educativas se preocupa por mantener la disciplina, mantener lazos estrechos con los padres de familia, etc.

### **2.2.1. 16.3. Eficiencia del docente**

De acuerdo a Woolfolk (citado por Del Valle, 2014, p.29) sostiene que la eficiencia del docente previene del convencimiento que se tenga el maestro hacia el mismo para poder vencer las dificultades que surja en cada uno de sus estudiantes y así mismo que se crea capaz de poder ayudarlo a subsanar dichas deficiencias. Según la teoría de autoeficacia anuncia que el docente con un alto índice de eficacia desempeña una mejor enseñanza y logran vencer las dificultades que se presentan con mayor persistencia. Según Del Valle (2014) afirma que para el docente tenga una buena eficacia depende de la motivación que se le brinde a través de los reconocimientos, del material didáctico y del apoyo que reciba por parte del director para poder remediar los problemas que se presentan en el aula.

### **2.2.1. 17. Factores que influyen en la motivación de los docentes**

Relacionados con la situación vital: familiares, profesionales, sociales.

#### **2.2.1. 17.1. Factores personales**

Cognitivos, de personalidad, estudios previos, estrategias de aprendizaje disponibles, experiencias (y sentimientos) previos, habilidades comunicativas y tecnológicas.

Relacionados con la actividad del trabajo o tarea a realizar: aspectos institucionales, características del curso, relación con el alumnado.

### **2.2.1. 18. La Motivación y los docentes**

Según Spaulding (citado por Pila, 2015 p.33) sostiene que los maestros son los encargados de promover la enseñanza y el aprendizaje en sus educandos. El interés que los docentes tienen sobre la enseñanza y especialmente sobre la motivación es determinante en dicho proceso de aprendizaje. Corrobora que la percepción de profesor está refiriendo a la preparación que tenga el docente ya sea por capacitaciones, retroalimentación, al material didáctico utilizado, o la técnica académica adecuada con la intención de renovar la calidad de enseñanza de sus educandos. La motivación del docente se encuentra íntimamente ligada con la motivación intrínseca ya que muchos de los estudiantes se encuentran desmotivados y es justamente donde el docente tiene que emplear la motivación para lograr un óptimo aprendizaje en sus alumnos.

De acuerdo a Spaulding (citado por Pila, 2012 p.33) refiere que la amistad que el maestro le brinda a sus alumnos debe estar basada en lazos de respeto mutuo ya que estas sin duda acrecienta la confianza entre maestro y alumno y creando la motivación extrínseca en la enseñanza; asimismo, la motivación se puede realizar fuera del aula; es decir en los momentos que los educandos se encuentran realizando sus actividades deportivas, en el receso, etc se da con el objetivo que los estudiantes sientan esa confianza para poder expresar sus miedos y temores y que no los vean como un profesor más bien como un amigo al que puede confiar claro está con el respeto posible.

Spaulding (1992) expone que es importante dialogar con ellos para manifestar nuestro interés preguntándoles sobre sus sentimientos, sus pensamientos, sus pasiones, sobre su entorno familiar y social, asimismo, preguntarles que expectativas hacia su futuro tienen; ya que para los estudiantes es muy significativo que los docentes sientan aprecio hacia sus personas y que no solo los vean como alumnos si no como un amigo al cual estén dispuestos a ayudar.

### **2.2.1. 19. Funciones del maestro**

Según Chacha (2009) menciona que el maestro desempeña las siguientes funciones:

#### **2.2.1. 19.1. Función curricular**

Esta función señala el programa curricular establecido, seguido de los temas que se dictaran en el transcurso del año escolar, en base a las normas que dirige la institución.

#### **2.2.1. 19.2. Función didáctica**

Es la manera como se realizará la temática en el aula, que material se utilizara para llevar acabo la clase, sea con láminas diapositivas, libros, laptop etc; también se puede decir que es buscar la forma de motivar a los estudiantes a través de estrategias, estímulos, orientaciones con la finalidad para que logre obtener un buen aprendizaje.

#### **2.2.1. 19.3. Función evaluadora**

La evaluación, es importante porque a través de ella podemos comprobar a que logro hemos llegado. En todo el proceso de aprendizaje.

#### **2.2.1. 19.4. Función tutorial**

Consiste en brindar la ayuda individualizada al alumno de ya sea para sus tareas diarias como en la toma de decisiones y carencias personales. Esta implica el trato directo con la familia col la finalidad de informar o coordinar las actividades planeadas

#### **2.2.1. 19.5. Formación permanente**

Es esencial que el maestro reciba continuamente capacitaciones y que se retroalimente para que pueda brindar a sus alumnos buena enseñanza.

### **2.2.1. 20. Fases de la función docente**

Santana (citado por Ureña,2015, p 61) relata que existen tres fases que el docente emplea para realizar su cronograma de trabajo, sobre las cuales los pedagogos tienen

mayor compromiso y evento de acción con los alumnos, sus enseñanzas y por ende su desarrollo, es allí donde se manifiesta la calidad laboral que el docente realiza. Estas son las siguientes fases: las actividades proactivas, interactivas y pos activas. Según el autor manifiesta que durante el proceso de enseñanza siempre debe haber un antes un durante y un del acto didáctico.

#### **2.2.1. 20.1. La Fase Proactiva**

Es el transcurso donde el docente toma las decisiones para la confección del plan curricular, previo a su progreso, que ordena flexiblemente el área instructiva donde se situará en práctica, mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje, del plan curricular es su visión anticipada. Posee tres atributos: proceso de toma de decisiones, anticipación a la puesta en práctica del currículo, configuración flexible de un espacio instructivo.

#### **2.2.1. 20.2. Fase Interactiva**

Esta fase se basa en las maneras de interactuar ya con los educandos; hace referencia a las tácticas de instrucción y los trabajos de aprendizajes que el educador plantea a sus estudiantes en la clase precisando un tipo de interacción de enseñanza. En este espacio los escolares ostentan las culturas asentados, los que son valuados por el profesor que le sirven para emprender experiencias de innovación didácticas que desarrollan los conocimientos que traen los estudiantes. Aquí se forman normas, formas, labores, lapso, encuesta, disputa, observación, sensaciones y autoevaluaciones.

#### **2.2.1. 20.3. Fase Pos activa**

Esta fase se refiere a la calificación del proceso de enseñanza, por lo tanto, en esta fase se estiman na serie elementos que establecen la eficacia del mismo. Sea cual sea el método que haya utilizado, debe investigar la Elementos propios notables que determinan el éxito o del fracaso, la relevancia percibida de los aprendizajes, la posibilidad de ayudar a prevalecer errores y las expectativas de control del resultado

#### **2.2.1. 20.4. Factores que intervienen en el desempeño del docente**

Según Ureña (2015) manifiesta que las personas se inician en una profesión con una serie de discernimientos, emociones, preferencia terminante, cierto grado de práctica y orden. Todo esto interviene en sus cualidades, perspectivas y ocasiones futuras. El lugar de trabajo puede proporcionarles los recursos apropiados para desarrollarse positivamente, o puede influir contrariamente en su comportamiento y realización de tareas, de manera que lleguen a estancarse e incluso a retroceder.

Asimismo; Vásquez y Gabalán (citado por Ureña, 2015, p,62) argumentan que es cada vez más se evidencian, en los colegios, que la aptitud educativa pasa por la calidad de la enseñanza que se imparte. El alumno tiende a popularizar hacia el colegio la opinión que tiene de sus educadores. Expresar un juicio incondicional sobre la actividad del pedagogo es habitualmente inverosímil, ya que éste no solo depende de él mismo (elementos intrínsecos), sino también de los estudiantes a los que rige y de las contextos y situaciones en que se halle situado (elementos exteriores). Las actividades que se esperan que realice el docente es que sea de buena calidad. Existen factores que interfieren en una persona para que pueda realizarla de buena manera o mala manera, estos factores pueden ser personales, organizacionales, personalidad, motivación, formación inicial.

Entre de los componentes propios o personales, podemos citar a los problemas de la personalidad, asimismo de que tan motivación tenga dicho docente asimismo su formación inicial y la capacitación permanente, los cuales son inherentes a la persona, consciente o inconsciente ejercen y pueden, en algunos casos, hacer la diferencia en los resultados que la persona debe alcanzar en su desempeño laboral.

#### **2.2.1. 20.5. Factores propios distinguidos calidad de vida pedagogos**

En primer lugar, la personalidad del educador que, como todo ser humano, será característica de cada uno y que colocará su marca en todo lo que éste efectúe.

Reflexionando que no solo los contextos del ambiente en que se despliega, en este caso de la escuela a la que afecta, la personalidad será uno de los elementos que se conjugará con los de la institución. Existen personas que son más positivas que otras y esto es parte de su personalidad. Este hecho lleva a que las personas que son menos positivas respecto de si mismas es menos probable que les guste su trabajo. Las personas que tienen autoevaluaciones primordiales positivas- aquellos que creen en su utilidad interna y capacidad básica- están más orgullosos con su labor que quienes las tienen negativas. No solo ven su trabajo como algo satisfactorio e interesante, también es más posible que se sesguen en primer lugar hacia los trabajos desafiantes.

Aquellas personas con autoevaluaciones fundamentalmente negativas se fijan metas menos ambiciosas y es probable que se fructifiquen cuando afronten dificultades, expone que un pedagogo efectuará mejor su función docente si se conoce bien así mismo, lo que involucra un proceso de auto observación personal y de reflexión sobre su propia práctica en el aula. Esto envuelve que el maestro debe de tener claros sus objetivos, hacia donde quiere ir, el instructivo debe tener claro quién es, que hace y por qué quiere realizar dichos actos, debe tener su propia identidad.

A tal respecto, Day (citado por Ureña 2017, p, 63) formula que la identificación está profundamente emparentada con la concepción del yo y el discernimiento de sí mismo y que es trascendental para la preparación e definición de su responsabilidad referente al trabajo; recapacita que las prácticas y sucesos de su vida personal están coherentes con sus ocupaciones profesionales, que las complicaciones de la vida personal están estrechamente relacionadas con los problemas del trabajo. Igualmente logra acontecer que las dificultades de la faena perturben y envuelvan la vida personal y la salud del maestro.

Asimismo, se puede decir que para que el docente tenga una buena personalidad va

a depender también del auto estima que tenga dicho ya que esta son componentes esenciales de la personalidad. Del mismo modo del estilo de vida que lleve este docente para que pueda llevar un estilo de vida y por ende tenga una salud mental sana El auto concepto es el reconocimiento que se tiene las personas de sí y la autoestima describe a la valía que el individuo se imputa a sí misma. Es por ello que el sentimiento de dignidad, es la conciencia que la persona tiene de la propia valía, a esto se le llama La autoestima No es infrecuente, entonces, que el respeto positivo de uno mismo induzca la autorrealización y ejerza un mando tan amplio e intensa en la vida de los individuos.

La motivación está en el segundo lugar ya que de esta dependerá para que el maestro realice las actividades de la mejor manera, asimismo dependiendo cual fue su motivación; fue la que impulso al docente a elegir la carrera que se encuentra ejerciendo. La motivación es lo que impulsa al ser humano a realizar una actividad. Definen que la motivación del trabajo como el conjunto de impulsos que se encuentran internamente y externamente que hacen que un trabajador elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. Por su parte, Pinder (citado por Ureña,2015, p,65) precisa la motivación en el trabajo como un conjunto de fuerzas energéticas que se sitúan dentro y más allá del personaje, para iniciar el comportamiento deseado y para establecer su forma, orientación, ímpetu y permanencia.

En el caso de la motivación de la enseñanza, Odenbach (citado por Ureña, 2015, p,66) expone que esta se relata a las medidas organizadas por el docente, encaminadas a estimular el rendimiento del estudiante por una tarea escolar que todavía le es ignorada. Por otra parte, el autor manifestó a cerca de la interpretación psicológica, la motivación desde el punto de vista inteligible, es la tentativa de establecer en el estudiante un impulso para un fenómeno psíquico, preocuparse no solo en un suceso psíquico solitario, sino primariamente en el desarrollo de un complicado de beneficios más o menos amplio.

### **2.2.1. 21. Satisfacción con la vida y satisfacción laboral del docente**

Según Ureña (2015) ostenta que cuando una persona se siente bien en todos los aspectos de su vida tiene grandes importancias. Es por ello que es bueno reflexionar sobre todos los elementos y experiencias que han vivido a lo largo de su vida. Cuando una persona se siente satisfecho con su vida se siente realizado con su trabajo, estos dos elementos van de la mano, pero evaluar el resultado o la trato entre ellos no es labor fácil, dado que las propias discrepancias propios factores proporcionados notables peculiaridad de vida profesores crean descubrir y por lo tanto vivir las situaciones de la vida de forma diferente, como se verá en los apartados siguientes apartados:

#### **2.2.1. 21.1. Satisfacción con la vida**

Según Ureña (2015) manifiesta que definir y asentar lo que es la satisfacción con la vida no es fácil. Las investigaciones acerca de la satisfacción con la vida se sitúan, mayormente, en el aspecto general de la investigación del bienestar subjetivo. La concepción de bienestar personal contiene dos elementos, rotundamente característicos, y que han mantenido líneas de indagación semejantes: por un sector, las reflexiones cognoscitivas acerca de la satisfacción con la vida y el otro punto es las valoraciones afectuosas sobre el humor y las emociones.

Según García, Viniegras, López y Seuc (citado por Ureña, 2015, p,81) reflexionan que los logros (valoración del presente) y las expectativas (proyección de futuro) el bienestar: Surge del balance del entorno del ser humano como son la faena, la familia, la salud, las condiciones materiales de vida, las relaciones interpersonales y las relaciones sexuales y afectivas con las parejas. la complacencia por la vida es esencialmente una estimación cognoscitiva de la eficacia de los estilos propios, un indicador del bienestar individual que se estudia a través de la propia evaluación que el sujeto expresa. Esta surge a modo de transacción entre el individuo y su entorno social, e incluye condiciones

objetivas materiales y sociales, que brindan a la persona oportunidades para la realización personal.

Del mismo modo sustenta que la satisfacción vital es el precio general que el individuo innova sobre su vida, cuando confiere lo que ha obtenido, con sus logros, con lo que deseaba conseguir, sus posibilidades.

La satisfacción, para Arita (citado por Ureña,2015, p,81) es un periodo mental; es una estimación valorativa de algo. Este término se representa tanto a este contenido como a “disfrute”. Como tal cubre evaluaciones cognoscitivas a la vez que afectivas. Por lo consiguiente, los prejuicios componentes propios relevantes calidad de vida de los profesores. las satisfacciones obedecen las asimilaciones que el sujeto crea entre los contextos de su vida y un esquema que piensa apropiado.

Según Cabañero (citado por Ureña,2015, p,82) describen que este tema no solo se aplica en el ámbito psicológico sino también en la medicina. En el área de la psicología éstos han puesto en relación la satisfacción vital, con variables psicológicas como la extraversión, la introversión, el neocriticismo, la autoestima, la felicidad, la disforia, la sociabilidad y los sentimientos de soledad y felicidad, entre otros.

Por otro lado, Díaz (citado por Ureña,2015, p,82) reafirma que existen algunas variables que se han acoplado con el bienestar personal. Según refiere este autor, sobre los vínculos personalidad y el bienestar subjetivo, los científicos han inspeccionado la correlación de este constructo con 137 rasgos, 17 entre los cuales, la mayor aplicación hipotética se ha otorgado a la reflexión y el neocriticismo. Por lo que se puede afirmar, que existe una significativa relación de significación entre la extraversión y los afectos positivos; asimismo, el neocriticismo se incumbe con los afectos perjudiciales o negativos. Recuenta que la cultura interviene de manera significativa sobre el bienestar o satisfacción vital que puede tener una persona, si es por ejemplo individualista o

colectivista esto influye que en la percepción del sujeto. Están nos remarcando el papel de lo individual como elemento decisivo para el éxito, ellas refuerzan la autonomía y los motivos individuales; del mismo modo, el colectivista, el grupo es estimado más significativo que la individualidad, por lo que dispensar la avenencia y el trabajo grupal en disminución de las emociones y motivos individuales. Expone este escritor que al parecer las indagaciones apuntan que en las nacionalidades donde prevalece la cultura rebelde, las autoridades acerca de los eventos que les suceden a las personas, poseen un carácter interno, es decir, atribuyen a sí mismos los resultados de sus acciones, de manera que los efectos de los acontecimientos se amplifican, tanto si son negativos como positivos. Este resultado podría ser explicado además por el insuficiente apoyo social que durante los períodos difíciles se aprecia en este tipo de cultura.

#### **2.2.1. 21.2. Factores personales relevantes calidad de vida profesores**

Según Ureña (2015) manifiesta que, en los países colectivistas, al darle preferencia al grupo, habitualmente coexiste una organización social más indudable que posiblemente produzca, tanto, una menor suma de individuos muy felices, como menos emociones de depresión y soledad, en torno a la prosperidad de los individuos y las inconstancias que pueden influir en el mismo. También sustenta que las particularidades sociodemográficas poseen insuficiente dominio en el bienestar, el poseer pareja es la única variable que considera intervenir. Por otro lado, Díaz y González (2011) indican las condiciones profesionales de los empleadores, con otra de las variables que puede tener alguna correlación con el bienestar subjetivo. También sustenta que otra variable que puede manifestar algún tipo de parentesco es la personalidad, principalmente el neocriticismo y la extraversión, sí parecen emparentadas a las emociones, profesando un papel diferencial en los distintos indicadores del 2011.

Según Caballeira (2015) manifiesta que para dialogar de bienestar subjetivo no se

puede hacer sin reflexionar sobre los valores que poseen cada cultura. Ya que en la cultura encontramos el papel de los micro medios, que comprende subsistemas tales como la familia, la institución escolar, laboral, de salud, de recreación, de cultura, los grupos de referencia y el individual, que regula a través de la personalidad, las influencias de la biología. Los conocimientos que en la costumbre se tienen con correlación al papel del micro medio en la audacia del bienestar subjetivo se localizan a la declaración de una serie de variables que privan recomendaciones de trascendencia estadística con dicho constructo. Así por ejemplo el estado conyugal. Los individuos casadas o unidas consensualmente obtienen ascendentes niveles de felicidad que aquellas que nunca han estado comprometidas o unidas, las separadas, las viudas Superficialmente, resulta indiscutible que la vida en pareja, cuando está dotada de una apropiada comunicación, provee a los miembros de interacciones sociales propias y de un nivel de apoyo material, emocional, económico, instrumental o de información, que generalmente modula positivamente su relación con el medio.

Todo lo contrario, ocurre en las relaciones matrimoniales conflictivas en donde el efecto nocivo es indudable evidenciándose no sólo en los reportes de bienestar subjetivo de los miembros de la pareja, sino en los de los niños provenientes de dichos hogares. Ciertos autores han encontrado discrepancias significativas en componentes personales relevantes calidad de vida profesores asimismo nos comentan que cuando los individuos crecen en hogares saludables estos adquieren actitudes positivas que las reflejan en todo momento de sus vidas siendo bien remarcado en su entorno laboral.

Según Laborín, Córdova y Parra( citado de Caballeira ,2015,p,78) expone la importancia de observar las diferencias en el conducta de las personas procedentes de diferentes ambientes para concebir la complacencia con la vida y los estados emocionales que esta provoca y con ello, la manera en cómo perciben e interpretan las demandas del

grupo social al que corresponden. Es necesario resaltar a la luz de estos bosquejos que los conocimientos de la sociedad, sean estos de manera individual o colectiva, influyen en la satisfacción por la vida (bienestar subjetivo) de las personas tanto en forma individual, así como en las estructuras sociales que son parte de ella (organizaciones, grupos). Igualmente, el hecho de que existen variados factores que pueden incidir y que pueden variar entre una y otra cultura. Las universidades no se verán exentas de esta realidad, dado que es un microsistema dentro de un macrosistema. Se ven influida por la cultura social de la cual son parte, pero también crean su propia cultura interna. Esta investigación dentro de todos los aspectos que pueden ser parte de la satisfacción con la vida, se enfocará en un aspecto en particular que es el laboral, para lo cual se estudiará la satisfacción del docente en su trabajo que es impartir clases dentro de la universidad que es la organización.

### **2.2.1. 21.3. La satisfacción laboral**

Según Herranz (citado por Ureña, 2015, p.82) hace referencia a las reflexiones y conocimientos de los individuos en correspondencia a los quehaceres de los demás o uno mismo. Pero al hablar de satisfacción laboral hay que circundar la ilustración al argumento al que hace reseña “el lugar del trabajo”. Del mismo modo Camacaro (citado por Ureña, 2015, p.82) mantiene que el contexto laboral en el cual trabajan los empleados, instituye un componente primordial en el que se espera que exista una relación más interactiva entre los obreros y la organización, así como también, una diálogo más estrecha para asegurar el éxito de los diferentes grupos de trabajo. Estas condiciones  
Factores personales relevantes calidad de vida profesores ayudan a generar una auténtica  
c calidad de vida en el trabajo, que alcanza su mayor satisfacción cuando la vida de los empleados logra impregnarse de valores que les permitan disfrutar las relaciones que tienen con otros empleados de la organización y con el sistema de trabajo global.

También Camacaro (citado por Ureña,2015, p,82), que la calidad de vida en el trabajo tiene efectos significativos en la calidad de vida emocional, y en el equilibrio socio-emocional y afectivo que pueden lograr o no los seres humanos, no importa el tipo de relación laboral: un grupo de profesionales, una organización de expertos consultores, una micro organización y también en las grandes organizaciones. Ciertamente la dinámica y las relaciones entre las personas serán diferentes en cada caso, dado que existe un nexo íntimo entre la estructura organizacional y los procesos psicosociales inherentes a la misma. De una forma sencilla, la satisfacción laboral puede interpretarse como la idea más o menos definida que tienen las personas de cómo creen que deberían ser las cosas en su trabajo y los aspectos importantes relacionados con él. Dichas ideas son comparadas con la realidad, y de esa comparación surge un juicio y una actitud asociada: las personas están más o menos satisfechas

Según Peiró, Luque, Melía y Los Certales,( citado por Ureña,2015, p,83) manifiesta que la satisfacción laboral es una resultado del adiestramiento de una faena, ocupación o puesto. Es una contestación que advierte el empleado, tanto hacia a la labor como hacía cada uno de los aspectos determinados o generales que lo establecen. Hablar de satisfacción laboral implica hablar de la actitud positiva o el estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral que tiene el sujeto que realiza un trabajo, sea cual sea

Del mismo; modo Topa, Lisboa, Palaci y Alonso (citado por Ureña,2015, p,84) sostiene que estos autores consideran que la satisfacción laboral tiene que ver con el conjunto de cualidades y intransigencias emocionales positivas que la persona muestra hacia su trabajo; estas intransigencias se crean a partir del cotejo que hace el individuo entre las secuelas que esperaba alcanzar y los obtenidos efectivamente en el trabajo. Factores personales relevantes calidad de vida profesores.

También Camacaro (citado por Ureña,2015, p,84) coinciden con Topa (2004) al considerar la parte afectiva como un componente fundamental de la satisfacción laboral. Estos autores la consideran como una respuesta (afectiva) del empleado a su puesto partiendo de las experiencias que éste ha vivido al realizarlo y las expectativas que tenga, es decir lo que desea o espera de este.

#### **2.2.1.22. Motivación de logro**

Murray (citado por Vásquez, 2015.p 5) plasmo su perspectiva de la motivación de logro en base a las carencias de los individuos donde manifiesta que la motivación de logro es la retención predisposición de enfrentar dificultades, enfrentando las actividades difíciles de la mejor manera posible.

De acuerdo a Mc McClellan (citado en Linares, 2011.p 40) sostiene que la motivación de logro es un proceso de planteamiento y un esfuerzo hacia el progreso y la excelencia, tratando de realizar algo único en su género y manteniendo una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente, derivando satisfacción en realizar cosas casi siempre mejor. Las personas que tienen éxito, desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, de realizar bien las propias tareas y llegar siempre a ser el mejor, no por el interés, sino por la satisfacción que produce realizar dicha tarea.

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

**2.2.1.22.1.** Prefiere tareas que suponen riesgo moderado.

**2.2.1.22.2.** Interés por tareas que tienen consecuencias inmediatas y permiten monitorear lo que se hace, las cuales proporcionan gratificación a partir de la tarea misma.

**2.2.1.22.3.** Asume responsabilidades y se compromete con la tarea y sus consecuencias.

**2.2.1.22.4.** Los alumnos que tienen claro que su éxito es el resultado de su propio esfuerzo y no de los factores que le rodean, se considera que tienen una elevada necesidad de logro.

Por otro lado, Atkinson (citado por Pila 2012) elaboró una puntuación en Motivación Resultante de Logro (RAM) basados en su interés por el aspecto negativo de la motivación de logro o temor al fracaso, misma que se obtenía cruzando puntuaciones de logro con resultado de un cuestionario del Test de Ansiedad construido por Mandler y Sarason (citados por Pila, 2015.p38) este autor, considera que el incremento de la conducta, depende de tres factores importantes, los cuales mencionaremos a continuación:

#### **2.2.1.24.1. Motivo**

Se refiere a la disposición que tiene el individuo por alcanzar algún determinado propósito que tenga como finalidad satisfacer una necesidad; es así que la palabra motivo es sinónimo de necesidad ya que es una actitud de estabilidad que tiene el sujeto para adquirir algún premio, incentivos, etc. Es un aprendizaje que puede ser innato o adquirido que consecuentemente puede determinar las conductas positivas o negativas.

#### **2.2.1.24.2. Expectativa**

Es aquella que exterioriza la probabilidad subjetiva que tiene el individuo para adquirir cualquier objetivo y por consiguiente alcanzar su meta propuesta.

#### **2.2.1.24.3. El incentivo**

Es aquel premio, recompensa, que se brinda al sujeto para que realice cualquier tarea

y/o actividad designada; esto con lleva a que el individuo manifiesta su atracción o su repudio por dicha actividad. El incentivo también se da en función del inconveniente de la tarea, de la posibilidad del éxito. Asimismo, podemos decir que cuando incrementa la dificultad se aprecia aún más el valor de incentivo. De acuerdo a los planteamientos expuestos por el autor: la tendencia a realizar una conducta determinada, es decir, la intensidad de la motivación, viene definida por el motivo, la expectativa de que mediante dicha conducta se conseguirá el objetivo, y por el valor de dicho incentivo.

#### **2.2.1.25. Características de la motivación de logro en un individuo**

Según Vásquez (2015) afirma que la motivación de logro presenta las siguientes características:

**2.2.1.25.1.** Son personas que buscan sobresalir a pesar de los obstáculos presentados.

**2.2.1.25.2.** Resuelven los problemas de manera inmediata

**2.2.1.25.3.** No les gusta la rutina, siempre innovan

**2.2.1.25.4.** Siempre tienen un objetivo trazado y no se detienen hasta convertirlo en una meta trazada

**2.2.1.25.5.** No son supersticiosas, pues no piensan que para llegar al éxito depende de la suerte, más bien depende de su esfuerzo.

**2.2.1.25.6.** Confían en sus potenciales, saben que pueden llegar donde ellos se lo proponen.

**2.2.1.25.7.** Las actividades que realizan las hacen de manera voluntaria sin que exista motivaciones extrínsecas.

**2.2.1.25.8.** Saben controlar sus emociones.

**2.2.1.25.9.** Siempre están dispuestas a realizar nuevos retos.

**2.2.1.25.10.** Son desenvueltas, participativas, no se sienten menos ante nadie.

### **2.2.1.26. Teoría de las jerarquías de Maslow**

Maslow (citado por García, 2012, p.12) plasmo su Teoría jerarquías de las necesidades; asimismo, podemos observar esta teoría es importante en el ámbito psicológico ya que centra su perspectiva en las necesidades de cada individuo; al mismo tiempo sostiene Gracia que esta teoría es primordial en el ámbito de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional. La pirámide de Maslow se da con el fin de que el individuo satisfaga cada una de sus necesidades, a medida que van satisfaciendo una necesidad nace una nueva que también se tiene que satisfacer con el fin de que el individuo se encuentre en un ambiente saludable. Entre las necesidades tenemos:

#### **2.2.1.26.1. Necesidades fisiológicas**

Estas necesidades son fundamentales en la vida de un individuo ya que sirven para que pueda sobrevivir. Entre ellas tenemos: El hambre, el sueño, sed, sexo, etc.

#### **2.2.1.26.2. Necesidades de seguridad**

A medida que las necesidades primarias se cumplen nacen otras necesidades que están relacionadas con la seguridad, estabilidad y protección de la persona. Entre ellas tenemos: seguridad física, estabilidad económica, bienestar familiar, y salud.

#### **2.2.1.26.3. Necesidades de afiliación**

Seguidamente de cumple las necesidades de seguridad surgen las necesidades de afiliación. Estas se encuentran dirigidas a la aprobación de un grupo social y de entablar un buen trato cordial en su entorno social.

#### **2.2.1.26.4. Necesidades de Reconocimiento**

Esta necesidad es fundamental para la formación de nuestra autoestima; ya que, al sentirnos amados, respetados que| reconozcan nuestros méritos

#### **2.2.1.26.5. Necesidades de auto-realización**

Esta necesidad se encuentra en la cúspide de la pirámide para llegar se tiene que haber cumplido las otras necesidades es aquí donde el individuo es auto realizable y ha logrado cumplir sus metas. Las teorías planteadas por Maslow, han sido muy importantes ya que han contribuido en el marco para de la psicología de manera positiva y se han manejado en los años 60 para la política, la práctica y teoría en las ciencias sociales.

#### **2.2.1.27. Teoría de McClelland de las necesidades**

Esta teoría se basa en tres necesidades

##### **2.2.1.27.1. Necesidades de Realización**

McClellan centra esta teoría en la carencia que tiene el individuo en desenvolverse, y en insistir admitiendo compromisos personales, también por pretender hacer las cosas bien, obtener el triunfo, buscan el enfrentamiento con dificultades, y enfrentan el éxito o la derrota.

##### **2.2.1.27.2. Necesidades de Poder**

Esta perspectiva se da con la finalidad de obtener el triunfo y el auto control en los demás individuos .es una característica importante de esta teoría la competencia, la persistencia, la disputa, y el auto control sobre los demás para conseguir lo deseado.

##### **2.2.1.27.3. Necesidades de Filiación**

Esta necesidad se basa en el acercamiento con las demás personas de su entorno con la finalidad de ser aceptado en los grupos sociales. Según Mc McClellan, 1968; Reeve

(1997) entre otros, han estudiado las variables que conducen a la motivación de logro. Las características básicas de estas investigaciones, consisten en que todo organismo busca satisfacer sus necesidades, las cuales están acompañadas de un efecto agradable o desagradable, es así, que el motivo lo forma la parte afectiva del comportamiento, que conduce a la satisfacción de sus necesidades básicas o aprendidas en el proceso de adaptación.

Según Cholíiz (2004) usa el modelo de Atkinson titulado dinámica-de-acción, en este modelo se analizan cuatro componentes como se mencionan a continuación: comportamiento de logro y sus tres predictivos: necesidad de logro, probabilidad de éxito e incentivo para el éxito. La conducta de logro se define como la tendencia para acercarse al éxito, abreviado como Ts. Los tres factores determinantes de Ts son 1) La intensidad de la necesidad de logro de una persona (Ms motivo para triunfar), 2) la intensidad de la probabilidad de éxito percibida (Ps) y 3) el valor incentivo del éxito para dicha actividad partícula (Is).

#### **2.2.1.28. La teoría de Atkinson**

Según Atkinson, Heyns y Veroff, (citado por Cholíiz, 2004, p.49) se integra dentro del modelo de Expectativa-Valencia, la cual considera que la acción está vinculada a la atracción o a la aversión de los resultados esperados por el sujeto. Esto permite identificar en el sujeto, la relación de sus expectativas con las valencias, desde el punto de vista afectivo. Esta reacción afectiva será positiva o negativa de acuerdo a la acción que esté realiza y las experiencias de los resultados, así entonces, la intensidad con la que trabaje el sujeto y el rendimiento o satisfacción alcanzado en la realización de la tarea, son motivo para el éxito de la expectativa o probabilidad de éxito y del valor que tienen el sujeto, o incentivo de éxito. En la motivación de logro, intervienen elementos que han sido definidos como: el motivo, que es el que impulsa al sujeto a conseguir satisfacción; la

expectativa, es el antecesor de los resultados de la conducta y el incentivo, cantidad de atracción ejercida por la consecución de la meta. Estos elementos son importantes en tanto se logre la meta o pueda evitarse el fracaso.

La orientación al logro a futuro se refiere a la distancia psicológica del individuo hacia una meta de logro a largo plazo. Sin embargo, no todas las situaciones de logro tienden al logro a futuro, unas tienden más al presente. La conducta de logro constituye una serie de pasos en una trayectoria y las situaciones de logro psicológicamente cercanas tienen más impacto sobre la tendencia al logro que el que tienen las psicológicamente lejanas. Sin embargo, no pueden dejarse de lado las variables del entorno, ya que, si la actitud del sujeto es positiva gracias a la identificación del logro personal no sólo por él mismo sino a su vez de las personas que le rodean (familia, amigos, escuela) su respuesta hacia la vida tenderá a ser positiva y encaminada a la consecución de las metas planteadas.

Por otro lado, Releve (citado por Roo, 2013, p.39) precisa que la motivación de logro es una necesidad interna que motiva al sujeto a buscar el éxito. Sus orígenes dependen de las influencias de la socialización, cognitivas y del desarrollo. Desde el punto de vista socializador, el logro estará manifestado desde la importancia que tienen los padres al brindarle al sujeto los elementos necesarios que hagan del sujeto un ser autónomo y que confíe en sí mismo, esto a su vez le permitirá tener aspiraciones de gran rendimiento para cualquiera de las actividades que realice. Sin embargo, estos motivos de logro son distintos de la niñez a la adultez.

En la parte cognitiva se aborda la idea que la gente interioriza una personalidad relacionada con el logro, por tanto, el logro dependerá de las formas de pensar de las habilidades y expectativas que se planteen el sujeto en forma independiente con base en las condiciones que promuevan en él creencias y habilidades, valoración del logro y un estilo de atribuciones positivas, estas condiciones proveen el terreno cognitivo en las

formas de pensar y comportarse para obtener el logro (Reeve, 1997). La relación de la motivación de logro y su influencia en el ámbito escolar ha sido tema de investigación para algunos autores, muchos alumnos sienten interés por acudir al pizarrón para demostrar lo que saben y vuelven a su sitio con una gran satisfacción si han resuelto bien la tarea propuesta. A este orgullo y satisfacción después del éxito se conoce como motivación de logro no atribuyen sus resultados a la suerte, sino más bien a sus propias decisiones personales y a su esfuerzo.

#### **2.2.1.29. Teoría del doble factor de Herzberg**

Herzberg (citado por Angulo, 2008, p.35) estableció sus investigaciones teniendo en cuenta el campo motivacional, vinculándolo en el sector laboral. Se ha enfocado por completo al estudio recóndito de las relaciones entre las entidades laborales y los sujetos. Asimismo, para determinar los elementos principales de su teoría, se detallará a continuación los siguientes: Logro: desempeño exitoso de la tarea.

**2.2.1.29. 1. Responsabilidad**

**2.2.1.29. 2. Reconocimiento por el logro.**

**2.2.1.29. 3. El trabajo mismo: tarea interesante y desafiante.**

**2.2.1.29.4. Avance o crecimiento.**

Del mismo modo Herzberg supuso que si el trabajo es dirigido por factores motivacionales, entonces el impulso (primer componente de la motivación) será concebido interiormente por el sujeto, en lugar de producirse externamente, y así el individuo controlará su medio. En caso contrario, si el ambiente no se encontrara de forma higiénica estos influenciarían en el sujeto para que no tenga la motivación necesaria lo cual generaría conflicto en el sector laboral.

Esta perspectiva se da con la finalidad de detallar los sucesos externos de las personas

mancomunados de alguna manera al trabajo. Herzberg concurre a la idea de necesidad de igual manera que Maslow. Para llenar este vacío de explicación, relacionado con la forma cómo influyen estos eventos y la frecuencia con qué ocurren ciertos comportamientos derivados del trabajo. Afirma que los eventos higiénicos conducen a la satisfacción a causa de una necesidad de evitación de lo desagradable.

### **2.2.1.30. Teoría de la Motivación de logro estudiantil**

Según Gonzales (2003) sostiene que la motivación es fundamental en todos los ámbitos, pero sobre todo en el ámbito educativo ya que los estudiantes muchas veces se encuentran desmotivados por múltiples factores, es por ello que es fundamental la motivación de logro académico para alcanzar un óptimo aprendizaje en el educando.

De acuerdo a los aportes de Beltrán (citado en Gonzales, 2003, p.62) según los proyectos de investigación que se registran sostienen que la motivación es un conjunto de procesos participantes en la activación, orientación y permanencia de las conductas; indudablemente una excelente motivación es un factor muy importante en el aprendizaje del estudiante. Ya que la motivación es la potencia que promueve al individuo a realizar una acción y que la realice de manera voluntaria y así pueda alcanzar el éxito deseado.

Según Serna (2014) refiere que la motivación de logro estudiantil es la que estimula y domina el éxito deseado, se da en base a una lucha, objetivo o meta trazada. Asimismo, sostiene que, en esta teoría, la persona se ve sujeto a dos potencias antepuestas: a la motivación que le da alcanzar el triunfo o lograr lo que se plantea y, por lo consiguiente, la motivación o carencia de evadir el fracaso. Al mismo tiempo Eccles y Wigfield (citado en Gonzales, 2003, p. 79) centro su perspectiva en la teoría de la motivación de logro. El valor que puede tener una tarea para el ejecutor, está constituido por cuatro principios. Por lo tanto, el reconocimiento de estas fuentes por parte del maestro es primordial para promover en el estudiante la motivación de ejecutar una actividad.

El libro *Explorations in personality* de Murray (citado en Yactayo, 2010, p.14) sostiene que fue el principal autor en puntualizar la motivación de logro como una carencia que conlleva a las personas a realizar una acción a pesar de los obstáculos que se presenten y que la realicen de la mejor manera posible sin que haya premio de por medio. En sus estudios, Murray sostuvo que los individuos con un buen motivo de logro son más constantes, se trazan sus objetivos los cuales luchan por conseguirlos, les agrada ambientes de competitividad, esto se aplica en el ámbito estudiantil.

### **2.2.1.31. Motivación de logro y la necesidad de logro de Murray**

De acuerdo a Yactayo (2010) sostiene que las necesidades son las carencias que el individuo tiene, ya sean afectivas o de otra índole, nos indica que, al momento de satisfacer dichas necesidades, el individuo se encuentra más relajado hasta que surge una nueva necesidad. Asimismo, Murray instaure 20 carencias humanas que se encuentran relacionadas a emociones deseos, y preferencias del individuo, y entre estas carencias encontramos la necesidad de logro ligada a su entorno. Esta necesidad se basa en ambiciones personales de realizar actividades dificultosas, superando los obstáculos encontrados, creer en sí mismo y poder vencer a los demás. También afirma que para que se cumpla una necesidad es importante realizar las siguientes: ejecutar esfuerzos intensos, largos y repetidos, luchar por una meta elevada y distante, tener la certeza de ganar, intentar hacerlo todo bien, estimularse por competir con otros y dejar que la voluntad supere el cansancio y el desfallecimiento.

Cabe resaltar que Murray precisa la motivación de logro como algo que conlleva a un individuo a realizar una actividad dificultosa de la mejor manera posible y en el menor tiempo y por su propia voluntad. Murray en conjunto a Morgan instauran un test denominado test de apercepción temática, se dio con la finalidad conocer la medida de la necesidad de logro, asimismo se llega a la conclusión que los individuos que tienen alta

motivación de logro ejecutaban trabajos con más persistente y a su vez se trazan metas distantes que llevaban a cabo de manera despejada y hasta alegre. Según Thornberry. (2003).

#### **2.2.1.32. La meta de logro y motivación de logro académico**

La motivación de logro es fundamental para obtener un logro académico. La clave de educación centrales en la faena o el mando de alguna destreza involucran la información por parte del escolar en el proceso y progreso de su capacidad mientras que las metas de rendimiento o centradas en el yo manifiestan más que el deseo del alumno por educarse, el deseo del alumno de demostrar a los demás su competencia a través de la obtención de valoraciones positivas y la evitación de juicios negativos sobre sus niveles de capacidad. Para alcanzar una meta de logro es importante haber tenido una motivación de logro académico, ya que la motivación que tenga el individuo va a generar en él, llegar al logro deseado.

De acuerdo a De la Fuente (2002) sostiene que las metas son importantes para obtener una motivación de logro académico y preciso que para llegar a la meta es importante crear estrategias. Asimismo, para mantener un comportamiento encaminada hacia la meta. Al mismo tiempo se puede seleccionar a los alumnos de acuerdo a sus destrezas, como por ejemplo las metas de aprender o dominar algo se basa en el entusiasmo del estudiante por poder llegar a aprender una destreza, también la meta de rendimiento basadas en realizar los trabajos o tareas de mejor manera; y por último la meta social que consiste en la manera en que el alumno se relaciona con su entorno social; buscando la aceptación en un grupo. Al mismo tiempo, Welters (citado en De la fuente, 2002 p. 74-76) sostiene que las metas trazadas son las encargadas de establecer la motivación de logro; es por ello que la califica como el impulso que mantiene a la persona perseverante hasta conseguir el objetivo deseado. Asimismo, podemos asegurar que los alumnos con metas de

rendimiento utilizan motivaciones más extrínsecas, y los alumnos encaminados al aprendizaje utilizan motivaciones externas. Asimismo, sostiene que los estudiantes enfocados al aprendizaje su motivación es interna.

#### **2.2.1.33. Motivación académica, aprendizaje y rendimiento académico**

Según Navea (2015) manifiesta que, durante los años 1970 y 1980, los estudiosos del aprendizaje autorregulado creían parte del significado sólo variables del contorno cognoscitivo y Meta cognitivo, no consideraban los aspectos motivacionales, los estudiantes eran adiestrados con estrategias para que tuvieran un excelente aprendizaje pero aun así los estudiantes tendían a fracasar, esto pasaba ya que no recibían ninguna recompensa que los motive a esforzarse; es allí donde los investigadores empezaron a investigar donde llegaron a la conclusión que para que mejore el rendimiento académico le hace falta la motivación que el educando reciba.

Los alumnos que están motivados se involucran con más facilidad a las actividades que están realizando, demuestran mayor interés por el estudio, se comprometen con las tareas, prestan atención, se vuelven más responsables.

#### **2.2.1.34. Conceptuación de la motivación académica**

Según Navea (2015) sostiene que existe, pues una relación mutua entre la motivación, el aprendizaje y la ejecución, la motivación influye en el aprendizaje y la ejecución y lo que los estudiantes No suelen esforzarse en los aprendizajes, no muestran atención ni suelen organizar y supervisar los materiales y casi nunca piden ayudar en el estudio.

Existe, pues una relación mutua entre la motivación, el aprendizaje y la realización, la motivación influye en el aprendizaje

Schunk y Zimmerman (citado por Navea, 2015, p 250) sustenta que ellos formaron

los puntos clave respecto a la correlación entre la motivación y el aprendizaje para comprender, como es que la afectan al rendimiento académico.

En primer lugar, los alumnos con alta motivación están más atentos en comparación que los menos motivados a sus adecuados métodos de enseñanza y a sus efectos académicos.

Como segundo punto importante, se refiere a dar la cabida a los alumnos de optar por las tareas libremente, los escolares que así lo hacen, cuando tienen la oportunidad exhiben mayores progresos en esa tarea que los educandos no motivados hacia la misma.

El tercer aspecto corresponde con la voluntad, los alumnos que orientan por delante ante una labor dificultosa un aumento de la energía, exponen niveles ascendentes de ejecución ante la misma que otros estudiantes que no se esfuerzan.

En cuarto lugar, los estudiantes con alta motivación persisten más en las tareas y es más probable que sean capaces de aprender de manera más autónoma que los poco motivados. Una investigación sobre la motivación y habilidades de aprendizaje en alumnos universitarios de Ciencias de la Salud.

El quinto aspecto se pertenece a los alumnos motivados, presentan más agrado con los procesos de aprendizaje y mejor afecto hacia los mismos y esto repercute en el rendimiento académico. parte emocional, El interés por el estudio del rendimiento académico en la universidad, ha aumentado en los últimos años. Se ha experimentado el dominio de la organización y de los métodos instruccionales; la categoría de los elementos agrupados al argumento de los estudiantes; los métodos de evaluación; y sobre todo, como los estudiantes enfrentan sus tareas de estudio (enfoques de aprendizaje, estrategias y motivación). Además de las interacciones mutuas entre motivación, ilustración y rendimiento.

### **2.2.1.35. Factores determinantes en la motivación de un estudiante**

Según Tapia (citado por Cermeño 2016, p18) sustenta que el doctor en psicología, en su libro “Motivar para el aprendizaje “refiere que se diferencian cuatro patrones que determinan los procesos motivacionales en un individuo. Todos ellos son desiguales pero muy trascendentales para los motivos en la escuela:

Primero la motivación obedece de tipologías estables, como inteligencia y disposición al esfuerzo. Como ya sabemos, hay personas que tienen la capacidad de entender más rápido que otras esto depende del coeficiente intelectual que este individuo. A diferencia de otra que son menos inteligente, pero son muy trabajadoras, constantes y que saben que si se esfuerzan pueden lograr alcanzar sus logros deseados, asimismo hay individuos conformistas sin deseos de superación fracasados, que por ociosidad o porque son incompetentes concluyen impidiendo el trabajo escolar.

Segunda motivación depende de la creencia en el evento de cambiar o no las destrezas, destrezas y contenidos propias. En este caso, diferenciamos entre dos tipos de escolares. Por un lado, aquellos que lo que quieren es salvaguardar la autoestima y por otro, los que desean educarse, Asimismo, unos de los creadores se quedan con el pensamiento de que, si una individua es competente, no requieren ejecutar los trabajos con esfuerzo, puesto que les salen bien desde el primer instante. Objetando la aseveración primera, además sabemos conversar que todo el que coloque voluntad al realizar un trabajo, estará capacitado de lograr. Por tanto, el triunfo es producto de la energía y la dedicación. En este caso, no importa el chasco, ya que es una cualidad de los humanos.

Tercero la motivación obedece de conocer formas eficaces de especular y de

comprobar el trabajo, sin olvidar las ideas anteriores, debemos mencionar también que no sólo tenemos que aprender con el fin de aprobar, si no que tenemos que ser capaces de buscar soluciones a nuestros problemas (Pardo 1990; Alonso Tapia 1990). Es decir, que los alumnos no es que no aprendan porque no están bien motivados; si no que no están bien motivados porque no saben afrontar sus problemas escolares y por lo tanto, no aprenden. Antes de abandonar una tarea porque no sale como habíamos esperado, lo que se hace es poner más esfuerzo para encontrar su solución (Kuhl, 1987; 1994).

“La cantidad y el tipo de ayudas que recibe el sujeto también influyen, y de modo notable, en la motivación” (Alonso Tapia, 1997: 51): como ya sabemos, con el paso de los años escolares la atención individualizada va descendiendo (Stipek, 1984). Cuando somos pequeños, los maestros se centran mucho en el aprendizaje de cada uno de los alumnos, pero, poco a poco, este interés va descendiendo. Por lo tanto, si lo que deseamos es motivar a nuestros alumnos tendremos que analizar profundamente nuestras estrategias de trabajo. Es decir, si nos centramos en los resultados sin ver cómo han pensado nuestros alumnos o si en cambio, nos fijamos en el proceso de su aprendizaje y en el modo en el que resuelven sus problemas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo descriptivo. Según Fernández y Baptista (2014) se refiere que busca la información detallada respecto un fenómeno o problema para describir sus dimensiones (variables) con precisión.

#### 3.2. Nivel de la investigación de la tesis

El nivel de la presente investigación fue cuantitativo. De acuerdo a Fernández y Baptista (2014) manifiestan que usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

#### 3.3. Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño no experimental, transversal. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que es no experimental porque la investigación se ejecutará sin utilizar deliberadamente la variable y transversal porque se recolectaran los datos en un momento determinado a distinto grupo de sujetos.

##### 3.3.1. Esquema del diseño no experimental de la investigación



Dónde:

**M** = 80 docentes

**Xi** = Motivación de logro

**O1** = Resultados de la medición de la variable

### 3.4. Universo y muestra

#### 3.4.1. Población

Se tomó como referencia 80 docentes de ambos géneros de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

**Tabla 1**

*Distribución poblacional de los docentes según su género y turno de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.*

SEXO			
TURNO	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Mañana	25	10	35
Tarde	10	20	30
Ambos	5	10	15
Total	40	40	80

**Fuente:** Dpto. de Estadística de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo – Tumbes, 2017.

#### 3.4.2. Muestra

Se trabajó con un total de 80 docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017, lo cual origino que se convierta en una población muestral.

#### **Criterios de inclusión**

Docentes de ambos sexos de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

Docentes que aceptaron participar en la investigación.

Docentes que contestaron la totalidad de los ítems.

#### **Criterios de exclusión**

Docentes que no aceptaron participar en la investigación.

Docentes que no asistieron a la evaluación.

Docentes que no contestaron la totalidad de los ítems.

### 3.5. Definición y operacionalización de variables

#### 3.5.1. Definición conceptual (DC)

Murray (citado por Vásquez, 2015.p 5) plasmo su perspectiva de la motivación de logro en base a las carencias de los individuos donde manifiesta que la motivación de logro es la pretensión o predisposición de enfrentar dificultades, enfrentando las actividades difíciles de la mejor manera posible.

#### 3.5.2. Definición operacional (DO)

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

#### 3.5.3. Cuadro de operacionalización de variables

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

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.6.1. Técnica

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta. De acuerdo a Alvarado (2015) sostiene que las encuestas permiten recoger información de utilidad mediante

preguntas que se formulan a las personas investigadas.

### **3.6.2. Instrumento**

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

#### **3.6.2.1 Escala de motivación de logro de Vicuña**

**Ficha técnica Autor:** Dr. Luis Alberto Vicuña Peri.

**Colaboradores:** Héctor Manuel Hernández Valz Rune Arauco Mengoni

**Año:** 1996

**Procedencia:** Lima – Perú

**Administración:** 20 minutos

**Objetivo:** Explorar motivación de logro, afiliación y poder en jóvenes y adultos. Basando en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C

**Tipo De Ítem:** Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Cada alterativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta el definitivamente de acuerdo (grado 6).

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

**Validez:** La demostración si las escalas cumplen con sus propósitos fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces, y por la validez de

contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes debían opinar acerca de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondiendo a cada tipo de motivación, las que un inicio fueron 24 ítems durando después del análisis solos 18 ítems situaciones mencionadas, las mismas que por el análisis del cuadrado resultaron significativas en la opción favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación. Para el método de constructo se efectuaron correlaciones interesantes y escala total esperando correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas, pero de bajo 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 encontrándose los resultados que a continuación se reproducen. Resultados que a continuación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

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

**Calificación:** La computación es muy práctica, solo debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave: Para FILIACION asume los valores de las preguntas correspondientes a la alternativa "A". Para PODER asume los valores de las respuestas correspondientes a la alternativa "B". Para LOGRO asume los valores de las respuestas correspondientes a la alternativa "C".

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

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>FILIACIÓN</b>	<b>PODER</b>	<b>LOGRO</b>
Muy alto	101 – 108	101 – 108	101 – 108
Alto	83 - 100	83 - 100	83 - 100
Tendencia alto	65 – 82	65 – 82	65 – 82
Tendencia bajo	47 - 64	47 - 64	47 - 64
Bajo	29 - 46	29 - 46	29 - 46
Muy bajo	18 - 28	18 - 28	18 - 28

### **3.7. Plan de análisis**

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

### 3.8. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLE	DIMENSIONES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	TÉCNICA
¿Cuál es la motivación de logro en los docentes de Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017	La motivación de logro	Afilación Poder Logro	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>	Encuesta
			Identificar la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El triunfo - Tumbes, 2017.	Descriptiva de nivel cuantitativo	<b>INSTRUMENTO</b>
			<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>DISEÑO</b>	Escala de motivación de logro
			Identificar el nivel de la dimensión afiliación de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.	No experimental, transversal	
			Identificar el nivel de la dimensión poder de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo- Tumbes, 2017.	<b>POBLACIÓN</b>	
			Identificar el nivel de la dimensión de logro de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.	La población estará constituida por 80 docentes de ambos sexos, de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.	
	<b>MUESTRA</b>				
	Se trabajó con un total de 80 docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017, lo cual origino que se convierta en una población muestral.				

### **3.9. Principios éticos**

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

Así mismo el presente estudio cumplió con los principios principales de la ética en investigación como: el principio de beneficencia, el respeto a la dignidad humana ya que se ofrecerá información a los participantes, esto permitió tomar una decisión con respecto a su participación en la investigación, la que fue permitida a través del consentimiento informado; principio de justicia y el de derecho a la intimidad porque su información privada no fue compartida con otras personas sino manejada únicamente por la investigadora tal como consta en el consentimiento informado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados

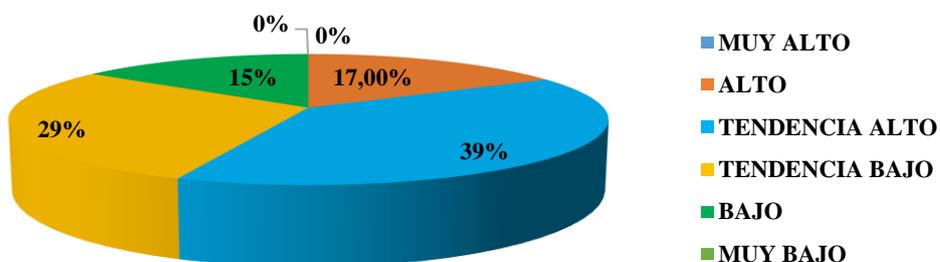
**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de motivación de logro general de los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.*

NIVEL	PUNTAJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	274 – 324	6	0	0%
ALTO	219 – 273	5	14	17%
TENDENCIA ALTO	164 – 218	4	31	39%
TENDENCIA BAJO	109 – 163	3	23	29%
BAJO	55 – 108	2	12	15%
MUY BAJO	0 – 54	1	0	0%
TOTAL		0	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Álvarez, M. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

### MOTIVACIÓN GENERAL



**Figura 1.** Gráfico circular distribución de frecuencia y porcentaje de motivación de logro general de los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

**Fuente:** Tabla 2

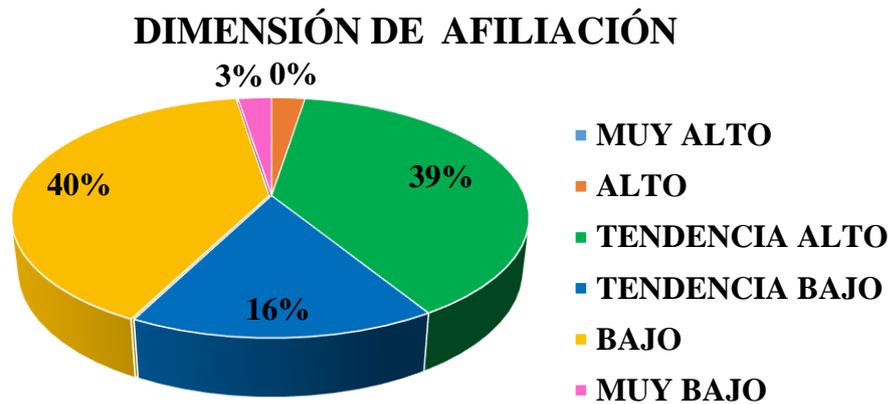
En la tabla 2 y figura 1 se muestra que el 39% (31) docentes de dicha Institución Educativa se sitúan en tendencia alto, 17% (14) en alto, 15% (12) en bajo, 0% se encuentran en muy bajo y muy alto.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión afiliación de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - tumbes, 2017.*

NIVEL	PUNTAJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101 - 108	6	0	0%
ALTO	83 - 100	5	2	3%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	31	39%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	13	16%
BAJO	29 - 46	2	32	40%
MUY BAJO	18 - 28	1	2	3%
<b>TOTAL</b>			<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Álvarez, M. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.



**Figura 2.** Grafico circular de la distribución de porcentaje del nivel de la dimensión de Afiliación de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

**Fuente:** Tabla 3

En la tabla 3 y figura 2 se muestra que el 40% (32) de los docentes de dicha Institución Educativa se sitúan en el nivel bajo, 39% (31) en tendencia alto, 16%(13) en tendencia bajo, 3% (2) se encuentran en alto y muy bajo, 0% en muy alto.

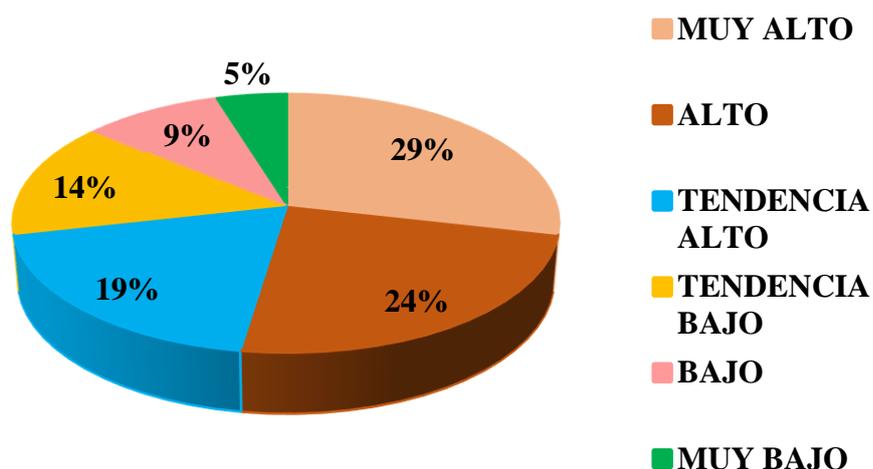
**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión poder de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo – Tumbes, 2017.*

NIVEL	PUNTAJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101 - 108	6	0	0%
ALTO	83 - 100	5	1	1%
TENDENCIA				
ALTO	65 - 82	4	33	41%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	13	16%
BAJO	29 - 46	2	32	40%
MUY BAJO	18 - 28	1	1	1%
<b>TOTAL</b>			<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Álvarez, M. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

### DIMENSIÓN DE PODER



**Figura 3.** Gráfico circular de la distribución de porcentaje del nivel de la dimensión de poder de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

**Fuente:** Tabla 4

En la tabla 4 y figura 3 se evidencia que el 41% (33) de los docentes de dicha Institución Educativa se encuentran en el nivel de tendencia alto, 40% (32) en tendencia bajo, 16% (13) en tendencia bajo, 1% (1) se encuentran en alto y muy bajo, 0% en muy alto.

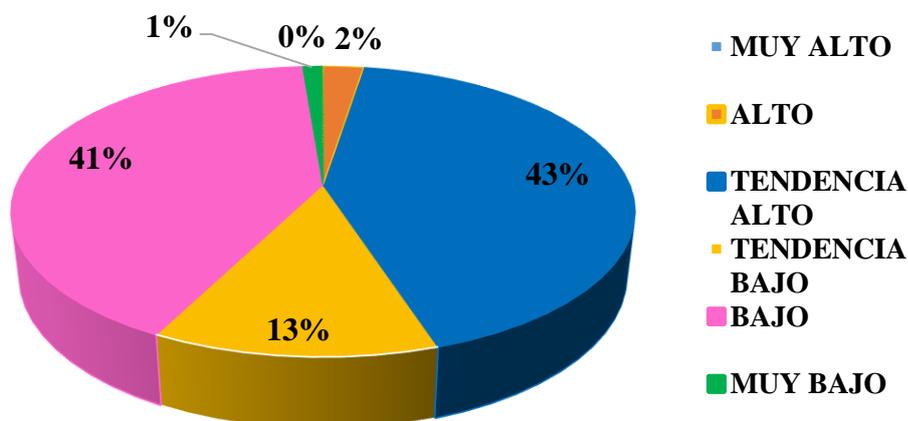
**Tabla 5**

*Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel de la dimensión logro de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - tumbes, 2017.*

NIVEL	PUNTAJE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY ALTO	101 - 108	6	0	0%
ALTO	83 - 100	5	2	3%
TENDENCIA ALTO	65 - 82	4	34	43%
TENDENCIA BAJO	47 - 64	3	10	13%
BAJO	29 - 46	2	33	41%
MUY BAJO	18 - 28	1	1	1%
<b>TOTAL</b>			<b>80</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Álvarez, M. Motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

### DIMENSIÓN DE LOGRO



**Figura 4.** Gráfico circular de la distribución de porcentaje del nivel de la dimensión de logro de motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017.

**Fuente:** Tabla 5

En la tabla 5 y figura 4 se observa que el 43% (34) de los docentes de dicha institución educativa se encuentran en el nivel de tendencia alto, 41% (33) en tendencia bajo, 13% (10) en tendencia bajo, 3% (2) se encuentran en alto, 1% (1) se encuentran en muy bajo, 0% en muy alto.

## 4.2. Análisis de resultados

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

Uno de los objetivos específicos fue identificar el nivel de la dimensión afiliación de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017, encontrándose que el 40% de los docentes de dicha institución educativa se sitúan en el nivel bajo; Cabe resaltar que no se relaciona estos resultados con alguna investigación, ya que no hay investigaciones que contradigan ni se asemejan con la variable en estudio.

El siguiente objetivo fue identificar el nivel de la dimensión poder de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo- Tumbes, 2017, encontrando que el 41% de los docentes de dicha institución educativa se encuentran en el nivel de tendencia alto, hasta el momento estos resultados no contradicen ni se asemejan con ninguna investigación ya que hasta el momento no hay investigaciones con la variable de estudio.

Finalmente, el último objetivo específico fue identificar el nivel de la dimensión de logro de la motivación de logro en los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo - Tumbes, 2017, encontrando que el 43% de los docentes de dicha institución educativa se encuentran en el nivel de tendencia alto, hasta el momento estos resultados no contradicen ni asemejan con ninguna investigación ya que hasta el momento no hay investigaciones con la variable de estudio.

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

Después de haber realizado el análisis de los resultados se concluye que:

Podemos concluir que los 39% docentes de dicha Institución Educativa se sitúan en tendencia alto.

Concluimos que en la dimensión afiliación, el 40% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo, se sitúan en el nivel bajo.

Concluimos que en la dimensión de poder de motivación de logro los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo, el 41% de los docentes de dicha Institución Educativa se encuentran en el nivel de tendencia alto.

Se concluye que el 43% de los docentes de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo; en la dimensión, motivación de logro se encuentra en un nivel de tendencia alta.

## **5.2. Recomendaciones**

A la Dirección Regional de Educación Tumbes (DRET) que ejecute estrategias motivacionales para incrementar el nivel de motivación de logro a la plana docente a través de las charlas psicológicas

Ala dirección de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Tumbes, diseñar e implementar un plan de capacitación de mediano o corto plazo, así como también talleres, seminarios, foros, sesiones educativas para mejorar la motivación de logro de los docentes de la Institución Educativa.

Al director la Institución Educativa Emblemática El Triunfo deberá de motivar continuamente a los docentes para lograr ser mejores personas, profesionales, competitivos y satisfechos de su trabajo y logros.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador, M. (2011). La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados. *Recuperado de:* [www.mep.go.cr/sites/default/files/motivacion\\_labora\\_primaria.pdf](http://www.mep.go.cr/sites/default/files/motivacion_labora_primaria.pdf)
- Angulo, J. (2008). Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM. *Recuperada de:* [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo\\_rj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo_rj.pdf)
- Balladares, T. (2017). Motivación de logro en los Docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción – Tumbes, 2017. *Recuperada de:* <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2635>
- Caballeira, M., González, J y Marrero, R. (2015). Diferencias transculturales en bienestar subjetivo: México y España. *Anales de psicología*, 3. DOI: *Recuperado de:* <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.1.166931>.
- Cermeño, A (2016) La importancia de la motivación del profesor en el aprendizaje del alumno. *Recuperado de:* [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE001676.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE001676.pdf)
- Chacha, N. (2009). El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate – San Juan de Lurigancho. *Recuperado de:* [www.repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/689/T025\\_46615630\\_T.pdf?sequence](http://www.repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/689/T025_46615630_T.pdf?sequence)
- Chóliz, M. (2004). Psicología de la motivación: el proceso motivacional. *Recuperado de:*

<http://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>

Dávila, J. Leal, F. Carmona, M. y Valdivia, Y. (2014). Profesores y clima motivacional en las clases: aportes desde la vinculación psicológica con el trabajo. *Recuperado de:* [www.ciie2014.cl/download.php?file=sesiones/473.pdf](http://www.ciie2014.cl/download.php?file=sesiones/473.pdf)

Del Valle, M. (2015). Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes (estudio realizado en el 1er. y 4to. año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la Universidad Rafael Landívar. *Recuperada de:* [www.recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf](http://www.recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf)

González, D. (2008). Psicología de motivación. La Habana: Ciencias médicas. *Recuperada de:* [http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/Psicologia delaMotivacion.pdf](http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/Psicologia%20de%20la%20motivacion.pdf)

Hernández, CL. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos Instituciones de enseñanza media superior. *Recuperada de:* [www.redalyc.org/html/4560/456045339005/](http://www.redalyc.org/html/4560/456045339005/)

Hernández, R, Fernández, Baptista, P (2010) metodología de investigación de la Investigación. 5ta Edición. México, México D.F.: Editorial McGraw Hill. *Recuperado de:* <https://www.esup.edu.pe/...investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion>

Izquierdo, S. Lozano, Z. (2013). Liderazgo y motivación en docentes de universidades privadas. *Recuperada de:*

Martínez, D y Rodríguez, M (2014). Relación entre la motivación para el trabajo y la motivación para la formación de los docentes con el uso de prácticas educativas inclusivas. *Recuperada de:* <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/90>

Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. *Recuperada de:* [www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado\\_r.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf)

Maquillón, J y Hernández, F (2011). Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional. *Recuperada de:* [www.redalyc.org/pdf/2170/217017192007.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/2170/217017192007.pdf)

Mejía, L. (2014). Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la dorada, y su relación con el clima laboral. *Recuperado de:* [www.ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/.../Liliana\\_%20Mejía\\_%20Serna.pdf](http://www.ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/.../Liliana_%20Mejía_%20Serna.pdf)

Moquillaza, M. (2013). El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los institutos de educación superior tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013. *Recuperado de:* [www.repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1035](http://www.repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1035)

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Recuperada de:* <https://es.scribd.com/.../Naranjo-M-2009-Motivacion-Perspectivas-teoricas->

[y-algunas](#)

Navea, A (2015). Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud. *Recuperado de:* [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:EducacionAnavea/NAVEA\\_MARTIN\\_ANA\\_Tesis.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:EducacionAnavea/NAVEA_MARTIN_ANA_Tesis.pdf)

Paredes, R. (2012). *La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012.* *Recuperada de:* [www.repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/922](http://www.repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/922)

Pila, J. (2015). La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa- espe de la Ciudad de Quito en el año 2012. Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente. *Recuperado de:* [www.repositorio.ug.edu.ec/.../1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf](http://www.repositorio.ug.edu.ec/.../1/TESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf)

Quispe, M. (2015). Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Cañete, año 2012. *Recuperado de:* [www.repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1049](http://www.repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1049)

Real Academia de la Lengua (2013). Diccionario de la lengua española. 23. ° Edición. *Recuperado de:* [www.dle.rae.es/srv/search?m=30&w=motivar](http://www.dle.rae.es/srv/search?m=30&w=motivar)

Rojas, G (2017) Motivación de logro en los estudiantes de primero, segundo y tercer grado de secundaria de la Institución Educativa César Vallejo Mendoza –

Tumbes, 2017. *Recuperado de:*  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2941/MOTIVACION DE LOGRO ADOLESCENTES ROJAS CHORE GABRIELA CRISTINA.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2941/MOTIVACION_DE_LOGRO_ADOLESCENTES_ROJAS_CHORE_GABRIELA_CRISTINA.pdf?sequence=1)

Roo, A. (2013). Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. *Recuperada de:*  
[www.tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/.../roo\\_villalobos\\_andreina\\_del\\_carmen.pdf](http://www.tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/.../roo_villalobos_andreina_del_carmen.pdf)

Tijerina, J. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. *Recuperada de:*  
[www.eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf](http://www.eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf)

Trujillo, H. (2016). *Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de lima para motivar el desempeño docente*. *Recuperada de:*  
[www.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7808](http://www.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7808)

Ureña, A (2015) Factores Relevantes de la calidad de Vida Docente en Profesores de la Universidad Autónoma de Santo Domingo: Un estudio exploratorio. *Recuperado de :* <http://roderic.uv.es/handle/10550/49236>

Valcárcel, K. (2014) Perfil profesional y perfil didáctico del docente del área de comunicación del III ciclo de educación básica regular en la institución educativa N° 013 Leonardo rodríguez Arellano del distrito de tumbes región tumbes, 2014. *Recuperado de:*  
[www.repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/212](http://www.repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/212)

Vázquez, J. (2015) Motivación de logro de los ingresantes a la facultad de Ciencias de la Salud de la Uladech. Chimbote, 2014. *Recuperado de:*  
[www.repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/141](http://www.repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/141)

Wetzell, M. (2009) Clima motivacional en la en estudiantes de sexto grado de primaria del callao. *Recuperado de:*  
[www.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/423](http://www.tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/423)

Yactayo, Y. (2010) Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del callao. *Recuperado de:*  
[www.repositorio.usil.edu.pe/.../2010\\_Yactayo\\_Motivación%20de%20logro%20académico%2](http://www.repositorio.usil.edu.pe/.../2010_Yactayo_Motivación%20de%20logro%20académico%2)

## ANEXOS

### Anexo 1: Escala de Motivación de logro M-L 1996

POR: LUIS ALBERTO VICUÑA PERI 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						
a.	Finalmente hago visible mi estilo en la presentación						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a.	Me sumo al trabajo de los demás						
b.	Controlo el avance del trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mí:						
a.	Elegiría a asesore con mucho talento						
b.	Determinaría las normas y forma de trabajo						
c.	Oriento para evitar errores						
7.	Amigos:						
a.	Los trato por igual						
b.	Suelen acatar mis ideas						
c.	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
a.	Los tomo como modelos						
b.	Censuro las teorías que no me parecen						
c.	Busco la aprobación de mis iniciativas						
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a.	Busco la aceptación de los demás						
b.	Oriento el tema de conversación						
c.	Los selecciono según me parezca						
10.	Con el sexo opuesto:						
a.	Busco los puntos de coincidencia						
b.	Busca la forma de controlar la situación						
c.	Soy simpático si me interesa						
11.	El sexo opuesto:						
a.	Es un medio para consolidar la identidad sexual						

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

## **Anexo 2: Consentimiento informado**

### **1.INTRODUCCIÓN:**

Estimado docente ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: **“MOTIVACIÓN DE LOGRO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA EL TRIUNFO - TUMBES, 2017”**.

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.

### **2.OBJETIVO DEL ESTUDIO:**

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

### **3.PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO:**

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

### **4.BENEFICIOS:**

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

## **5. CONFIDENCIALIDAD:**

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

## **6. COSTOS Y COMPENSACIÓN:**

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

## **7. INFORMACIÓN Y QUEJAS:**

Cualquier problema o duda, deberá informar a la responsable del estudio, Malena Jacqueline Álvarez Barrientos, cuyo número de celular es 92304482. 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 mi participación en el estudio.

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

Nombres y apellidos: DNI:

Fecha: Tumbes,                    de                    del 2017.

### Anexo 3: Presupuesto

Ítem	Descripción	Unidad	Cantidad	Precio	Parcial	Total
1	Bienes USB	Unidad	2	30	60	<b>128</b>
	Hojas Materiales de escritorio	Millar	1	13	13	
		Global	55	55	55	
2	Servicios	Global	4	80	320	<b>390</b>
	Internet	Global	40	0.10	40	
	Impresiones	Global	20	1.5		
	Pasajes.	Global			30	
<b>TOTAL</b>						<b>518</b>