

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Motivación en alumnos de educación superior de una Universidad Privada de  
Lima Metropolitana

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Claudia Raquel Vinces Calderón

Lima – Perú

2018

## **DEDICATORIA**

**A Dios**, por bendecirme y guiar mis pasos.

**A mis padres Raquel y Jorge**, por su ejemplo y amor infinito.

**A mis hermanas Priscila y Mónica**, por su amistad y cariño.

**A mi gran amor Alonso**, por su amor y apoyo incondicional.

**A mi prima hermana Andrea**, por motivarme y creer en mí.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios en primer lugar, por guiar mis pasos y mantenerme firme siempre.

A mis queridos padres y familia, por haberme fortalecido y acompañado en cada paso importante de mi vida.

A mi tía Carmen, por todo su apoyo y preocupación en este camino de aprendizaje.

A mis asesores para el presente trabajo, Mg. María Elena Coronado y Mg. Fernando Ramos, por su interés y apoyo en todo momento.

A la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por haberme permitido desarrollar el presente estudio.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, ante ustedes expongo mi investigación titulada "Motivación en alumnos de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana", bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, para obtener el título profesional de licenciatura.

Señores del Jurado, agradezco de antemano la atención a mi investigación, esperando sea evaluada y aprobada.

Atentamente,

Claudia Raquel Vines Calderón

## ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
<b>CAPÍTULO I: Planteamiento del Problema</b>	
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Formulación del problema	20
1.3 Objetivos	20
1.4 Justificación e Importancia	21
<b>CAPÍTULO II: Marco Teórico Conceptual</b>	
2.1 Antecedentes	23
2.1.1 Internacionales	23
2.1.2 Nacionales	26
2.2 Bases Teóricas	29
2.2.1 Motivación	29
2.2.2 Proceso de la Motivación	31

2.2.3	Tipos de Motivación	32
2.2.4	Teorías de la Motivación	34
2.2.5	Logro	41
2.2.6	Motivación de Logro	42
2.3	Definiciones Conceptuales	46
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>		
3.1	Tipo y Diseño de Investigación	50
3.1.1	Tipo	50
3.1.2	Diseño	50
3.2	Población y Muestra	51
3.2.1	Población	51
3.2.2	Muestra	51
3.3	Identificación de la Variable y su Operacionalización	51
3.4	Técnicas e Instrumentos de Evaluación y Diagnóstico	52
3.4.1	Criterio de Validez	54
3.4.2	Confiabilidad	55
3.4.3	Interpretación	56
<b>CAPÍTULO IV: Procesamiento, Presentación y Análisis de los Resultados</b>		
4.1	Procesamiento de los resultados	57
4.2	Presentación de los resultados	57
4.3	Análisis y Discusión de los resultados	64
4.4	Conclusiones	70

4.5 Recomendaciones	71
<b>CAPÍTULO V: Programa de Intervención</b>	
5.1 Descripción del problema	72
5.2 Justificación	72
5.3 Objetivos	73
5.4 Alcance	73
5.5 Metodología	73
5.6 Recursos	74
5.7 Cronograma	77
5.8 Desarrollo del programa	78
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>93</b>
<b>Anexos</b>	
Anexo 1: Matriz de consistencia	103
Anexo 2: Escala de Motivación ML – 1996	105
Anexo 3: Carta de Presentación	108
Anexo 4: Solapín Dinámica "Pregúntame por"	109
Anexo 5: Imágenes de Motivación de Poder y Poder Social	110
Anexo 6: Caso "El concurso de sus sueños"	111
Anexo 7: Técnica de relajación progresiva de Jacobson	112
Anexo 8: Ficha "El gran descubrimiento"	114
Anexo 9: Lectura "Simplemente hazlo"	115
Anexo 10: Ficha "El éxito inicial"	116

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de Operacionalización de Motivación de Logro (ML)	52
Tabla 2. Correlaciones Escalar y Escalas Test Total de la Escala de Motivación M – 96	55
Tabla 3. Correlaciones Escalar y Escalas Test de Motivación M – L 96 Revisión 2012	56
Tabla 4. Confiabilidad por el procedimiento Alfa de Cronbach	56
Tabla 5. Conversión de Puntuaciones Directas a Categorías de Motivación	57
Tabla 6. Nivel de Motivación en estudiantes de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana	58
Tabla 7. Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes a Motivación	60
Tabla 8. Nivel de Motivación de Afiliación	61
Tabla 9. Nivel de Motivación de Poder	62
Tabla 10. Nivel de Motivación de Logro	63



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Jerarquía de las Necesidades de Maslow	34
Figura 2. Teoría de las Expectativas	39
Figura 3. Teoría de la Equidad J. Stacy Adams	41
Figura 4. Nivel de Motivación en sus tres dimensiones	58
Figura 5. Resultados de Motivación de Afiliación como factor de Motivación	60
Figura 6. Resultados de Motivación de Poder como factor de Motivación	62
Figura 7. Resultados de Motivación de Logro como factor de Motivación	63

## RESÚMEN

La presente investigación es de tipo descriptiva y diseño no experimental, teniendo como objetivo general Determinar el nivel de Motivación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana, y a su vez determinar los niveles de motivación de acuerdo a sus dimensiones. El instrumento utilizado fue la Escala de Motivación ML – 1996 Revisión 2012 elaborado por el Dr. Luis Alberto Vicuña Peri, en colaboración del Ps. Héctor Hernández y Ps. Rune Arauco, aplicada a una muestra de tipo censal, conformada por 58 estudiantes del sétimo ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Luego de procesar los datos, los resultados obtenidos muestran que el nivel de motivación en los estudiantes tiene una tendencia alta predominando la Motivación de Afiliación entre ellos, alcanzando un 67.24% en esta dimensión, seguida del 55.17% en cuanto a Motivación de Logro y finalmente un 51.72% de Motivación de Poder presente.

En base a los resultados obtenidos se elaboró el Programa de Intervención titulado "Me Ando Motivando", con el objetivo de incentivar la motivación en los estudiantes, para que puedan establecer metas claras, trabajar por alcanzarlas y lograr el éxito.

**Palabras clave:** *Motivación, Logro, Motivación de Logro, Motivación de Afiliación, Motivación de Poder, Expectativa.*

## ABSTRACT

The present investigation is of a descriptive type and not experimental design, having like general objective to determine the level of Motivation in the students of superior education of a private university of Metropolitan Lima, and in turn to determine the levels of motivation according to its dimensions. The instrument used was the Motivation Scale ML - 1996 Revision 2012 prepared by Dr. Luis Alberto Vicuña Peri, in collaboration with Ps. Héctor Hernández and Ps. Rune Arauco, applied to a sample of census type, conformed by 58 students of the seventh cycle of the professional career of Psychology of the Inca Garcilaso de la Vega University.

After processing the data, the results obtained show that the level of motivation in the students has a high tendency, predominating the Motivation of Affiliation among them, reaching 67.24% in this dimension, followed by 55.17% in terms of Motivation of Achievement and finally a 51.72% Motivation of Power present.

Based on the results obtained, the Intervention Program titled "Me Ando Motivando" was elaborated, with the objective of encouraging the motivation in students, so that they can establish clear goals, work to achieve them and achieve success.

**Keywords:** *Motivation, Achievement, Motivation of Achievement, Motivation of Affiliation, Motivation of Power, Expectation.*

## INTRODUCCIÓN

La motivación es sin duda el punto de partida para cualquier comportamiento humano, conlleva en sí misma el cumplimiento de una finalidad, la búsqueda de la satisfacción de una necesidad presente y que ocasiona que el individuo no se encuentre en completo equilibrio.

El presente trabajo titulado "Motivación en alumnos de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana", es una investigación descriptiva de diseño no experimental, que pretende determinar el nivel de motivación presente en los alumnos del séptimo ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y a su vez en sus tres dimensiones de Afiliación, Poder y Logro, para lo cual se han desarrollado cinco capítulos detallados a continuación.

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, en donde se describe la realidad problemática, la formulación del problema y se plantean los objetivos, general y específicos, así como la justificación e importancia de la investigación.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico conceptual, que hace referencia a los antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas necesarias para sustentar la investigación y las definiciones conceptuales más importantes.

En el Capítulo III, se expone la metodología de la presente investigación, el tipo y diseño, las características de la población y muestra utilizada, así como la identificación de la variable y su operacionalización, las técnicas e instrumento de evaluación y diagnóstico.

En el Capítulo IV, se presenta el procesamiento, presentación, análisis y discusión de los resultados obtenidos a partir de las técnicas e instrumento de medición mencionados en el capítulo anterior, finalizando con las conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo V, se presenta el programa de intervención que comprende la descripción del problema, la justificación, el planteamiento de los objetivos, el alcance, la metodología, los recursos a utilizar y el cronograma a seguir para llevarlo a cabo.

Finalmente, se detallan las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

##### **Internacional**

La motivación es valorada como el estímulo que conduce a una persona hacia una acción, eligiendo entre las alternativas que se le presenten en una situación específica. Dicho estímulo está dirigido a alcanzar los objetivos, alentando al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones, a fin de lograr su realización personal y profesional, permitiendo que se integre así en la sociedad donde su acción cobra sentido. Ramírez (2012).

Estudiar la motivación es ciertamente complicado pues existen diversas investigaciones y teorías para analizar, en muchos casos controversiales y que ofrecen amplia información para llegar a una sola definición; sin embargo, desde la afirmación que para lograr un objetivo es necesaria la motivación, citando a Campanario (2002) en un contexto académico "Motivar significa incentivar al estudiante a participar de manera activa en las labores en el aula. El fin de la motivación es despertar el interés y guiar los esfuerzos para alcanzar metas propuestas". Polanco (2005).

En los últimos cuarenta años, los investigadores han puesto especial atención al estudio de la motivación de los estudiantes, intentando responder la interrogante sobre ¿Qué es lo que motiva a los estudiantes a aprender?, así como la cantidad y la calidad del esfuerzo que invierten en ello, ¿Qué es lo que permite que perseveren ante las dificultades? Y un aspecto muy importante ¿Cómo se desarrolla dicha motivación entre unos y otros? IBE-UNESCO (2002).

El informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA) orientado a la ciencia, lectura y matemáticas, llevado a cabo por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) cada tres años, en el año 2012, preguntó a los estudiantes de los países participantes sobre sus energías, la capacidad para el trabajo duro y la

percepción de que el éxito o fracaso dependan de sus comportamientos, mostrando como resultado que el estímulo y la motivación son fundamentales si los estudiantes pueden alcanzar su potencial; sin embargo, muchos de ellos carecen de los niveles de perseverancia, estímulo y motivación, muy importantes para propiciar el éxito dentro y fuera de la escuela. OECD (2014).

El último informe correspondiente a la evaluación realizada en 2015, reúne por primera vez un análisis específico de algunos aspectos sociales y emocionales relacionados con el bienestar de los estudiantes. En este sentido, se puede observar un mayor interés al considerar las habilidades no cognitivas como los rasgos de personalidad y la motivación al momento de evaluar, pudiendo servir además de predictores sobre conductas o resultados futuros. De Soroa (2017).

Dicho informe concluye que la motivación resulta ser un factor determinante del éxito y el fracaso, tanto en el centro educativo como en la vida. En general, los estudiantes españoles presentan menor motivación para conseguir un objetivo que el promedio del conjunto de países participante en la OCDE. De Soroa (2017).

Con respecto a esto, cabe resaltar que en el proceso de aprendizaje, influyen de manera considerable aspectos no cognitivos que se involucran como por ejemplo las emociones, afecto y estados de ánimo. En este sentido, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), mediante su proyecto educativo Comunidad de Educadores para la Cultura Científica (CECC), se interesa por explicar aquellas manifestaciones emocionales que influyen en el proceso de aprendizaje, diferenciándolas cada una: Epistémicas, si toma en cuenta aspectos del conocimiento en la producción de actividades cognitivas y de aprendizaje, de Logro, si están relacionadas a las actividades de rendimiento de éxito y fracaso, las Sociales, si abarcan la dinámica de relaciones interpersonales donde se puede experimentar la ira o la gratitud orientada hacia los compañeros o profesores, y por último las manifestaciones de

Tema, inducidas por el contenido del material de aprendizaje y su motivación, interés y compromiso en un ámbito académico. Valencia (2015).

En el contexto académico, citando a Pintrich y Schunk (1996) la motivación es importante porque afecta los aprendizajes nuevos y el rendimiento de las habilidades, estrategias y conductas aprendidas previamente. La motivación puede influir directamente en qué, cómo y cuándo se aprende, teniendo una relación recíproca con el aprendizaje y el rendimiento y sobre los resultados, ya que lo que la persona hace cuando está motivada influye, a su vez, sobre la motivación. Cano (2009).

Como se mencionó anteriormente, a lo largo de los años se han realizado diversas investigaciones sobre la motivación humana, al respecto David McClelland, especialista en motivación humana y emprendimiento, propone la Teoría sobre las Motivaciones, en donde identifica tres necesidades fundamentales, siendo éstas la Necesidad de Logro, presente en quienes luchan por tener éxito, Necesidad de Poder, donde se busca más prestigio que desempeño eficaz y Necesidad de Afiliación, en aquellas personas que buscan la colaboración y no la competencia. Vicuña (1996).

McClelland puntualiza las características que tienen aquellas personas orientadas hacia el logro, como la búsqueda de responsabilidad personal y la superación de retos a fin de alcanzar metas alcanzables. El logro es importante en sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen. Tito et al (2015).

En el ámbito laboral, las personas motivadas por el logro siempre buscan mejorar todo en su entorno, se encargan de encontrar maneras más eficaces para realizar una tarea, de dominar su actividad mientras desarrollan habilidades e innovaciones para la correcta solución de problemas. El autor también puntualiza que, además del logro, las necesidades de poder y afiliación son importantes pero deben estar subordinadas a las de logro. Las personas con alta necesidad de poder buscar alcanzar dicho poder en su trabajo, influyendo en las personas y en las situaciones, y para lograr esto están dispuestos a correr riesgos. Suelen



realizar acciones que afectan la conducta de los demás y despiertan en ellos fuertes emociones. Tito et al (2015).

La teoría de McClelland se adapta a la investigación pues los individuos en muchas ocasiones no requieren factores que los predispongan a estar motivados en sus acciones, simplemente sienten una motivación por lograr algo y su motivación se centra únicamente en alcanzarlo. Tito et al (2015).

Hay que resaltar que McClelland investiga ampliamente sobre todo la Motivación de Logro, sustentando que las personas que tienen éxito desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, a llevar a cabo sus tareas de la mejor manera y lograr ser el mejor en todo lo que se hace, por la satisfacción de logro, de alcanzar la realización y no por las recompensas. Vicuña (1996).

Los motivos de logro de algo de gran importancia, hacen referencia al grado de satisfacción que experimentan las personas cuando llevan a cabo diferentes actividades, dependiendo del ámbito laboral en el que se desempeñen; sin embargo, este nivel de satisfacción alcanzado por realizar dichas actividades varía entre las personas; algunas se sienten satisfechas por haber alcanzado metas, mientras que otras procuran recompensas tangibles para experimentar el éxito. Vicuña (1996).

El autor puntualiza que dicha diferencia está dada por un juicio de valor subjetivo que la persona pueda darle a la motivación de logro, dependiendo de lo que es verdaderamente significativo para ella; lo que quiere decir que las personas con una alta motivación de logro se esforzarán por culminar las tareas que estimen importantes y no tomarán en cuenta aquellas que consideren sencillas, determinadas de manera subjetiva.

Con esta referencia, podemos reconocer la motivación de logro en una persona que lucha para tener éxito en su carrera profesional, y no por el resultado de una evaluación, ni por lo que hacen sus compañeros, sino que lo hace por una necesidad de auto mejora que se convierte en una motivación para lograr sus objetivos personales y laborales. Mileo (2011).

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, cuyas siglas en inglés UNCTAD, en su misión de impulsar el emprendimiento en todos los países, adopta la teoría de McClelland donde resalta que la motivación de un individuo obedece a la búsqueda de satisfacer 3 necesidades básicas: logro, de poder y de afiliación; para desarrollar el programa Empretec, nombre que combina los términos "emprendedor" y "tecnología"; en conjunto con la Universidad de Harvard, un método extrapolable a todas las economías, y que adopta la ONU para el fomento de la iniciativa empresarial. De dicho programa también se extrae cuáles son esas competencias primordiales que debe desarrollar todo emprendedor que aspire al éxito, atendiendo a sus motivaciones. Delgado (2017).

### **Nacional**

En el Perú, el Ministerio de Educación afirmó que el mundo laboral de hoy se encuentra en constante cambio, y se buscan estudiantes que puedan acceder a un empleo dependiente o independiente. Por lo tanto, es importante contar la motivación adecuada para adquirir conocimientos actualizados que permitan lograr aprendizajes significativos. MINEDU (2016) citado por Mejía (2017).

Por citar una referencia, el doctorado de medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, investigando sobre motivaciones y deserción estudiantil en estudiantes peruanos de medicina, se apoyan de la escala MEM - 12 para medir las motivaciones de estudiantes de medicina. Mayta-Tristán et al (2015), la cual propone que los principales motivadores son la dimensión filantrópica de ayuda a los demás y los motivos relacionados a la adquisición de una posición social y económica privilegiada, para formular la pregunta si estas motivaciones para ingresar a la carrera se relacionan con los resultados académicos, la deserción u otros factores que influyan en el éxito en la culminación de los estudios. Concluyen que de lograrse encontrar una asociación entre éstos, servirían como criterios para la orientación y selección adecuada de los postulantes a carreras de ciencias de la salud, brindándoles la oportunidad de elegir otra

especialidad en la cual sí podrían lograr el objetivo trazado. Bermúdez-García et al (2016).

En este sentido, proponen que la determinación del tipo de motivación de la persona que decide estudiar una carrera de ciencias de la salud, en especial medicina humana, es un factor fundamental para definir el inicio de los estudios y se asocia al resultado académico del estudiante. Bermúdez-García et al (2016).

### **Local**

La población presente en esta investigación está conformada por estudiantes universitarios del Séptimo Ciclo de la Carrera Profesional de Psicología, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

La Universidad Inca Garcilaso de la Vega fue fundada el 21 de diciembre de 1964, iniciando sus actividades académicas como Universidad Pedagógica a través de seis facultades con Decreto Supremo N°74 y 26 – A de diciembre de 1964. Posteriormente amplía sus servicios educativos en otras áreas del conocimiento científico, abarcando un total de diez facultades, diecisiete carreras profesionales y una escuela de posgrado con quince secciones de maestrías y siete doctorados.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema Principal**

¿Cuál es el nivel de Motivación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana?

### **1.2.2 Problemas Secundarios**

¿Cuál es el nivel de Motivación de Afiliación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel de Motivación de Poder en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana?

¿Cuál es el nivel de Motivación de Logro en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar el nivel de Motivación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Determinar el nivel de Motivación de Afiliación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar el nivel de Motivación de Poder en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Determinar el nivel de Motivación de Logro en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana.

## 1.4 Justificación e Importancia de la investigación

La motivación interna es una fuerza muy poderosa, que muchas personas no saben reconocer ni darle la importancia que tiene, pues no saben utilizarla como el motor más fuerte que existe.

Borghans et al (2012), citados por Vaquero (2014), investigadores de la Universidad de Maastricht, Países Bajos, en un artículo exponen que los resultados de las pruebas de rendimiento están supeditadas a habilidades cognitivas y no cognitivas.

Tomando como base la evaluación PISA 2006, describen estuvo organizada en 13 bloques diferentes de media hora de duración cada uno y de contenido distinto uno de otro. Los autores revelan que los estudiantes rinden mejor en las primeras preguntas que en las últimas, pudiendo deberse a que pierden la voluntad de hacerlo bien y la concentración a medida que se desarrolla la prueba. Se realizó una comparación con la prueba PISA 2003 y vieron que sus estimaciones de la caída en el rendimiento de la prueba por país están altamente correlacionadas entre las distintas ediciones de PISA, lo que advierte que la disminución de los resultados en el transcurso de la prueba tiene que ser debido a otros factores además del conocimiento de los estudiantes: la motivación, entre otros factores no cognitivos. Vaquero (2014).

Luego, se analizó hasta qué punto estas diferencias en términos de motivación afectan a las puntuaciones y los ranking que se publican para comparar el rendimiento entre países. El artículo muestra las diferencias en cada país participante, demostrando que existen desigualdades, este efecto varía desde el 4% de Finlandia al 13% de Grecia, por poner un ejemplo.

Los autores consiguen quitar el factor motivación de las puntuaciones reflejando mejor las habilidades de los estudiantes. Siguiendo este modelo, algunos países mejoran significativamente en la tabla cuando se elimina la motivación, mientras que otros resultan afectados de manera contraria. Japón, Gran Bretaña, Italia y Grecia parecen rendir mejor si la medición se basa en los conocimientos y la capacidad más que en la motivación,

mientras que Bélgica, Austria o Alemania mejoran sus puntuaciones debido a que sus estudiantes parecen estar más motivados.

En conclusión, los investigadores demuestran que es posible usar los resultados de las pruebas como PISA para medir diversos aspectos de la personalidad y habilidades de los alumnos. Además, manifiestan una significativa disminución del rendimiento en el transcurso de la prueba, bastante influida por la motivación, dejando abierta la posibilidad de mejorar su método de investigación y para lo cual proponen algunas alternativas. Se concluye, entonces, que la motivación puede explicar el 19% de la variación de los resultados entre los países participantes. Vaquero (2014).

Tomando como referencia este artículo, es que surgen las inquietudes por determinar los niveles de motivación que impulsan a las personas a lograr sus objetivos, ya que ciertamente desde hace algunos años se empezó a tomar interés por aquellos aspectos no cognitivos y emocionales al momento de evaluar la conducta, hablando específicamente del rendimiento.

Son pocas las investigaciones que se encuentran sobre motivación y específicamente motivación de logro en el contexto universitario, y ante esto surge el interés de conocer qué nivel de motivación de logro impulsa a los estudiantes universitarios a lograr sus objetivos en los diferentes ámbitos de su vida.

La presente investigación aporta conocimientos sobre motivación, y específicamente sobre motivación de logro, orientada a los estudiantes universitarios peruanos, como impulso para alcanzar sus objetivos, y debido a que no se encuentra información extensa sobre ello.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1 Antecedentes

Si bien son pocos los antecedentes de estudios que guarden relación directa con respecto a la motivación, específicamente en cuanto a afiliación, poder y logro enfocado a estudiantes universitarios; me permito citar los siguientes antecedentes referidos a nuestra variable objeto de estudio.

##### 2.1.1 Internacionales

Morales (2017), desarrolla una investigación con la finalidad de determinar la **“Relación entre la Motivación al Logro y el Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios: Caso Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato”**, un estudio descriptivo no experimental, con una población de 356 casos, cuya muestra representativa fue de 186 alumnos entre el primer y quinto año de carrera universitaria. Los instrumentos utilizados fueron una Ficha Socio – demográfica, la Escala Atribucional de Motivación Logro Modificada (EAML – M) de Manassero y Vásquez (1998), la Escala de Motivación al Logro (ML – 2) creada por Pedro Morales (2006) y la Ficha de registro de rendimiento académico de promedio semestral. El estudio refleja que el 53.8% tienen una motivación al logro media, seguida por una motivación alta con un 43.5% de los participantes y finalmente un 2.7% de la muestra que refleja baja motivación al logro. Cabe resaltar que al momento de evaluar los factores causales que predominan en los estudiantes con respecto al éxito académico en primer lugar se encontró al interés y esfuerzo, seguido de la tarea y capacidad, y por el otro lado se evidencia baja influencia de los pares y los exámenes. Finalmente, en el análisis descriptivo del nivel de motivación de logro el factor aspiraciones presenta mayor incidencia en los participantes, lo que refleja un alto grado de valoración por el éxito, en segundo lugar se encuentra la organización de actividades para la consecución de una meta y en último lugar el factor constancia de trabajo que evidencia la persistencia en el logro de los objetivos. De esta manera, el estudio concluye que la

motivación de logro ejerce influencia en el rendimiento académico, pero no es un factor determinante.

Por otro lado, Morán et al (2016), reúnen esfuerzos para desarrollar el trabajo titulado "**La Motivación de Logro como Impulso Creador de Bienestar: Su relación con los Cinco Grandes Factores de la Personalidad**", con el propósito de determinar el vínculo entre los rasgos y las facetas de personalidad del modelo Big Five con la motivación de logro en el ámbito académico. El estudio utilizó una muestra de 958 estudiantes universitarios de Brasil, a quienes evaluaron personalidad con el Inventario NEO PI – R (Costa y Mc Crae, 2007) y dos dimensiones de la motivación académica: logro y resultados con el Cuestionario de Metas Académicas, para poder encontrar la relación entre ellos. Los resultados arrojan que la motivación de logro está relacionada con mayor equilibrio emocional y una alta responsabilidad, así como con ser extravertido, abierto a nuevas ideas y experiencias, y a su vez ser más amable, se consideran mejor preparados para enfrentarse a la vida, se ajustan más a sus principios éticos y suelen reflexionar más antes de actuar. Por otro lado, la motivación por los resultados se relaciona con una menor amabilidad, así como con los factores extraversión y responsabilidad aunque de manera más débil que la motivación de logro. Pueden ser poco agradables, egocéntricos y no cooperan mucho, no son modestos y es posible que sean celosos al expresar sus verdaderos sentimientos. En cuanto a las similitudes, ambas motivaciones se relacionan con la autodisciplina y el orden, así como son receptivos a los sentimientos y consideran a la emoción como una parte importante de la vida. En conclusión, se encontró una fuerte relación entre los cinco factores de la personalidad y sus facetas con la motivación del logro y no tanto así con la motivación por los resultados.

Por su parte, Ramírez (2015), en la ciudad de Nuevo León – México, realiza el trabajo de investigación "**Motivación de Logro, Apoyo Social Percibido y Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios**", con el objetivo de analizar el tipo de metas de logro que predominan en estudiantes universitarios, así como el apoyo social percibido, y el rendimiento



académico a través del promedio de calificaciones del semestre previo; en un diseño descriptivo no experimental, aplicado a una muestra de 275 estudiantes universitarios; utilizando como instrumentos el Cuestionario de Metas de Logro de Elliot & Mc Gregor (2001), la Escala Percepción de Clima Escolar de Jia et al. (2009) y las calificaciones del semestre previo. Los resultados demostraron que la meta de logro predominante en los estudiantes fue la de maestría en su orientación de aproximación, demostrando que al estudiante de educación superior le interesa incrementar su habilidad, actualizarse y dominar las tareas. El promedio más alto de apoyo percibido lo obtuvo el del propio compañero, por lo que se dedujo que entre estudiantes existen sentimientos positivos y de ayuda mutua; y finalmente el indicador del rendimiento académico resultó estadísticamente significativo, obteniendo una calificación por encima de la media de calificación aprobatoria para la institución, a partir de los resultados alcanzados en los exámenes y evaluaciones aplicadas.

Asimismo, Osorio (2014), desarrolla una investigación descriptiva, buscando determinar el nivel de **"La Motivación de Logro en los Estudiantes de los Cursos de Proyectos Arquitectónicos de la Licenciatura en Arquitectura de la Universidad Rafael Landívar"**, Guatemala. Para lo cual se apoya en una muestra de 136 alumnos del primer al quinto año de estudio, aplicando las Escalas de Motivación de Logro de Morales ML – 1 y ML – 2 (2006), comparando a la motivación de logro con las variables sexo, edad, trabajo, beca universitaria, actividad extra aula y nivel de escolaridad de los padres; resultando que éstas tres últimas variables no evidencian grado de influencia, más sí dominan a la hora de escoger el tipo de tarea a realizar, si confían en sus propias habilidades, así como al momento de organizar y planificar su vida. Por otro lado, se evidencia que el nivel de motivación de logro en los estudiantes se encuentra por arriba de la media, y no varía significativamente a lo largo de los cinco años de estudio. Con respecto, al sexo, se determinó que en el segundo, cuarto y quinto año no existe variación entre varones y mujeres, sin embargo, en el primer y tercer año la motivación de logro es más alta en las mujeres. Finalmente, la autora concluye que en su mayoría prefieren

trabajar en tareas nuevas pero fáciles, el 80% se conformaría con lo que tiene en lugar de buscar nuevos retos. En general, el 50% para todos los años de estudio hacen lo que pueden por encontrarse entre los primeros, sin embargo, no les interesa llegar lejos en su vida profesional y se conformarían con lo que tienen.

Finalmente, Aguilar de Tena et al (2013), realizaron el estudio titulado **“Ansiedad y Motivación de Logro en estudiantes universitarios: Un estudio correlacional”**, Granada – España, con el propósito de evaluar si existían diferencias entre estudiantes de diferentes programas profesionales y el nivel de ansiedad y motivación de logro autopercebido, de cara a su próxima inserción al mundo laboral. Dicho estudio utilizó una adaptación de las Escalas de Mehrabian (1968) y las Escalas de Motivación de Logro ML – 1 y ML – 2 de Morales (2006), en una muestra española de 160 alumnos en cuatro facultades diferentes, hallando que los estudiantes con mayores niveles de ansiedad tendrían unas expectativas de logro menores, y viceversa. Del mismo modo, con respecto a los diferentes programas no se encontraron diferencias significativas entre ellas en relación a las variables medidas debido a que la muestra no fue muy significativa, y concluyendo que sería interesante la posible incorporación del psicólogo al ámbito universitario, otorgándole un papel de ayuda y orientación, con la finalidad de mejorar las expectativas del futuro profesional, así como minimizar los niveles de ansiedad y optimizar la percepción de la motivación de logro.

### **2.1.2 Nacionales**

Burmester (2017), con el fin de hallar la **“Relación entre Motivación de Logro y Empatía en Alumnos de Psicología en una Universidad, Lima – Perú”**, lleva a cabo una investigación correlacional, en una muestra de 171 estudiantes del primer al sexto año de estudios profesionales. Los instrumentos aplicados fueron la Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML – M) de Manassero y Vásquez (1998), adaptada a estudiantes universitarios de Lima y el Índice de Reactividad Interpersonal de Davis (1983), cuyos resultados evidencian que existe una relación débil, positiva y estadísticamente significativa entre las puntuaciones totales de ambas

escalas, aceptando la hipótesis general que existe una relación significativa entre la motivación de logro y la empatía en estudiantes universitarios de la carrera de psicología, sin embargo; se sugiere en próximas investigaciones utilizar instrumentos especializados para medir ambas variables y controlar las variables externas y tipo de muestreo, así como tener presente una muestra mayor.

En otro estudio, López (2017), busca determinar la relación entre **“La Motivación de Logro y Rendimiento Académico en Estudiantes de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de una Universidad Pública en Lima”**, a partir de una población de 124 estudiantes, cuya muestra probabilística estuvo constituida por 85 estudiantes. El instrumento utilizado fue la Escala Atribucional de Motivación de Logro Modificada (EAML – M), cuyo resultado demostró que la motivación de logro no establece relación significativa con el rendimiento académico, deduciendo que cada estudiante se auto motiva de acuerdo al grado de interés y exigencia que pueda tener, entendiéndose que suele identificar aquellos mecanismos que contribuyan a consolidar aprendizajes y obtener mejores rendimientos durante su permanencia en la carrera profesional.

Por su parte, Vásquez (2016), en la ciudad de Trujillo, con el propósito de hallar la **“Relación entre la Motivación de Logro, Estilos de Aprendizaje y Rendimiento Académico en Estudiantes del Área de Cirugía Bucal de la Escuela de Estomatología - UPAO 2015 – 2020”**, desarrolla una investigación de diseño correlacional, que utilizó como instrumentos el Test de Motivación de Logro Académico de Thornberry (2002), el Test de Estilos de Aprendizaje de Kolb y un informe de promedios ponderados entregado por la Secretaría de la Escuela, a fin de realizar el análisis respectivo en cuanto al rendimiento académico. La población utilizada fue de 600 alumnos, luego de aplicar la técnica de muestreo simple se obtiene una muestra de 194 estudiantes, arrojando como resultado una motivación de logro baja, con un 69.6% del total de la muestra, incluyendo las dimensiones de acciones, aspiraciones y pensamientos orientados al logro; un 22.2% y 8.2% de la población con motivación media y alta

respectivamente. A partir de ello, se determinó que no existe relación o influencia de la motivación de logro sobre los estilos de aprendizaje de los alumnos, destacando el estilo acomodador en esta última variable, lo que refleja que el perfil del estudiante de estomatología es de una persona organizada, sociable y orientada hacia la acción. Finalmente, se encontró dependencia significativa entre la motivación de logro y el rendimiento académico, ya que los estudiantes con una motivación alta y un rendimiento bueno representan un 25%, lo que sustenta que los estudiantes con motivación de logro alta se plantean metas realistas y alcanzables para poder comprobar dicho rendimiento.

Por otro lado, Abanto (2016), con el objetivo de hallar la **“Relación entre Motivación, Estilos de Aprendizaje y Rendimiento Académico en los Alumnos de la Carrera de Enfermería Técnica del Instituto Superior Tecnológico “San Luis” de Trujillo – 2011”**, desarrolla una investigación descriptiva correlacional, con una muestra conformada por 50 alumnos del quinto ciclo de la carrera, empleando como instrumentos el Inventario de Estilos de Aprendizaje de Kolb (1997), la Escala de Motivación M – L de Luis Vicuña Peri (1996) y los promedios finales de los alumnos del quinto ciclo de la carrera de enfermería técnica. La investigación revela que no existe relación significativa entre el estilo de aprendizaje y el nivel de rendimiento académico, sin embargo; se identifica una relación significativa entre el nivel de motivación, tanto de afiliación, de poder y de logro con el rendimiento académico, y esto puede deberse a que las personas motivadas hacia la carrera de enfermería poseen el impulso de relacionarse con las personas, y otras actitudes movidas por la colaboración y la satisfacción interna de alcanzar metas y ayudar a otros.

Finalmente, Sánchez (2015), en su estudio titulado **“La Motivación según Mc Clelland y el Rendimiento Académico en Estudiantes del I Ciclo de Pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima – Perú 2012”**, un estudio correlacional no experimental, a fin de conocer la intensidad y la relación de la motivación desde la concepción de McClelland con el rendimiento académico, para lo

cual se empleó una muestra censal de 100 alumnos, y se utilizaron como instrumentos la Escala de Motivación de Logro M – L de Luis Vicuña Peri (1996) y Actas de Rendimiento Académico correspondiente al semestre 2012 – 1. Los resultados de la investigación demostraron que la motivación y el rendimiento académico no están relacionados, por lo tanto, son independientes entre sí, entonces, un estudiante puede tener motivación de logro, de poder o de afiliación y su rendimiento puede ubicarse en cualquier categoría, lo que demostró que la hipótesis que propone dicha relación entre variables es nula. Sin embargo, cabe resaltar que es la motivación de afiliación la que destaca entre los estudiantes.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Motivación:**

A lo largo de la historia, la motivación ha sido un tema de interés para la psicología, estando en permanente estudio. Desde principios de la humanidad, el pensamiento filosófico aporta significativamente en el desarrollo de la psicología y el estudio de la motivación, con Platón y Aristóteles. Luego, el dualismo de Descartes (1596 – 1659) sostiene que el cuerpo y el alma son los que impulsan al hombre, a través del instinto y la voluntad, respectivamente.

Kant (1724 – 1804), afirma que todo conocimiento empieza en la experiencia pero no todo procede de la experiencia, ya que las sensaciones que vienen de fuera deben ser organizadas en el pensamiento. Él establece tres categorías psicológicas: conocimiento, sentimiento y motivación.

En el estudio del comportamiento humano, pocos conceptos son los que han suscitado mayor interés y expectativas entre los estudiosos, y uno de ellos son aquellos relacionados con los procesos motivacionales. Siguan (1979), manifiesta que una psicología que no concede a la motivación un lugar primordial en sus preocupaciones no merece ser llamada ciencia de la conducta.

El término motivación, deriva del latín *motus* que significa causa del movimiento. Muchos son los significados que le han dado diversos autores, sin embargo; en el campo de la psicología, podríamos entenderla como la voluntad que impulsa al individuo hacia ciertas acciones, permaneciendo firme hasta cumplir su objetivo.

Piaget, en su estudio de la infancia y desarrollo cognitivo, sostiene que la motivación es la voluntad y el interés del niño por aprender y absorber todo lo que le ofrezca el entorno. Para el autor, los factores representativos de la motivación derivan de tres motivos básicos: el hambre, el equilibrio y la independencia en relación al ambiente, concluyendo que el concepto motivacional más importante es la búsqueda del equilibrio.

Desde una perspectiva académica, Santos (1990) citado por Polanco, señala que la motivación es el grado en que los alumnos luchan para conseguir aquellas metas académicas que consideran valiosas y de gran significado.

Para Stoner (1996), la motivación es un aspecto de la psicología humana, que incluye los factores que provocan, conducen y sostienen la conducta, todo aquello que posibilita que las personas se tomen impulso hacia el logro de algún objetivo.

Mahillo (1996), citado por Sánchez (2011) afirma que la motivación es el primer paso que lleva a la acción, es decir, que para que un individuo lleve a cabo una acción debe primero querer hacerla.

Por otro lado, Chiavenato (2000) define a la motivación como el producto de la interacción entre el individuo y la situación presente, se encontrará motivado o no, dependiendo de cómo sea percibida la situación. Cabe resaltar que para él la motivación humana es cíclica, ya que el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades conforme van apareciendo.

A partir de esto, es un hecho que la motivación es uno de los procesos que más influyen en el comportamiento humano, para que un individuo esté

movido a realizar algo, debe estar presente la necesidad y el deseo de hacer algo. Entonces, para que esto se lleve a cabo se evidencia la existencia de un proceso motivacional, que indudablemente varía de un individuo a otro, ya que cada persona es diferente una de la otra.

Diversos autores se han interesado en explicar este ciclo motivacional a partir de sus investigaciones.

### **2.2.2 Proceso de la Motivación**

El estudio de la motivación ha sufrido un cambio progresivo a lo largo de los años, está claro que se trata más de un proceso dinámico que de un estado fijo. Autores consideran el proceso motivacional desde diferentes perspectivas.

Johnmarshall Reeve (1959), centra su interés en el estudio empírico de los aspectos de la motivación y emoción humanas, haciendo énfasis en los estilos de motivación de los profesores y la motivación sumado al compromiso de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. En su obra "Motivación y Emoción"(2004), propone el estudio de la motivación desde dos niveles, uno teórico y uno práctico, explicando que la motivación trata de los conflictos humanos, los deseos y las aspiraciones dentro de cada persona, así como el medio y la cultura, los cuales explican porque un individuo quiere lograr algo.

Para Reeve (1994), el estado motivacional se da mediante un proceso cíclico de cuatro etapas: la anticipación, en donde el individuo presenta un estado de privación y de querer alcanzar una meta; la activación y dirección, etapa en la que el motivo se inicia con el estímulo que puede ser tanto intrínseco como extrínseco; la conducta activa y retroalimentación, en la que el individuo realiza la acción que lo acerca o lo aleja de su objetivo y que le permite evaluar el éxito o fracaso; y finalmente, el resultado, o satisfacción del motivo, cabe resaltar que si el motivo no ha sido logrado, la conducta persistirá.

Por su parte, para Deckers (2001), el proceso motivacional se establece en una secuencia de tres momentos, la elección del motivo o aquel objetivo que se quiere conseguir, las conductas que llevarán a cabo para conseguir el objetivo, y la ejecución de la conducta, etapa final, que concluye con la satisfacción del motivo.

Finalmente, para Fernández – Abascal (2001), el proceso motivacional inicia con la intención del individuo por realizar una conducta, ésta supeditada a uno o varios factores que determinan la motivación; luego, se activa el comportamiento en donde la conducta se pone en acción con una determinada intensidad, dicha conducta será dirigida por la intención previa. Todo esto se da en un continuo proceso de retroalimentación, en donde el individuo va obteniendo información sobre el progreso de su ejecución. Cabe resaltar, que la intención es el factor motivacional que más influye en la conducta, siendo determinada por tres factores: la actitud, las normas subjetivas y el control voluntario.

### **2.2.3 Tipos de Motivación**

#### **a) Motivación Intrínseca**

Cuando el ser humano realiza determinada actividad por el placer o interés que su acción conlleva, sin aparentes razones externas, estamos hablando de motivación intrínseca; es decir, aquella tendencia propia del ser humano por realizar actividades simplemente por el placer de hacerlas. Arroyo et al (2014).

Reeve (1994), citado por Domínguez et al (2014), nos dice que la motivación intrínseca está basada en factores internos como la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo, que brotan de manera espontánea desde el interior y de necesidades psicológicas que estimulan la conducta sin que haya la presencia de recompensas extrínsecas.

Asimismo, Cirino (2003) citado por Navarro (2016), plantea que la curiosidad, la competencia, el reconocimiento, la aceptación, la autonomía y



los intereses son algunos elementos asociados a la motivación intrínseca. La motivación intrínseca se produce cuando las recompensas son internas y personales.

Nuevamente Arroyo et al (2014), afirman que aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de la tarea, también pueden influir de positivamente en la motivación intrínseca. Por otro lado, establecen que las emociones negativas pueden repercutir en la motivación intrínseca reduciendo el disfrute de la tarea o finalmente conduciendo a no ejecutarla.

En este marco, Aguilar et al (2004) citados por Navarro (2016), argumentan que en contextos académicos, la motivación intrínseca se basa en el interés y el deseo aprender, mientras gozan del desarrollo de las actividades.

#### **b) Motivación Extrínseca**

En contraposición a la motivación intrínseca, la motivación extrínseca es aquella en la que los motivos de la acción son ajenos a la misma, es decir, dependen de factores externos.

García (2006), citado por Ospina (2006), define a la motivación extrínseca como el impulso que produce en la persona determinado hecho, objeto o evento, en cualquier caso externo a ella, que propicie la realización de una actividad. En un contexto académico, Ospina (2006) refiere que el alumno extrínsecamente motivado centra la importancia el aprendizaje en los resultados y sus consecuencias, es decir, se interesa por lograr beneficios y evitar incomodidades.

Reforzando lo anterior, Anaya et al (2010) sostienen que un alumno puede estar extrínsecamente motivado en aquello que asume como su responsabilidad, a fin de lograr reconocimiento o eliminando el riesgo de alguna consecuencia negativa, externa a la actividad en sí misma.

## 2.2.4 Teorías de la Motivación

La motivación sin duda, es un tema bastante complejo y como se ha mencionado anteriormente ha interesado a investigadores y autores a través de la historia.

### a) Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow

Abraham Maslow (1908 – 1970), psicólogo estadounidense, puso de manifiesto que el ser humano tiene una serie de necesidades psicológicas y sociales permanentes; a través de su *"Teoría de la Motivación Humana"* (1943), propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas y que se encuentran ubicadas de manera ascendente, de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Quintero (2011).

Maslow explica que mientras la persona está en proceso de satisfacer una necesidad, nuevas necesidades se hacen presentes encaminando un nuevo comportamiento. Colvin et al (2008) citados por Quintero (2011), consideran que sólo cuando una necesidad está razonablemente satisfecha se disparará una nueva necesidad.

La jerarquía de necesidades que describe Maslow está dada en cinco categorías mostradas en el siguiente gráfico:

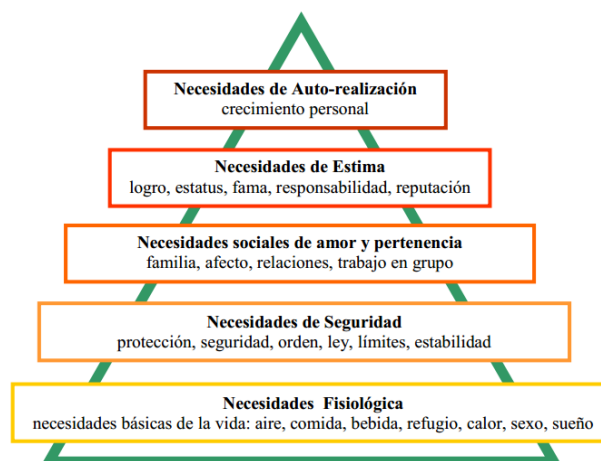


Figura 1. Jerarquía de las Necesidades de Maslow. Adaptado por A. Chapman (2007)

Donde,

- **Necesidades Fisiológicas:** o necesidades primarias del ser humano, como respirar, comer, beber, dormir, entre otras.
- **Necesidades de Seguridad:** aquellas que procuran seguridad, estabilidad y protección al individuo.
- **Necesidades de Amor y Pertenencia:** las cuales contienen el amor y la afiliación hacia la familia, amigos, pareja entre otros.
- **Necesidades de Estima:** que permiten al individuo sentirse reconocido, exitoso, le brindan confianza y autoestima. Maslow establece las necesidades de estima alta como el respeto a uno mismo, logros e independencia; y las de estima baja que se orienta a los demás, necesidad de fama, entre otros.
- **Necesidades de Autorrealización:** referidas al cumplimiento del potencial personal, las metas y objetivos de superación.

Cabe resaltar, que sólo surgirán nuevas necesidades una vez que las primarias se encuentre completa o medianamente satisfechas. En un contexto académico, Quintero (2011), afirma que las investigaciones de Maslow en el área de las necesidades humanas, son parte del paradigma educativo humanista, en donde el logro de la autorrealización para los estudiantes en todos los aspectos de la personalidad es una parte esencial, promoviendo una educación enfocada en el crecimiento personal.

### **b) Teoría del Factor Dual de Herzberg**

El psicólogo Frederick Herzberg (1923 – 2000), destacado en el campo de la psicología industrial y organizacional, ha desarrollado estudios de gran impacto y relevancia para el mejor entendimiento de la compleja dinámica de la motivación humana en el trabajo. Manso (2002).

En 1959, formula la denominada Teoría de los Dos Factores, a fin de explicar el comportamiento del individuo en función de sus niveles de motivación y satisfacción en el ámbito laboral:

## - **Factores Higiénicos**

Son aquellos que se encuentran en el entorno del trabajador y las condiciones en que desempeña su trabajo, por lo cual están vinculados a la insatisfacción. Gutiérrez (2015). Herzberg denominó a estos factores de higiene en alusión a los principios de higiene médica, eliminando o previniendo los peligros a la salud. Manso (2002). Podemos denominar a estos factores como motivadores extrínsecos, Chiavenato (2006) citado por Gutiérrez (2015), nos dice que son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Podemos mencionar entre estos factores al salario y beneficios, la supervisión, el ambiente físico, el clima laboral, las políticas de la empresa, entre otros.

Es importante destacar que cuando dichos factores no están presentes o se aplican de manera incorrecta no logran que el empleado esté satisfecho, ni más motivado, simplemente reducen o desaparecen la insatisfacción. Manso (2002).

## - **Factores Motivadores**

Son aquellos que se encuentran controlados por el individuo, y se relacionan con el cargo en sí mismo y las tareas que realiza, involucrando los sentimientos de crecimiento personal y las necesidades de autorrealización. Gutiérrez (2015). Para Herzberg la relación de un individuo con su trabajo era fundamental, al igual que su actitud para determinar el éxito o el fracaso del mismo, sostuvo que los factores motivadores causan un efecto profundo y estable sobre el comportamiento, pues cuando son óptimos logran la satisfacción en el trabajador; siendo de manera contraria si éstos son carentes o insuficientes. Niño (2014).

Se puede considerar entre estos factores a los logros, el reconocimiento, la independencia y promoción laboral. Para el autor la presencia de estos factores en el puesto de trabajo

contribuye a mejorar los niveles de motivación, y por ende a mejorar su desempeño. Manso (2002).

### **c) Teoría de las Necesidades de McClelland**

David McClelland (1917 – 1998), psicólogo estadounidense y profesor de la Universidad de Harvard, realizó diversas investigaciones y artículos experimentales contribuyendo a la psicología de la Motivación. En su Teoría de las Necesidades (1961), sostiene que cuando el individuo ha cubierto sus necesidades básicas orienta su conducta hacia tres tipos de necesidades. Rivera (2014), motivadas por el poder, la afiliación y el logro.

Perilla (1998), acota que McClelland toma el afecto como base para los motivos, ya que los estados de dolor y placer se pueden manipular experimentalmente cuando se trabaja con motivaciones, ya que el afecto brinda mayores elementos esclarecedores que otras teorías.

Es importante señalar que aunque el desempeño de una persona con cualquiera de los tres motivos puede ser similar, la razón por la cual hacen algo genera una diferencia sustancial, ya que se puede trabajar muy bien por la presión del grupo, por el interés que despierta la tarea y el placer de desarrollarla, o por obtener algún beneficio adicional. Vicuña et al (2014).

#### **- Motivación de Poder**

Determina la conducta de un individuo cuya necesidad interior es ejercer influencia y control sobre los demás y obtener reconocimiento por parte de ellos. Batista (2010). Las personas motivadas por el poder se muestran más dispuestas a asumir riesgos, y cuando hacen uso del poder constructivamente pueden colaborar grandemente con el desarrollo de organizaciones de éxito. Sánchez (2015).

Además, las personas con una necesidad de poder socializado pueden asociarse a menudo con el líder eficaz, quienes se dan cuenta que el poder debe ser distribuido y compartido, y a su vez

facultan a otros que usan ese poder para promulgar y promover la visión de líder. Whelan (2014).

- **Motivación de Afiliación**

Atkinson, Heyns y Veroff (1954) citados por Lebon (2013), definen como la necesidad de establecer, mantener o recuperar una relación afectiva positiva con otras personas. Además, Santrock (2002) citado por Araya et al (2009), afirma que las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar en la calidad de sus relaciones personales. Entonces, un individuo con motivo de afiliación es quien necesita interactuar con otras personas, buscando mantener buenas relaciones interpersonales y experimentando la comprensión de los demás. Estas personas laboran mejor cuando pueden seleccionar a sus amigos, así como cuando reciben alguna felicitación por su trabajo. Sánchez (2015).

Sánchez (2015), también afirma que estas personas temen la desaprobación y se interesan por la opinión que se tiene de ellos, en este sentido, Lebon (2013) acota que el motivo de afiliación subyace no al hecho de relacionarse porque sí, sino más bien, por miedo a ser rechazado, a relacionarse mal o a no tener la aceptación esperada.

- **Motivación de Logro**

La tercera necesidad propuesta por McClelland y quizás la más importante por tratarse del objeto de estudio del presente trabajo, es la necesidad de logro, que define la conducta de un sujeto con tendencia a buscar el éxito en situaciones desafiantes que representen un reto, y que requieran demostrar capacidad y evaluar el desempeño. Lebon (2013).

Las personas con una alta necesidad de logro, disfrutan tomando responsabilidades y buscan distinguirse por hacer bien su trabajo.

Araya et al (2009). Se trata entonces, de una motivación que proviene del ser y conduce a metas e impulsos más elevados, ya que las personas trabajan mejor y obtienen triunfos más sobresalientes.

Además, Gjesme (1981) citado por Álvarez (2012), considera que la motivación de logro está muy ligada al tiempo, ya que quienes están orientados hacia el futuro tienden a hacer planes y tienen metas a largo plazo.

#### d) Teoría de las Expectativas de Vroom

El psicólogo canadiense Víctor H. Vroom (1932 - ), desarrolla la Teoría de las Expectativas (1964), para predecir los niveles de motivación, de los individuos, especialmente en el mundo laboral. Marulanda et al (2014).

Vroom afirma que una persona va a orientar su comportamiento en base a la expectativa que visualice, es decir, que su esfuerzo por alcanzar una meta representa un atractivo resultado para él. Coca (2017). Las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa al esfuerzo realizado. En una concepción laboral, el individuo prefiere dar un rendimiento que le produzca mayor beneficio. Uscanga et al (2010).

Las expectativas de Vroom comprenden tres elementos.



Figura 2. Teoría de las Expectativas. Adaptada por Tatyana Saltos. Motivación y Liderazgo. 2016

Donde,

- **Expectativa (E):** vínculo que existe entre el esfuerzo y el desempeño, el individuo percibe que su esfuerzo le permitirá alcanzar un nivel de desempeño esperado.
- **Instrumentalidad (I):** vínculo entre el desempeño y la recompensa.
- **Valencia (V):** mide el valor de la recompensa. Cuán atractivo es para el individuo alcanzar el resultado.

Coca (2017), afirma que es lógico que una persona se desempeñe lo mejor posible para conseguir lo que desea, teniendo en cuenta que es posible lograrlo y le resulte atractivo. Por el contrario, si considera que a pesar de su esfuerzo no va a lograr alcanzar su objetivo o el resultado será poco valioso, no va a esforzarse, cambiando de expectativa o rechazando el proyecto.

#### e) Teoría de la Equidad de Adams

El psicólogo belga J. Stacey Adams (1925 - ), interesado en explicar la motivación en un contexto laboral, en 1963 plantea la Teoría de la Equidad, basada en el principio de la comparación social, afirma que los empleados comparan entre sus esfuerzos y sus recompensas con otros compañeros que tienen similares condiciones de trabajo. Donde, existe equidad, cuando el empleado percibe equivalencia o igualdad entre su esfuerzo y su recompensa en relación a otros empleados. Calzolaio et al (1994). Por lo tanto, los empleados no solo están interesados en satisfacer sus necesidades, sino que también quieren que la recompensa sea justa. Entendiendo que el fenómeno de la justicia aplica a todo tipo de estímulos, cabe señalar, económicos, sociales y psicológicos. Méndez (2009).

Robbins et al (2009), sostienen que existen tres categorías como referentes de comparación, la variable que elijan los empleados para compararse es muy importante:



- **Los Otros:** aquellas personas con empleos similares en la misma organización, o amigos y compañeros de profesión. Es importante acotar que se basan en información transmitida de boca a boca, periódicos y artículos que hablen sobre sueldos, y así comparan el propio con el de otros.
- **El Sistema:** considera su propia administración y la aplicación de las políticas y procedimientos salariales.
- **El Yo:** aquellas experiencias personales anteriores como empleos, contactos entre otros.



Figura 3. Teoría de la Equidad J. Stacy Adams. Adaptado por E. Cueva. Motivación. 2017

Donde, la motivación de los trabajadores dependerá de la percepción de la equidad y justicia con que son tratados, de tal manera que si se encuentran bien, su motivación crecerá y mejorará su rendimiento, en cambio, si perciben un trato desigual, se sentirán motivados a establecer una estrategia que les permita neutralizar o disminuir esta falta de equidad. Vélaz (1996).

### 2.2.5 Logro

Teniendo su origen en el latín *lucrum*, cuyo significado es ganancia o provecho, la Real Academia Española define el término logro como la acción

y efecto de lograr, entendiendo por esto conseguir algo que se intenta o desea, así como, gozar o disfrutar de algo.

Westcott (2008) sostiene que cuando se establecen los objetivos de algún proyecto, el término logro(s) se utiliza para especificar aquellas cosas tangibles producidas por dicho proyecto, siendo los principales factores que los distinguen el tiempo y su medición.

El Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), en su blog oficial (2013), establece que los logros son todos aquellos resultados concretos, puntuales, positivos y que signifiquen ganancia o éxito para la organización donde un individuo se desempeña.

Por otro lado, para Giraldo (2018), el logro es la perseverancia de ir por un mismo camino sin desistir en el tiempo por diversos factores que puedan presentarse, tanto intrínsecos como extrínsecos. Para la autora, el logro es un valor que lleva al individuo a la conquista, al triunfo y a nunca rendirse a pesar de las dificultades.

Por su parte, Delgado (2009) afirma que decidir y actuar implica una actitud de valentía, es poner en marcha los sueños y todo lo que se ha proyectado en el tiempo; dicho esto, para cada objetivo se deben establecer metas que permitan medir el nivel de logro, y desarrollar estrategias para llevarlas a cabo a través del tiempo.

A esta idea, la Escuela de Negocios Española EAE Business School (2017), reitera que el logro manifiesta una voluntad que no se materializa en el puro hacer, requiere de eficacia, de eficiencia, y de la necesidad de ser medida; y no únicamente a nivel de la empresa, sino también personal, ya que sin esta voluntad el esfuerzo de la persona se desvanece y pierde valor. El logro, concluyen, se plasma como una necesidad de continuidad en el tiempo.

### **2.2.6 Motivación de Logro**

La Motivación de Logro es el impulso del individuo hacia el éxito en situaciones que impliquen un reto, y en las que pueda capacidad y que

permitan evaluar su desempeño. Lebon (2013). A su vez, Morales (2006), sostiene que se caracteriza por la búsqueda del éxito, la competitividad, la constancia y la organización en el trabajo, el proponerse metas a largo plazo.

La noción original parte de Max Weber (1930), que relaciona la motivación de logro con la ética protestante del trabajo y el auge del capitalismo en los países del norte europeo. Morales (2006).

Luego, Murray (1938), citado por Lebon (2013), define a la motivación de logro como una tendencia a vencer obstáculos, superando las tareas difíciles lo mejor y más rápido posible. Con respecto al momento en que se desarrolla esta motivación, también se tiene muchas hipótesis al respecto, concluyendo que empieza a desarrollarse entre el año y medio y tres años y medio de vida.

Murray, gran estudioso de la motivación humana contribuye conceptualizando el concepto de necesidad, afirmando que ésta tiene bases fisiológicas relacionadas con las fuerzas químicas del cerebro, por lo tanto, las necesidades podrían surgir tanto de procesos internos como de acontecimientos externos. Da Nova (2013). Para Murray, la necesidad es una tensión que conduce a la persecución de un objetivo, el cual si es alcanzado liberará dicha tensión; sugiriendo que la conducta está motivada principalmente por evitar o liberar tensiones desagradables. Mujica (2009).

Da Nova (2013), acota que Murray creó una lista de las veinte necesidades humanas más importantes, entre ellas la necesidad de logro; y para medir todas éstas utilizó una serie de técnicas, siendo su mayor aportación el Test de Apercepción Temática (TAT).

Posteriormente, McClelland (1961), define tres tipos de motivación en el individuo, siendo éstos los motivos de logro, de afiliación y de poder. Cabe resaltar, que aunque es probable que se presenten en cierto nivel los tres, siempre hay uno que prima y que conduce la conducta del individuo. Vicuña et al (2004).

McClelland, sostiene que la Motivación de Logro es un proceso que requiere esfuerzo, pues el individuo está orientado hacia la excelencia, buscando hacer algo único. Mujica et al (2009). Este impulso se refiere al grado de satisfacción que proviene de lo que el individuo realiza, en este sentido, una persona con alta motivación de logro se esfuerza por tareas que a su juicio considera importantes, pero a su vez son alcanzables. Además, evitará las metas fáciles, ya que alcanzarlas no le dará la sensación real de triunfo. Vicuña et al (2004).

Con respecto a la Motivación de Afiliación, McClelland sostiene que obedece a una conducta social que encuentra satisfacción en la creación y disfrute de vínculos afectivos con otras personas. La meta es alcanzar una relación afectiva recíproca y una necesidad de ser aceptado y requerido a través de la ayuda brindada a los demás. Mujica et al (2009). Vicuña et al (2004), señala que el motivo de afiliación puede relacionarse como un tipo de motivación orientada a la seguridad, y por lo tanto, no es una respuesta a la ansiedad, sino un estímulo positivo de goce.

El último motivo de McClelland se refiere a la dominancia o poder, fundamentada en la necesidad del individuo por colocarse sobre los demás y ejercer sobre ellos algún tipo de control. Vicuña et al (2004). Cabe destacar que McClelland distingue dos formas de expresión de poder, el poder personal, que busca ejercer dominio sobre los demás; y el poder social, que se interesa por contribuir al bienestar de los demás, dándole una connotación más positiva a este tipo de motivación. Lebon (2013).

Ciertamente la Teoría de McClelland ha sido un referente importante para diversos autores, quienes identifican que las personas con alta necesidad de logro quieren hacer bien las cosas y obtener mejores resultados que otros, incluyendo a los que tienen mayor autoridad, disfrutan tomando responsabilidades personales y recibiendo la respectiva retroalimentación por su conducta. Marulanda et al (2014).

Seguidamente, Atkinson (1964), formula una teoría global de la motivación y la conducta del logro, según la cual ésta última estaría dada por

la tendencia a la búsqueda del éxito menos la tendencia a evitar el fracaso. Mujica (2009). Para el autor, el motivo hacia el éxito y el motivo hacia la evitación del fracaso son distintos; el primero, que sería equivalente a la necesidad de logro en términos de McClelland, está dado por la probabilidad de éxito y por el valor del incentivo del éxito, y la tendencia a evitar el fracaso, se encuentra dada por la probabilidad de fracaso y el valor incentivo del mismo. Romero (1981).

Cabe resaltar, que Atkinson centra sus estudios en los motivos que utilizan las personas en relación con el desempeño, utilizando el término incentivo dentro del enfoque motivacional, y propone que el éxito y el fracaso se presentan en proporciones diferentes en cada individuo. Rodríguez (2004), citado por Batista et al (2010).

Después de McClelland y Atkinson hasta el día de hoy, el estudio de la motivación de logro ha ido tomando conceptos más claros en los diferentes contextos, y diversos autores se han interesado por dar sus aportes acerca del tema, Morris et al (2005), citados por Padrón et al (2010), afirman que las personas con motivación alta hacia el logro tienen una esperanza más elevada de tener éxito que su temor al fracaso, corren riesgos moderados más que altos o bajos, y persisten en el esfuerzo cuando se presenta dificultad en las tareas.

Por su parte, Newstrom (2007), citado por Padrón et al (2010) manifiesta que la motivación de logro es un impulso que fomenta en las personas alcanzar objetivos y ascender por la escalera del éxito, siendo el logro visto como algo implícitamente importante y no sólo por las recompensas que precedan de él.

Finalmente, tomando como referentes todas las investigaciones presentes en el tiempo se puede entender que la motivación de logro está referida a conductas orientadas a alcanzar el éxito poniendo todo su esfuerzo, para lograr un determinado nivel de excelencia. Es por tanto, una forma de motivación intrínseca, ya que la recompensa es el logro mismo. Romero (1981).

## 2.3 Definiciones Conceptuales

### - **Motivación:**

La Real Academia Española (RAE) define a la motivación como el conjunto de factores internos o externos que intervienen en parte en las acciones de una persona.

Páez et al (2001) afirman que la motivación es la realización de conductas dirigidas a metas definidas por las características propias del individuo y de la coordinación social.

Santrock (2002), sostiene que son las razones por las que las personas se comportan de una u otra forma. Reiterando que el comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido.

Titone (2013), la define como el hecho de seleccionar un motivo que ayude a realizar una acción o un conjunto de acciones encaminadas a un objetivo digno de ser alcanzado.

Extremera et al (2017), establecen que es un proceso que pretende aumentar la probabilidad de adaptación del organismo a los cambios que suceden en el medio ambiente, y satisfacer una necesidad presente.

### - **Logro:**

La Real Academia Española (RAE) define al logro como ganancia o lucro. Acción y efecto de lograr.

El portal Definición conceptualiza al logro, como el alcance de una meta propuesta, para lo cual se requiere de diferentes acciones previamente acordadas.

El diccionario en línea Definición ABC, lo define como la obtención de aquello que se ha venido intentando y a lo cual se han destinado esfuerzos tanto psíquicos como físicos.

El glosario de términos educativos del INEI, refiere que el logro es el resultado que debe alcanzar el estudiante al concluir una asignatura; los propósitos y aprendizajes esperados en los estudiantes.

Giraldo (2008), define al logro como la perseverancia de ir por un mismo camino sin desistir en el tiempo por diversos factores que puedan presentarse, tanto intrínsecos como extrínsecos.

- **Motivación de Logro:**

Romero (1981), sostiene que la motivación de logro es aquella conducta relacionada con la tendencia a esforzarse por conquistar el éxito en relación a un determinado nivel de excelencia, siendo la recompensa el logro en sí.

Gatewood et al (1995), definen a la motivación de logro como el constructo mental que mantiene continuamente a las personas impulsadas hacia altos desafíos, en busca de oportunidades para desempeñarse demostrando su habilidad de desenvolvimiento particular.

Marshall (2000), sostiene que se trata de un impulso de superación relacionado a un criterio de excelencia.

Jiménez (2010), establece que la motivación de logro es una nueva forma de reflejar la motivación durante el desarrollo de una persona, y varía en función de los efectos que logre en ésta, ya que será mayor o menor dependiendo del miedo que tenga a fracasar.

Guédez (2013), afirma que es el impulso que lleva a los individuos a imponerse metas elevadas de alcanzar, movidos por el deseo de excelencia, aceptando responsabilidades y necesitando retroalimentar su desempeño.

- **Motivación de Afiliación:**

McClelland (1961), la define como una forma de conducta social que busca la creación y goce de vínculos afectivos con otras personas.

Romero (1991), sostiene que es una red de conexiones cognitivo afectivas del individuo, vinculadas con la sensación de bienestar con uno mismo y con los demás.

Reeve (1994), afirma que la motivación de afiliación implica establecer, mantener o recuperar relaciones afectivas con otras personas.

Opere, afirma que es el interés del individuo por relacionarse con otras personas, ser parte y tener el respeto de un grupo.

Lebon (2013), la define como el fin de una persona por crear y mantener relaciones afectivas con otros.

- **Motivación de Poder:**

McClelland (1961), establece como la necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y a su vez recibir reconocimiento por parte de ellas.

Pérez (2008), afirma que la motivación de poder proviene del ego, la cual se manifiesta por el deseo de influir en el otro, intentando que éste modifique su manera de ser, de pensar y de actuar.

Chang (2010), la define como el impulso que tiene el individuo para controlar los medios que le permite dirigir, influir y dominar a otros.

Linares, sostiene que la motivación de poder tiene que ver con hacer impacto en los demás, el impulso de cambiar a las personas y el deseo de hacer una diferencia en la vida.



Opere, finalmente, afirma que surge de la voluntad de las personas por influir y controlar el comportamiento de los demás.

- **Expectativa:**

La Real Academia Española (RAE), define expectativa como la esperanza de conseguir algo. Posibilidad razonable de que algo suceda.

Vroom (1964), la define como la percepción subjetiva sobre la probabilidad de que un determinado acto estará seguido por un resultado esperado.

Giraldo (2008), afirma que la expectativa tiene que ver con las proyecciones que el individuo tiene, siendo sinónimo de esperanza, sólo que es más poderosa porque está fundamentada en hechos.

Bonada (2012), denota que la expectativa supone hacer una predicción con respecto al futuro, un pronóstico basado en algo probable.

Sánchez (2014), sostiene que es la creencia, ilusión, deseo y valor que cada individuo genera en función de varios factores como la educación, experiencias previas, personalidad entre otros.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

##### **3.1.1 Tipo**

El tipo de investigación utilizado para el presente trabajo es descriptivo. Para Sabino (1992), la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos y su característica fundamental es la de interpretar correctamente. Su objetivo principal es encontrar características de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que expliquen su estructura o comportamiento, brindando información sistemática y comparable con la de otras fuentes.

Por su parte, Hernández et al (2006), afirman que los estudios descriptivos buscan medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables o conceptos a las que se refieren, para describir lo que se investiga.

##### **3.1.2 Diseño**

Asimismo, el diseño de investigación utilizado es no experimental, Kerlinger (1983), citado por Ávila (1999), la describe como una investigación sistemática en la que no se tiene control sobre las variables independientes, porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables.

En este sentido, se observan los hechos como se presentan en un contexto real y tiempo determinado, para luego analizarlos, por lo que en este diseño no se construye una situación específica sino que se observa la que existe. Palella et al (2010) citados por Arismendi (2013).

## **3.2 Población y Muestra**

### **3.2.1 Población**

Según López (2004), la población es un conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. La población objeto de estudio está conformada por 58 alumnos, entre hombres y mujeres, matriculados en el Séptimo (VII) Ciclo de la Carrera Profesional de Psicología Modalidad Presencial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

### **3.2.2 Muestra**

El tipo de muestreo es censal, pues se seleccionó el total de la población objeto de estudio, siendo el tamaño de la muestra de 58 estudiantes. Según Hayes (1999), citado por Calfuquir et al (2004), el tipo de muestra censal se refiere a la selección de toda la población, se utiliza cuando se requiere conocer las opiniones de todos o cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso.

## **3.3 Identificación de la Variable y su Operacionalización**

La investigación presenta la variable de estudio Motivación, cuyo objetivo general es determinar el nivel de Motivación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana.

**Tabla N°1**

**Tabla de Operacionalización de Motivación de Logro (ML)**

VARIABLE	DIMENSIONES	N° ITEMS	INDICADORES	NIVELES
<b>MOTIVACIÓN</b>  Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona, dirigidas hacia un objetivo (RAE)	<b>AFILIACIÓN</b>	<b>18</b>		Muy Alto Alto Tendencia Alto Tendencia Bajo
	Deseo de tener relaciones amistosas, ser aceptado y colaborar más que competir		Cuyas puntuaciones serán dadas por la suma:	Bajo Muy Bajo Muy Alto Alto
	<b>PODER</b>		1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11 12,13,14,15	Tendencia Alto Tendencia Bajo Bajo Muy Bajo Muy Alto Alto
	Deseo de tener impacto, ser influyentes y controlar a los demás	<b>AFILIACIÓN:</b> Alternativas A <b>PODER:</b> Alternativas B <b>LOGRO:</b>	16,17,18	Tendencia Alto Tendencia Bajo Bajo Muy Bajo Muy Alto Alto
	<b>LOGRO</b>	Alternativas C		Tendencia Alto Tendencia Bajo Bajo Muy Bajo
	Deseo de hacer mejor las cosas, buscan el éxito por su trabajo	<b>PESO: 100%</b>		

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Evaluación y Diagnóstico**

Para esta investigación se utilizó el Instrumento Escala de Motivación de Afiliación, Poder y Logro (M – L 1996) por el Dr. Luis Alberto Vicuña Peri y colaboradores, Lima 1996, revisión 2012.

### **FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN**

#### **M – L 1996 – Revisión 2012**

**AUTOR** : Dr. Luis Alberto Vicuña Peri

**COLABORADORES** : Ps. Héctor Manuel Hernández Valz

Rune Arauco Mengoni

<b>AÑO</b>	: 1996
<b>REVISIÓN</b>	: Psicométrica 2012
<b>PROCEDENCIA</b>	: Lima – Perú
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	: Individual
<b>DURACIÓN</b>	: 20 Minutos (aprox.)
<b>OBJETIVO</b>	: Explorar la Motivación de Logro, Afiliación y Poder en jóvenes y adultos. Basado en la Teoría de las Motivaciones de McClelland.
<b>NÚMERO DE ITEMS</b>	: 18
<b>TIPO DE ITEM</b>	: Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuesta obligada. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (1), hasta el definitivamente de acuerdo (6).
<b>SUSTENTO TEÓRICO</b>	: David McClelland sostiene que un buen número de necesidades humanas tienen un origen en la cultura de la sociedad, en donde el individuo aprende o adquiere motivos de carácter social que interioriza y ante su carencia, desarrolla el impulso orientado hacia su satisfacción; éstas necesidades fundamentales son tres:  <b>Necesidad de Logro:</b> Sienten el impulso por sobresalir, tienen un gran deseo por hacer

bien las cosas y buscan el éxito por su trabajo.

**Necesidad de Poder:** Desean tener impacto, ser influyentes y controlar a los demás. Buscan más prestigio que desempeño eficaz.

**Necesidad de Afiliación:** Buscan gustar y ser aceptados, desean tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

McClelland investigó sobre todo la Motivación de Logro, afirmando que las personas que tienen éxito desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, de realizar bien las tareas y llegar a ser el mejor, no por la recompensa sino por la satisfacción de logro.

### **CALIFICACIÓN**

: Efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el evaluado siguiendo la siguiente clave:

Para **AFILIACIÓN**, se suman únicamente los valores que corresponden a la alternativa "A".

Para **PODER**, se suman únicamente los valores que corresponden a la alternativa "B".

Para **LOGRO**, se suman únicamente los valores que corresponden a la alternativa "C".

#### **3.4.1 Criterios de Validez**

Para la validez de contenido se consideró a 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones, quienes dieron su opinión acerca de las situaciones

estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional. Inicialmente fueron 24 situaciones, posterior al análisis del Ji cuadrado quedaron 18, resultando significativas en la opinión favorable de los jueces a un nivel del 0.01 de significación.

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

**Tabla N°2**

**Correlaciones Escalar y Escalas Test Total de la Escala de Motivación M – L 96**

	<b>PODER</b>	<b>LOGRO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>AFILIACIÓN</b>	0.72	0.61	0.42
<b>PODER</b>		0.84	0.27
<b>LOGRO</b>			0.19

En el año 2012 se realizó una revisión de la escala, con una muestra de 220 trabajadores de diferentes cargos, encontrándose coeficientes de correlación muy significativas inter test, lo que indica que cada una de las escalas mantienen su independencia, pero a su vez como parte de un mismo fenómeno.

**Tabla N°3**  
**Correlaciones Escalar y Escalas Test de Motivación M – L 96**  
**Revisión 2012**

		<b>Afiliación</b>	<b>Poder</b>	<b>Logro</b>
<b>AFILIACIÓN</b>	Correlación de Pearson	1		
	Sig. (Bilateral)	0.0001		
<b>PODER</b>	Correlación de Pearson	0.640	1	
	Sig. (Bilateral)	0.0001		
<b>LOGRO</b>	Correlación de Pearson	0.633	0.816	1
	Sig. (Bilateral)	0.0001	0.0001	

### 3.4.2 Confiabilidad

Se obtiene a través del método del test – retest con un intervalo de tres meses entre la primera y la segunda aplicación, encontrando un coeficiente de confiabilidad de 0.88.

En la revisión de 2012, los análisis de confiabilidad se obtienen por el método de consistencia interna utilizando el método de Cronbach, en donde se obtiene que las escalas miden dentro de los márgenes de error permitido.

**Tabla N°4**  
**Confiabilidad por el procedimiento Alfa de Cronbach**

<b>ESCALA</b>	<b>COEFICIENTE DE CRONBACH</b>
<b>Afiliación</b>	0.79
<b>Poder</b>	0.80
<b>Logro</b>	0.81
<b>General</b>	0.90



### 3.4.3 Interpretación

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

**Tabla N°5**

#### **Conversión de Puntuaciones Directas a Categorías de Motivación**

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

**CAPÍTULO IV**

**PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

**4.1 Procesamiento de los resultados**

Una vez reunida la información se procede a:

- Tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada (IBM SPSS 22 y MS EXCEL 2013).
- Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (porcentajes), de los datos del instrumento de investigación.
- Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:

Valor Máximo y Valor Mínimo

Media Aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

**4.2 Presentación de los resultados**

**Tabla N°6**

**Nivel de Motivación en estudiantes de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana**

MOTIVACIÓN						
	MUY BAJO	BAJO	TENDENCIA BAJA	TENDENCIA ALTA	ALTO	Total
<b>AFILIACIÓN</b>	0	0	12.1	67.2	20.7	100.0
<b>PODER</b>	0	1.7	37.9	51.7	8.6	100.0
<b>LOGRO</b>	1.7	0	32.8	55.2	10.3	100.0

La variable Motivación arroja como resultado que el mayor porcentaje se encuentra dado en general con Tendencia Alta, y a su vez siendo la Motivación de Afiliación la que obtuvo mayor porcentaje en comparación a las otras dos dimensiones de la motivación.

En relación a estos resultados se puede observar en el siguiente gráfico el índice que se refiere a la Motivación:



Figura 4. Nivel de Motivación en sus tres dimensiones

**Comentario:**

La Motivación en los estudiantes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana se categoriza con "Tendencia Alta", en general, dando como resultado:

- 67.2% de Motivación de Afiliación
- 55.2% de Motivación de Logro
- 51.7% de Motivación de Poder

**Tabla N°7**

**Medidas estadísticas descriptivas de las dimensiones pertenecientes a Motivación**

		<b>AFILIACIÓN</b>	<b>PODER</b>	<b>LOGRO</b>
N	Válido	58	58	58
	Perdidos	0	0	0
Media		74.47	67.88	69.38
Mínimo		55	29	28
Máximo		95	87	97

En las dimensiones que abarcan la Motivación podemos observar los siguientes resultados:

En la dimensión Afiliación se observa:

- Una media de 74.47 que se categoriza como "Tendencia Alta".
- Un mínimo de 55 que se categoriza como "Tendencia Baja".
- Un máximo de 95 que se categoriza como "Alto".

En la dimensión Poder se observa:

- Una media de 67.88 que se categoriza como "Tendencia Alta".
- Un mínimo de 29 que se categoriza como "Bajo".
- Un máximo de 87 que se categoriza como "Alto".

En la dimensión Logro se observa:

- Una media de 69.38 que se categoriza como "Tendencia Alta".
- Un mínimo de 28 que se categoriza como "Bajo".
- Un máximo de 97 que se categoriza como "Alto".

**Tabla N°8**  
**Nivel de Motivación de Afiliación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	TENDENCIA BAJA	7	12.1	12.1	12.1
	TENDENCIA ALTA	39	67.2	67.2	79.3
	ALTO	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Donde,

- El 12.1% de la población representa "Tendencia Baja".
- El 67.2% de la población representa "Tendencia Alta".
- El 20.7% de la población representa "Alto".

En relación a estos resultados, se puede observar en el siguiente gráfico el índice que refiere a la dimensión Motivación de Afiliación:

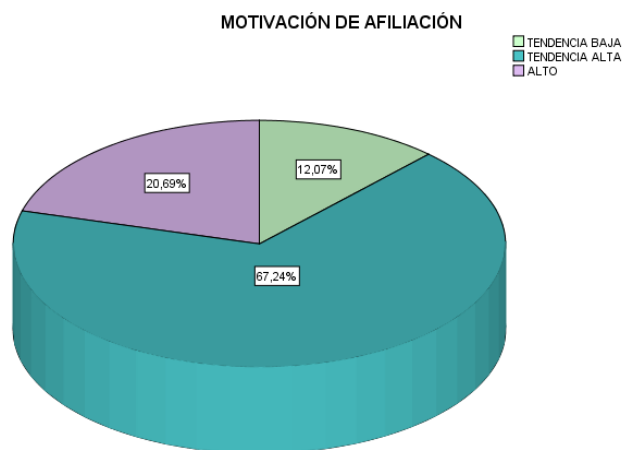


Figura 5. Resultados de Motivación de Afiliación como factor de Motivación.

**Comentario:**

La motivación de afiliación en los estudiantes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana se categoriza con "Tendencia Alta", teniendo como resultado:

- 67.24% "Tendencia Alta"
- 12.07% "Tendencia Baja"

**Tabla N°9**  
**Nivel de Motivación de Poder**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	BAJO	1	1.7	1.7	1.7
	TENDENCIA BAJA	22	37.9	37.9	39.7
	TENDENCIA ALTA	30	51.7	51.7	91.4
	ALTO	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Donde,

- El 1.7% de la población representa "Bajo".
- El 37.9% de la población representa "Tendencia Baja".
- El 51.7% de la población representa "Tendencia Alta".
- El 8.6% de la población representa "Alto".

En relación a estos resultados, se puede observar en el siguiente gráfico el índice que refiere a la dimensión Motivación de Poder:

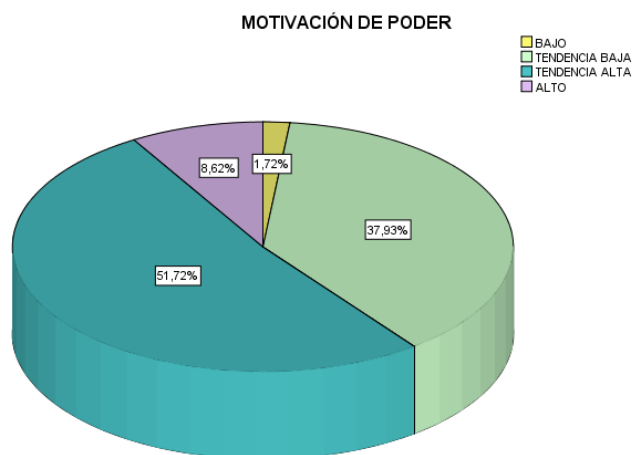


Figura 6. Resultados de Motivación de Poder como factor de Motivación

**Comentario:**

La motivación de poder en los estudiantes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana se categoriza con "Tendencia Alta", teniendo como resultado:

- 51.72% "Tendencia Alta"
- 1.72% "Bajo"

**Tabla N°10**  
**Nivel de Motivación de Logro**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	MUY BAJO	1	1.7	1.7	1.7
	TENDENCIA BAJA	19	32.8	32.8	34.5
	TENDENCIA ALTA	32	55.2	55.2	89.7
	ALTO	6	10.3	10.3	100.0
Total		58	100.0	100.0	

Donde,

- El 1.7% de la población representa "Muy Bajo".
- El 32.8% de la población representa "Tendencia Baja".
- El 55.2% de la población representa "Tendencia Alta".
- El 10.3% de la población representa "Alto".

En relación a estos resultados, se puede observar en el siguiente gráfico el índice que refiere a la dimensión Motivación de Logro:

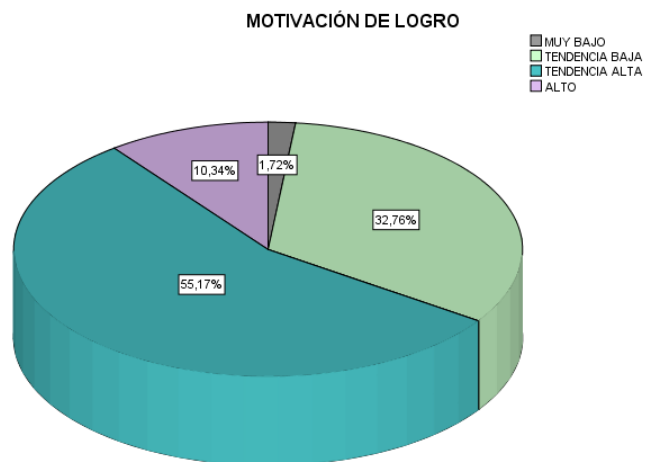


Figura 7. Resultados de Motivación de Logro como factor de Motivación

**Comentario:**

La motivación de logro en los estudiantes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana se categoriza con "Tendencia Alta", teniendo como resultado:

- 55.17% "Tendencia Alta"
- 1.72% "Muy Bajo"



### 4.3 Análisis y Discusión de los resultados

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar el nivel de Motivación de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. Para lo cual se recolectó información utilizando la Escala de Motivación de Afiliación, Poder y Logro (M – L 1996) por el Dr. Luis Alberto Vicuña Peri y colaboradores, Lima 1996, revisión 2012, aplicada a una muestra de 58 alumnos de Séptimo Ciclo de la Carrera de Psicología, obteniendo el porcentaje más alto en la Motivación de Afiliación con 67.2%, seguido por el Logro con 55.2% y el Poder con 51.7%. Lo que precisa que la motivación al ser mayor en la afiliación, denota que los estudiantes se sienten más motivados a tener relaciones amistosas, a ser aceptados y a colaborar más que a competir.

Asimismo, resultados similares obtuvo Abanto (2016), en una investigación realizada a 50 alumnos de la Carrera de Enfermería Técnica del Instituto Superior Tecnológico "San Luis" en Trujillo, donde se reflejan los porcentajes más altos en la Motivación de Afiliación y Logro, siendo de 42% y 46%, respectivamente. Lo que nuevamente reflejaría una tendencia hacia los motivos que cubran las necesidades de gustar y ser aceptado, dando mayor importancia a la interacción personal, así como, el interés por tener éxito y recibir una retroalimentación positiva. Por su parte, en la investigación que realizó Sánchez (2015), con los alumnos de Pregrado de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Lima, se da a conocer que la Motivación de Afiliación es la que prevalece con un 44%, en comparación a la Motivación de Poder y Logro. Lo cual, a opinión del autor no estaría acorde con el perfil motivacional que a su criterio debería tener una persona preparada para la función magisterial.

Vicuña (2004), precisa que la motivación es un fenómeno sutil y complejo, en el cual la conducta de una persona está orientada a alcanzar una meta ante un hipotético estado de desequilibrio, anticipando que lograrla será satisfactorio y nuevamente estará en equilibrio. Por su parte, McClelland postula que los motivos humanos provienen de una serie de

necesidades, las cuales en un estado de carencia, impulsan al individuo a satisfacerlas; estas necesidades fundamentales se refieren a la afiliación, poder o influencia y logro.

Comentario: La motivación, según lo propuesto por los autores proviene de la carencia de algo, lo que impulsa al ser humano a lograr alcanzar una meta que cubra dicha carencia, y éstas pueden deberse a necesidades que cada individuo en su particularidad puede experimentar a lo largo de su vida, y diariamente. En la presente investigación se obtuvo concretamente que los alumnos de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana se encuentran motivados a satisfacer necesidades de afiliación, es decir, presentan en mayor porcentaje la Motivación de Afiliación, y esto puede deberse a que los estudiantes de Psicología son personas cuya conducta está orientada a desarrollar mayores habilidades sociales que les permitan prepararse y desempeñarse al servicio de los demás. Se puede afirmar que son jóvenes que desean mantener buenas relaciones interpersonales, ser aceptados y puestos a la colaboración y servicio de las personas.

Continuando con los Objetivos Específicos, en cuanto a la dimensión Motivación de Afiliación, los resultados arrojan un 67.2% que prima con respecto al Logro y Poder, lo que denotaría que los estudiantes de Psicología del Séptimo Ciclo se encuentran movidos por las necesidades de afiliación, reiterando el deseo de mantener relaciones amistosas, integración entre los demás y la colaboración más que la competencia.

Nuevamente, consideramos el estudio realizado en un Instituto Tecnológico de Trujillo (Abanto, 2016), donde se obtiene un porcentaje predominante en la Motivación de Afiliación, con un nivel medio de 42% y un nivel alto de 30%. Cabe resaltar, que el estudio también arroja datos importantes con respecto al rendimiento académico, existiendo relación altamente significativa entre la Motivación de Afiliación y éste último, es así que se observó que de los alumnos con baja motivación de afiliación el 57.1% registró rendimiento académico bajo, y viceversa, de los alumnos con alta motivación de afiliación, el 53.3% presentó rendimiento académico alto,

por lo cual el autor propone que este resultado puede deberse a que la Motivación de Afiliación es un impulso que mueve al individuo a relacionarse con las personas, y éstas trabajan mejor cuando reciben alguna felicitación o lo hacen en compañía de amigos o personas afines, y a su vez puedan proyectar una imagen favorable en sus relaciones interpersonales. Otra vez Sánchez (2015), en su investigación realizada a los alumnos de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la Motivación de Afiliación arroja un 44%, superando grandemente a la Motivación de Poder y Logro, alegando que el alumno con Motivación de Afiliación logra la meta porque ha encontrado la manera que los demás lo protejan y trabajen por él.

McClelland (1953), citado por Vicuña (2004), postula que la Motivación de Afiliación es el deseo de establecer y mantener vínculos interpersonales, la conducta del individuo dominada por su necesidad de pertenecer a un grupo, de ser aceptado y de colaborar al mismo. El autor destaca que en la mayoría de casos se puede presentar un nivel de dependencia frente a las decisiones que toma el individuo frente al grupo dejando de lado su opinión personal.

Comentario: La Motivación de Afiliación como lo afirman los autores, parte del impulso por cubrir necesidades de afiliación inherentes a la conducta social y afectiva del ser humano, ya que la relación con los demás como sabemos es vital para el bienestar y el equilibrio personal, somos seres sociales y es muy importante poder interactuar unos con otros, trasladando esta información a la Pirámide de Maslow, nos encontramos en este caso en el tercer escalón, el que se refiere a las Necesidades de Pertenencia, que corresponden a la relación con la familia, el amor, la amistad y el trabajo en grupo. El presente estudio refiere que la Motivación de Afiliación es la que se encuentra por encima de las otras dos en un porcentaje importante. Considero que esto puede deberse a que además de las realidades y vivencias personales de cada uno de los alumnos, todos presentan una condición particular y es que como futuros profesionales psicólogos tienen características uniformes, que deben integrarse a un perfil que les permita poder ayudar a las personas, tales como la vocación de

servicio, no juzgar, ser respetuoso de la vida y el ser humano, sensible y empático, debe ser comunicativo, cooperador, preocupado por el bienestar del individuo y la comunidad, además de ser organizado y trabajar en equipo, entre otras. Características que están asociadas a la Afiliación y que están acorde a la responsabilidad que están emprendiendo de ponerse al servicio de más seres humanos.

En lo que respecta a la segunda dimensión, denominada Motivación de Poder, se obtuvo un porcentaje de 51.7%, el menor en comparación a las otras dos dimensiones, lo que denotaría que los estudiantes del Séptimo Ciclo de Psicología poseen en menor medida la necesidad de influir y ejercer control en los demás, buscando ser autosuficientes y autónomos. Abanto (2016), encuentra en su estudio sobre la relación entre motivación, estilos de aprendizaje y rendimiento académico en un Instituto Superior de Trujillo, un porcentaje de 44% que representa un nivel medio de Motivación de Poder y un 30% que representa un nivel alto. Adicionalmente, sostiene que existe relación significativa entre Motivación de Poder y Rendimiento Académico, señalando que el 46.7% de los alumnos con alto nivel de motivación de poder, tienen también alto rendimiento académico.

Por su parte, en la investigación sobre la motivación según McClelland y el rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Sánchez (2015), obtiene un 6% de motivación de poder en su población, representando una minoría. Para el autor, el alumno motivado por el poder alcanza la meta a través de la manipulación y dominio controlado que tiene en el equipo de trabajo.

McClelland (1953), citado por Vicuña (2004), sostiene que la Motivación de Poder se fundamenta en la necesidad de la persona por colocarse sobre los demás y ejercer sobre ellos algún tipo de control. El autor resalta que las personas motivadas por el poder buscan que los demás se conduzcan de una manera determinada, distinta a como lo hubieran hecho de manera natural.

Comentario: La Motivación de Poder o Influencia, como su nombre lo dice proviene de las necesidades del ser humano por influenciar y lograr resultados, encontrarse en situaciones competitivas y dirigidas al prestigio, más que a intimar con los demás o reforzar sus relaciones interpersonales. En el presente estudio este tipo de motivación se encuentra en último lugar demostrando que los alumnos de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, tienen motivos de poder pero no son los que priman en ellos. Considero que los alumnos de psicología orientan la motivación de poder hacia la necesidad de influenciar y persuadir al paciente para apoyar y tener impacto sobre él, además que deben ser personas que disfruten su trabajo y le den gran valor a su disciplina, además de buscar mejorar su estado personal. Considerando el texto de García (2008), citado por Naranjo (2009), el individuo motivado por el poder orientado positivamente cumple con el papel de apoyar a otras personas para que expresen mejor sus capacidades y puedan lograr su propias metas, a partir de su influencia.

En cuanto a la Motivación de Logro, última dimensión del presente estudio, los resultados arrojan un 55.2%, porcentaje que afirma que los estudiantes del Séptimo Ciclo de Psicología, poseen el deseo de sobresalir y tener éxito, de lograr algo y obtener satisfacción por ello. Un resultado similar al de Morales (2017), en su estudio realizado en Ecuador con el objetivo de hallar la relación entre la motivación de logro y el rendimiento académico en estudiantes universitarios de Psicología; el cual obtiene un porcentaje de 53.8% de motivación de logro media y 43.5% de nivel alto, lo que demuestra que los estudiantes de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Sede Ambato, se encuentran motivados en gran medida a superar obstáculos, perseguir y alcanzar el éxito. Cabe resaltar que para Morales la motivación de logro en el contexto universitario, se ve reflejada en el nivel de rendimiento académico, el cual es considerado un indicador importante del desempeño del estudiante.

Por su parte, en cuanto a antecedentes nacionales, Abanto (2016), en su investigación realizada en Trujillo a los alumnos de enfermería técnica del

Instituto Superior Tecnológico "San Luis", determina un porcentaje de 46% en el Nivel Medio de Motivación de Logro de los alumnos y 30% en cuanto a Nivel Alto, observando a su vez que el 60% de los alumnos con motivación de logro alta registran nivel de rendimiento académico alto, lo que comprueba una relación significativa entre el rendimiento académico y la motivación de logro. El autor atribuye estos resultados a que los alumnos se encuentran motivados por impulsos elevados que les permitan vencer obstáculos, alcanzar metas y ser útiles a otros.

Nuevamente, Sánchez (2015), en su intento por conocer la intensidad y la relación de la motivación desde la concepción de McClelland con el rendimiento académico, determina un 6% de motivación de logro presente en su población, lo que él considera una realidad diferente a la deseada en un futuro profesional de la educación, en el cual debería predominar la búsqueda de la excelencia.

La investigación de McClelland (1953), citado por Vicuña (2004), pone especial atención en la Motivación de Logro, ya que considera que las personas que tienen éxito desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, a realizar bien las tareas y llegar a ser el mejor en todo por la satisfacción de sentir realización y no por las recompensas que conlleva ello. Destaca, a su vez, que las personas con alta necesidad de logro se proponen metas personales desafiantes, porque sienten autorresponsabilidad por su vida y por la independencia recibida durante la infancia por parte de los padres.

Comentario: La Motivación de Logro explicada por McClelland y otros autores, se refiere a personas que quieren hacer bien las cosas en sí mismas y buscan mejores resultados que otros, asumiendo responsabilidades, proponiéndose metas desafiantes y buscando retroalimentación por sus acciones. Básicamente se trata de encontrar satisfacción por "lograr" en el término exacto de la palabra, sin recompensas, sino por alcanzar la excelencia. En el presente estudio la motivación de logro se encuentra en segundo lugar, por debajo de la motivación de afiliación, mostrando que si bien en los alumnos del Séptimo Ciclo de Psicología no

prima la motivación de logro, poseen de manera significativa motivos orientados a sobresalir y alcanzar el éxito. Considero que los resultados del presente estudio muestran una realidad que si bien es cierto no es la ideal, se puede tomar como positiva, ya que los futuros profesionales de psicología deben ser personas con motivaciones altas, que buscan independencia, se exigen así mismas y asumen riesgos. Es muy importante señalar que deben buscar ser líderes en su desempeño y poder encontrar en la retroalimentación el impacto positivo de su trabajo y que están haciendo bien las cosas, ya que nuestra labor es directamente con el ser humano.

En mi opinión personal contemplo a la motivación de logro como la más importante de las tres dimensiones tratadas en el presente estudio, ya que por medio de ella el ser humano encontrará la realización personal, persiguiendo objetivos desafiantes que lo lleven a ser más y a hacer más. Si bien es cierto, la afiliación y el poder son importantes e innatos en la persona como ser social, deben estar presentes en equilibrio para complementar a la motivación de logro.

#### **4.4 Conclusiones**

- El Nivel de Motivación en los estudiantes de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana se determina con "Tendencia Alta", destacando la Motivación de Afiliación.
- El Nivel de Motivación de Afiliación en los estudiantes de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana se determina con "Tendencia Alta".
- El Nivel de Motivación de Poder en los estudiantes de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana se determina con "Tendencia Alta".
- El Nivel de Motivación de Logro en los estudiantes de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana se determina con "Tendencia Alta".

#### **4.5 Recomendaciones**

- Se recomienda diseñar un programa de intervención con sesiones vivenciales que permitan impulsar la motivación en los estudiantes.
- Ante los escasos referentes encontrados sobre motivación de afiliación, poder y logro, se sugiere abordar y profundizar el tema en futuras investigaciones, y en diferentes universidades, que permitan recabar mayor información y obtener resultados más significativos.
- Se sugiere capacitar a los docentes sobre estrategias y métodos para el desarrollo de la motivación y puedan aportar en la motivación de logro de los estudiantes durante sus clases, generando en ellos una búsqueda de la excelencia personal y profesional. Así mismo, se incentive en ellos el interés por mejorar su desempeño en pro de los futuros profesionales.
- Desarrollar talleres o jornadas universitarias de asistencia obligatoria semestral, que impulsen la motivación y promuevan el desarrollo personal.



## CAPÍTULO V

### PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

#### **“Me Ando Motivando”**

##### **5.1 Descripción del Problema**

La investigación realizada pone de manifiesto que la motivación en los alumnos de Séptimo Ciclo de Psicología se encuentra con tendencia alta, en sus dimensiones de poder con un 51.72% de estudiantes, logro con 55.17% y afiliación con un 67.24%. De acuerdo a la escala de Motivación aplicada, el puntaje obtenido está representado por “Tendencia Alta”; si bien los resultados muestran una tendencia positiva, no se considera como óptimo; por lo tanto, se busca mejorar este indicador y lograr el nivel superior “Alta”.

##### **5.2 Justificación**

La motivación en un contexto académico es importante para el óptimo desarrollo del estudiante, es la verdadera energía que mueve el deseo de aprender y lograr cosas. A partir de diversas teorías planteadas en el presente trabajo se pone de manifiesto que la motivación es el motor para el éxito o el fracaso de los propósitos; las personas que están motivadas obtendrán siempre mejores resultados.

Siendo tan importante la motivación para los logros personales y profesionales de toda persona, y a partir de la información obtenida en los resultados de la presente investigación, se desarrolla la propuesta del programa de intervención **“Me Ando Motivando”**, fundamentado en las necesidades de alcanzar un mayor nivel de motivación en los alumnos de Psicología,

permitiéndoles conocimiento y aportándoles herramientas para que puedan tomar conciencia de su presente y asumir los logros de su vida futura, comprendiendo que la motivación es la base para alcanzar todo aquello que se propongan.

### **5.3 Objetivos**

#### **5.3.1 General:**

Impulsar la motivación en los estudiantes universitarios de Psicología a través del Programa de Intervención propuesto, para que puedan concientizar y establecer metas claras a lo largo de su vida, trabajar por alcanzarlas y lograr el éxito.

#### **5.3.2 Específicos:**

- Incentivar la motivación de poder social en los participantes, por medio del arte terapia y la dramatización.
- Optimizar la motivación de logro en los universitarios, a través de técnicas de relajación, arte terapia y discusión de casos.
- Reforzar la motivación de afiliación en los estudiantes de Psicología a partir de técnicas expositivas y juego de roles.

### **5.4 Alcance**

El programa de intervención está dirigido a 58 estudiantes entre hombres y mujeres del séptimo ciclo de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

### **5.5 Metodología**

El programa de intervención "**Me Ando Motivando**" desarrollará una metodología vivencial y expresiva, de enfoque humanista

centrado en la persona, que promueva la participación de los estudiantes tanto de manera individual como grupal; logrando un conjunto de elementos teórico prácticos que permitan alcanzar los objetivos propuestos.

Las diferentes actividades propuestas en el programa ponen énfasis en el presente, ya que solo en el aquí y ahora se podrá tomar conciencia, asumir responsabilidad por el futuro y plantear todo aquello que se quiere alcanzar y para lo que se requiere estar motivado.

Se desarrollarán 8 sesiones con contenido teórico práctico una vez por semana, durante 2 meses, con una duración de 90 minutos cada sesión, y los grupos constarán de 20 participantes como máximo, siendo en este caso 3 grupos.

## **5.6 Recursos**

### **5.6.1 Humanos**

- **Responsable del Programa:** Bachiller Claudia Raquel Vínces Calderón.
- Decano de la Facultad de Psicología Dr. Ramiro Gómez Salas.

### **5.6.2 Materiales**

Los materiales utilizados en el programa serán los siguientes:

- Solapines
- Plumones gruesos
- Plumones de pizarra
- Computadora
- Proyector Multimedia

- Sillas
- Pizarra
- Uhla Uhla
- Papelotes
- Goma
- Tijeras
- Revistas y Periódicos
- Cajas, botellas, latas, bloques
- Masking tape
- Pelota de trapo
- Lapiceros
- Hojas Bond
- Hojas de colores
- Parlante
- Arcilla
- Paños húmedos
- Cartulinas
- Cubre ojos
- Ovillo de lana
- Post It
- Bocaditos
- Bebidas

- Servilletas
- Vasos
- Cámara de fotos

### 5.6.3 Financieros

El programa será financiado por la Bachiller Claudia Vincés Calderón.

Recursos	Cantidad	Costo S/.
Masking Tape	1	2.00
Solapines	20	5.00
Plumones gruesos	6	12.00
Plumones de pizarra	2	4.00
Pelota de trapo	1	1.00
Uhla Uhla	2	5.00
Papelotes	9	4.50
Goma	9	9.00
Tijeras	9	9.00
Lapiceros	20	10.00
Hojas Bond	250	5.50
Hojas de Colores	50	2.50
Arcilla/Paquete	3	9.00
Paños húmedos	1	5.00
Cartulinas	5	2.50
Cubre ojos	1	1.00
Post It	2	7.00
Bocaditos	100	50.00
Servilletas	1	2.00
Bebidas/Litros	6	18.00
Vasos	60	6.00
<b>TOTAL</b>		<b>170.00</b>

## 5.7 Cronograma

Sesiones		MESES / SEMANAS							
		Octubre				Noviembre			
		Semana				Semana			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	La motivación, el motor de todo	X							
2	Juntos estamos más motivados		X						
3	Fortaleciendo mi poder social			X					
4	La satisfacción de lograr				X				
5	¿A dónde quiero llegar?					X			
6	Construyendo motivos						X		
7	Los vínculos saludables fortalecen mi motivación							X	
8	Cierre del Programa "Me ando motivando"								X

## 5.8 Desarrollo del Programa

## PROGRAMA DE INTERVENCIÓN: "ME ANDO MOTIVANDO"

### SESIÓN 01: La motivación, el motor de todo

**OBJETIVO:** Consolidar en los participantes conocimientos sobre la motivación mediante técnicas expositivas y demostrativas.

Actividad	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación del Programa</li> </ul>	Conocer el contenido y objetivos del programa.	Recepción: colocan su nombre en el solapín. Saludo Inicial Se darán a conocer los alcances del programa y horario.	10'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solapines</li> <li>Plumones</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dinámica de Presentación: "La Pelota Preguntona"</li> </ul>	Propiciar la apertura del grupo.	Sentados en el suelo en círculo mirándose unos a otros. La facilitadora inicia presentándose: <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es su nombre?</li> <li>¿Cómo se siente hoy?</li> </ul> Lanza la pelota a una persona que desee y ésta continúa con la misma dinámica respondiendo ambas preguntas, hasta concluir con todos los participantes.	15'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelota de trapo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición: La Motivación</li> </ul>	Reforzar los conocimientos sobre Motivación	Se solicita a los participantes responder a la pregunta ¿Qué es la motivación? A través de una lluvia de ideas. La facilitadora anotará las respuestas en la pizarra. Luego se expondrá acerca de la motivación: <ul style="list-style-type: none"> <li>Concepto</li> <li>Proceso</li> <li>Tipos</li> <li>Importancia</li> <li>Teoría de las Motivaciones de David McClelland</li> </ul>	30'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pizarra</li> <li>Plumón</li> <li>Computadora</li> <li>Proyector Multimedia</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en Grupo: Escalera de La</li> </ul>	<p>Reforzar la exposición de manera práctica</p>	<p>Los participantes se acomodan en media luna quedando al frente una escalera de metal que metafóricamente representa la "Escalera de las Motivaciones". En cada peldaño, se coloca un cartel que indique cada de tipo necesidad: biológicas (más bajo), seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización (nivel más alto).</p> <p>Cada participante anotará en los post it de manera anónima las necesidades presentes en ellos y los colocarán en el peldaño que corresponda. Al finalizar, la facilitadora comparte todas las ideas, reforzando la idea de que una escalera sirve para llegar a donde no todos llegan, planteando la importancia de abandonar la zona de confort para dar un paso adelante y lograr aquello que queremos en la vida.</p>	<p>25'</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escalera de Metal</li> <li>Post it</li> <li>Carteles</li> <li>Masking Tape</li> <li>Lapiceros</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lluvia de Ideas</li> </ul>	<p>Reforzar lo aprendido en la sesión</p>	<p>Los participantes concluyen con el tema mediante una lluvia de ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué me llevo hoy?</li> <li>¿Cómo me he sentido durante la sesión?</li> <li>¿Qué es lo que me ha llamado más la atención sobre el tema?</li> </ul> <p>Escuchamos atentos a los participantes y la facilitadora agradece la asistencia.</p>	<p>10'</p>	



## SESIÓN 02: Juntos estamos más motivados

**OBJETIVO:** Propiciar la motivación de poder social por medio de técnicas audiovisuales y dramatización.

Actividad	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dinámica de Integración: "Pregúntame"</li> </ul>	<p>Crear un clima de confianza entre los participantes del grupo</p>	<p>Saludo Inicial</p> <p>Se colocan los solapines donde indica "Mi Nombre es" y la respuesta a la pregunta "Pregúntame Por". <b>Anexo N°4.</b> La respuesta a esta pregunta puede ser una persona, animal, cosa, sueño o evento importante para cada uno.</p> <p>Caminamos libremente y cuando se indique entrevistamos unos minutos a la persona que tenemos al frente y viceversa, de manera que conocemos un poco más a la otra persona, tratando de conocer a la mayor cantidad de participantes. Luego de unos minutos voluntariamente compartimos lo conocido de las personas entrevistadas.</p>	15'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solapines</li> <li>Plumones</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición: La Motivación de Poder de David McClelland</li> </ul>	<p>Profundizar el conocimiento sobre motivación de poder</p>	<p>Mediante una lluvia de ideas se realiza una breve retroalimentación sobre la sesión anterior.</p> <p>Luego se expone sobre la Teoría de las Necesidades de McClelland: Motivación de Poder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Concepto</li> <li>Características de las personas con motivación de poder</li> <li>Importancia de la motivación de poder</li> <li>Motivación de poder social</li> </ul>	20'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadora</li> <li>Proyector Multimedia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dramatización</li> </ul>	<p>Personificar lo aprendido</p>	<p>Se forman 2 grupos de 5 personas, se puede solicitar la participación de voluntarios, cada grupo tendrá 10 minutos para preparar una dramatización donde muestren el comportamiento</p>		

		<p>de personas orientadas al poder personal y social. Los participantes que queden como espectadores serán los encargados de dar sus apreciaciones de lo observado y contribuirán a la formulación de conclusiones.</p> <p>Se deberán poner de acuerdo en el tiempo asignado y representarán 2 casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Caso 1:</b> Una situación conflictiva en un grupo de trabajo o de estudios, donde se note la presencia de un líder que busque influir y controlar, orientado al poder personal.</li> <li>• <b>Caso 2:</b> Una situación conflictiva en un grupo de trabajo o de estudios, donde se evidencie la influencia positiva de una persona que busca el beneficio de todos (poder social).</li> </ul> <p>Se representarán las situaciones frente a todos, se discutirá lo observado y se concluirá.</p>	30'	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de Imágenes</li> </ul>	Reforzar los conocimientos de la sesión a través del análisis de figuras con diferentes situaciones	<p>Se presentarán un conjunto de imágenes referidas a la Motivación de Poder y Poder Social. <b>Anexo N°5</b></p> <p>Se pedirá a los participantes que realicen un análisis sobre lo que observan y den sus apreciaciones a partir de preguntas directas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué observan en cada situación?</li> <li>• ¿Cuáles consideras entre todas las situaciones las ideales? ¿Por qué?</li> <li>• ¿Qué se necesita para que se de esta situación ideal?</li> </ul>	15'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadora</li> <li>• Proyector Multimedia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lluvia de Ideas</li> </ul>	Resumir lo aprendido en la sesión	<p>Los participantes hacen un resumen de lo aprendido con una lluvia de ideas. La facilitadora anota las ideas en la pizarra y realiza la conclusión final.</p> <p>Agradece la asistencia y participación.</p>	10'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarra</li> <li>• Plumón</li> </ul>

### SESIÓN 03: Fortaleciendo mi poder social

**OBJETIVO:** Reforzar la motivación de poder social por medio de técnicas audiovisuales y Arte Terapia.

Actividad	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bienvenida</li> </ul>	Retroalimentar conocimientos previos	Saludo Inicial Recordamos la sesión anterior a partir de preguntas directas ¿Cuál fue el tema tratado? ¿Qué recuerdo? ¿Qué aprendí? Los participantes responderán de manera voluntaria.	10'	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dinámica: Uhla Uhla traviesa</li> </ul>	Soltar el cuerpo y agilizar a los participantes	Se forman 2 grupos de 10 personas, cada grupo deberá tomarse de la mano y sin soltarse cada participante del grupo deberá hacer llegar la uhla uhla al compañero del costado sin soltar su mano, atravesándola de la manera más adecuada y rápida. Cada grupo deberá elaborar su estrategia para que la uhla uhla pase con agilidad por cada participante y termine de dar la vuelta lo antes posible.	15'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uhla Uhlas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Video: Trabajar por el objetivo común</li> </ul>	Consolidar la importancia de la Motivación de Poder Social	Observamos atentamente el video sobre un equipo de fútbol americano donde se refleja el Poder Social: <a href="https://youtu.be/kHe8SEkqJSM">https://youtu.be/kHe8SEkqJSM</a> Luego compartiremos lo observado haciendo un análisis: ¿Qué se resalta en el video?, ¿Cuál es la enseñanza? La facilitadora cerrará la idea a manera de conclusión.	15'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadora</li> <li>Proyector Multimedia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnica del Collage: El Escudo</li> </ul>	Propiciar experiencias de cooperación y valorar los resultados	Se dividirá a los participantes en 3 grupos, luego se les repartirá revistas y periódicos, y se les pedirá que desarrollen un "Escudo" que represente al grupo, aquellas características, intereses u objetivos comunes plasmados en un papelote. Para esto primero deberán exponer entre ellos los recortes que los identifican e ir	40'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revistas</li> <li>Periódicos</li> <li>Plumones</li> <li>Papelotes</li> <li>Goma</li> </ul>

		<p>formando un Collage que los represente.</p> <p>Se expondrá cada escudo en una sesión plenaria al finalizar el trabajo y a manera de conclusión se responderá de manera voluntaria a las preguntas ¿Cómo contribuyo en el logro de los objetivos del grupo? ¿Cuál es mi aporte?</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijeras</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarea Final</li> </ul>	<p>Poner en práctica lo aprendido en situaciones de la vida diaria</p>	<p>Se les pedirá a los participantes que durante la semana estén atentos a situaciones cotidianas donde se requieran conductas de poder social en beneficio de todos, y cómo fue su comportamiento frente a ella(s) pueden registrarla(s) para ser compartida(s) en la siguiente sesión.</p> <p>Despedida y agradecimiento por la participación.</p>	10'	

## SESIÓN 04: La Satisfacción de Lograr

**OBJETIVO:** Generar interés en los participantes por mejorar la motivación de logro a través de técnicas audiovisuales y análisis de caso.

Actividad	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
<ul style="list-style-type: none"><li>Bienvenida</li></ul>	Revisar la tarea planteada la sesión anterior	Saludo Inicial Por medio de una lluvia de ideas realizamos una retroalimentación sobre la sesión anterior. Compartimos la experiencia de la tarea indicada de manera voluntaria ¿Cuál fue la situación? ¿Cómo la abordaron? ¿Cuál fue el resultado o cómo concluyó?	15'	
<ul style="list-style-type: none"><li>Dinámica: El modelo y la obra</li></ul>	Propiciar una experiencia de cooperación y valoración de resultados	Los participantes formarán 3 grupos y se les hará entrega de materiales como cajas, bloques, botellas, latas. Afuera del salón la facilitadora tendrá una construcción hecha con la misma cantidad de materiales que entregó. El objetivo es que cada grupo realice una copia igual a la original con las siguientes instrucciones: Se elegirá a un VEEDOR, éste será el único que podrá ver la obra y hablar con el MENSAJERO, que no podrá ver el modelo pero podrá hablar con el VEEDOR y los CONSTRUCTORES. Se elegirá también al MEDIADOR, éste podrá ver el modelo y la copia en construcción, puede hablar con todos pero solo podrá responder "Sí" o "No" a los CONSTRUCTORES. Éstos últimos que nunca verán el modelo y construirán la obra, pueden hablar con el MENSAJERO y pueden hacer preguntas al MEDIADOR. Al finalizar se observará cuál de los grupos construyó su obra lo más parecida al original y se promueve el diálogo	20'	<ul style="list-style-type: none"><li>Cajas</li><li>Botellas</li><li>Bloques</li><li>Latas</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición: La Motivación de Logro de David McClelland</li> </ul>	<p>Profundizar el conocimiento sobre motivación de logro</p>	<p>Dialogamos brevemente sobre el significado de "Logro", ¿Qué significa para cada participante "Lograr"?, ¿Qué quieren lograr? Se expondrá sobre la Teoría de las Necesidades de McClelland: Motivación de Logro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición</li> <li>Características de las personas con motivación de logro</li> <li>Importancia de la Motivación de Logro</li> </ul>	<p>15'</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadora</li> <li>Proyector Multimedia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de caso: El concurso de sus sueños</li> </ul>	<p>Proponer estrategias para contribuir en el logro del objetivo</p>	<p>Se formarán 2 grupos de 10 participantes, y se discutirá el Caso de Mariana titulado "El concurso de sus sueños" <b>Anexo N°6</b> Se proyectará el texto, la facilitadora hará la lectura y luego se entregará la ficha para ser completada en grupo, deberán analizar la situación y plantear las mejores estrategias para Mariana. Se compartirán las conclusiones de cada grupo en una sesión plenaria.</p>	<p>30'</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadora</li> <li>Proyector Multimedia</li> <li>Fichas de respuesta</li> <li>Lapiceros</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarea Final</li> </ul>	<p>Reforzar lo aprendido a partir de un relato</p>	<p>Los participantes deberán relatar brevemente una experiencia de logro reciente en donde especifiquen el objetivo propuesto, ¿Qué dificultades debió superar?, ¿Cómo se sintió y cómo gestionó su estado de ánimo?, ¿Cómo logró el objetivo?, ¿Qué etapas debió superar? Despedida y agradecimiento por la participación.</p>	<p>10'</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hojas bond</li> </ul>

## SESIÓN 05: ¿A dónde quiero llegar?

**OBJETIVO:** Comprender y definir la visión y misión personales a través de técnicas audiovisuales, de relajación y Arte Terapia.

Actividad	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnica de Relajación Progresiva de Jacobson</li> </ul>	Favorecer el control del estado corporal y la relajación	Saludo Inicial Brevemente comentamos sobre el tema tratado la sesión anterior. Tomamos una posición cómoda, con la espalda bien apoyada, la cabeza recta y los pies fijos en el suelo, sin cruzar las piernas y con las manos en los muslos. Con música de fondo se desarrolla el ejercicio. <b>Anexo N° 7</b>	15'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parlante</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnica de Representación en arcilla</li> </ul>	Expresar la visión personal a través de la arcilla	Los participantes desarrollarán un trabajo manual en arcilla, donde plasmarán una forma que los represente a ellos mismo en el futuro. Voluntariamente expondrán desde su sitio los que deseen. Todos llevan el producto a sus casas.	25'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parlante</li> <li>Arcilla</li> <li>Agua</li> <li>Paños</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición del Tema: La Visión y Misión Personal</li> </ul>	Entender el significado y la importancia de la visión y misión personal	Brevemente cada participante reflexionará y responderá a la pregunta ¿Cómo me veo en 5 años? Se expondrá sobre Visión y Misión: <ul style="list-style-type: none"> <li>Concepto</li> <li>Importancia</li> </ul>	20'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadora</li> <li>Proyector Multimedia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo Individual: Mi Visión y Misión</li> </ul>	Reflexionar y enunciar la visión y misión personal	En silencio todos elaborarán su visión y misión personal en base a pautas planteadas. Voluntariamente compartirán el trabajo en una plenaria.	20'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hojas de colores</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarea Final</li> </ul>	Aplicar lo aprendido a través de una ficha práctica	Todos los participantes llevarán a casa la Ficha "El Gran Descubrimiento" <b>Anexo N°8</b> para ser completada. Se solicita	10'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha</li> </ul>

		retornarla la siguiente sesión para compartir. Despedida y agradecimiento por la participación.		
--	--	--	--	--

## SESIÓN 06: Construyendo Motivos

**OBJETIVO:** Incentivar en los participantes el autodescubrimiento y manifestación de objetivos y metas personales a partir de técnicas audiovisuales y análisis de caso.

Actividad	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bienvenida</li> </ul>	Revisar la tarea planteada la sesión anterior	Saludo Inicial Por medio de una lluvia de ideas realizamos una retroalimentación sobre la sesión anterior. De forma voluntaria se compartirá la ficha "El Gran Descubrimiento" y se comentará la experiencia.	10'	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Video: Discurso de Steve Jobs</li> </ul>	Analizar el caso de un personaje con orientación al logro	Se proyectará el video del discurso de Steve Jobs en la Universidad de Stanford, año 2005: <a href="https://youtu.be/IC6SRuGtIJ4">https://youtu.be/IC6SRuGtIJ4</a> Posterior al video se realiza un análisis y reflexión, ¿Qué quiere darnos a conocer Jobs con este discurso? ¿Cuál es la enseñanza? ¿Qué me llevo? La facilitadora cerrará la idea a manera de conclusión.	25'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadora</li> <li>Proyector</li> <li>Parlante</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición del Tema: Objetivos y Metas</li> </ul>	<p>Precisar las diferencias entre objetivos y metas para que sean propuestos correctamente</p>	<p>Se expondrá sobre objetivos y metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Concepto</li> <li>Características</li> </ul> <p>Luego, a manera de retroalimentación cada participante mencionará un objetivo actual y cuál es su estrategia para lograrlo.</p>	<p>15'</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadora</li> <li>Proyector Multimedia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo Grupal: ¡Simplemente hazlo!</li> </ul>	<p>Reflexionar y discutir la lectura</p>	<p>Se proyectará una lectura del extracto "Ve por la Meta" <b>Anexo N°9</b> y la facilitadora leerá pausadamente. Al finalizar se darán unos minutos sobre la enseñanza de la lectura y cómo la plasmo en mi vida concretamente. Luego todos los participantes compartirán al grupo.</p>	<p>25'</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computadora</li> <li>Proyector Multimedia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarea Final</li> </ul>	<p>Fortalecer lo aprendido con una ficha práctica</p>	<p>Completamos la Ficha del Éxito Inicial. <b>Anexo N° 10</b>: planeamos tareas de fácil ejecución (objetivos y metas), desde el cambio de hábitos, con el compromiso de revisar el progreso cada semana. El primer progreso se evaluará la siguiente sesión. Despedida y agradecimiento por la participación.</p>	<p>20'</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha</li> </ul>

## SESIÓN 07: Los vínculos saludables fortalecen mi Motivación

**OBJETIVO:** Fortalecer la motivación de afiliación en los participantes a través de técnicas expositivas y juego de roles.

Actividad	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida</li> </ul>	Revisar la tarea planteada la sesión anterior	Saludo Inicial Por medio de una lluvia de ideas realizamos una retroalimentación sobre la sesión anterior. Compartimos nuestro primer progreso de la Ficha del Éxito Inicial.	20'	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juego de Roles: El ciego y el lazarillo</li> </ul>	Propiciar un ambiente de apoyo y confianza entre los participantes	Se invita a los participantes a formar parejas de preferencia con con quien no hayan intercambiado mucho en las sesiones anteriores. Uno de los miembros hará de ciego (estará con los ojos tapados), y el otro de lazarillo. Éste último conducirá al que hace de ciego describiendo los lugares por donde caminan, anticipando los obstáculos y dándoles confianza para que no se caiga ni golpee. Luego intercambian los roles con la misma dinámica. Al finalizar se compartirá la experiencia, discutiendo ¿Cómo se han sentido en cada papel?, ¿Cuál es la enseñanza?	15'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cubre ojos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición: La Motivación de Afiliación de David McClelland</li> </ul>	Profundizar el conocimiento sobre motivación de afiliación	Se expondrá sobre la Teoría de las Necesidades de McClelland: Motivación de Afiliación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición</li> <li>• Características de las personas con motivación de afiliación</li> <li>• Importancia de la Motivación de afiliación</li> </ul>	15'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadora</li> <li>• Proyector Multimedia</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en</li> </ul>	Promover la expresión espontánea y valorar el "dar"	Sentados en círculo, se colocan en el centro tarjetas y plumones. Las facilitadora invita a todos a reflexionar y entregar un regalo		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarjetas</li> </ul>

Grupo: Los Regalos	Los y "recibir"	<p>simbólico a otra persona, éste puede ser un pensamiento, una idea o un deseo escrito en una tarjeta y se puede entregar a uno o más participantes.</p> <p>Al finalizar se desarrollará un plenario donde se compartirá la vivencia respondiendo a las preguntas: ¿Cómo se han sentido? ¿Qué han podido percibir? ¿Cómo valoran ese regalo? ¿Qué uso pueden darle?</p>	30'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lapiceros</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dinámica: La telaraña</li> </ul>	Reforzar lo aprendido en la sesión	<p>Continuamos sentados en círculo y la facilitadora pide responder a la pregunta ¿Qué me llevo de la sesión?, responde en primer lugar a manera de ejemplo y lanza el ovillo de lana a otro participante y éste responde a la misma pregunta y sigue la misma dinámica, todos los participantes deben completar la pregunta.</p> <p>Despedida y agradecimiento por la participación.</p>	10'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ovillo de lana</li> </ul>

## SESIÓN 08: Cierre del Programa "Me Ando Motivando"

**OBJETIVO:** Integrar las sesiones trabajadas recordando los puntos más importantes de cada una a través de la dramatización.

Actividad	Objetivo	Desarrollo	Tiempo	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bienvenida</li> </ul>	Revisar la tarea planteada la sesión anterior	Saludo Inicial Por medio de una lluvia de ideas realizamos una retroalimentación sobre la sesión anterior.	10'	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dramatización: Representando a la Motivación</li> </ul>	Personificar a la motivación	<p>Todos de pie ocupando el salón vamos a representar a la motivación con las siguiente pauta: Haremos de cuenta que somos una motivación representada corporalmente, cada participante actuará libremente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Imitaremos el andar de la motivación</li> <li>¿Cuál es la expresión de la motivación al caminar?</li> <li>¿Cómo será cuando una motivación se encuentra frente a otra?, ¿Cómo reacciona?, ¿Podrán andar juntas?, ¿Realizarán las mismas acciones?</li> <li>¿Cómo actuará cuando le falte fuerza?</li> <li>¿Cómo se expresará cuando esté a punto de lograr algo?</li> </ul> <p>Luego todos los participantes compartirán la experiencia, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué experimentaron?, ¿Qué les gustó más?</p>	20'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parlante</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Resumen: Sesiones Trabajadas</li> </ul>	Hacer una reflexión final sobre cada sesión del programa	<p>Se formarán 4 grupos de 5 personas y se desarrollará lluvia de ideas entre los participantes, donde recordarán los temas tratados en el programa, lo más resaltante y un integrante dará a conocer la conclusión del grupo. La facilitadora anota las ideas importantes en la pizarra y juntos</p>	25'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pizarra</li> <li>Plumón</li> </ul>

		realizamos una retroalimentación grupal.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Compartir</li> </ul>	Favorecer la comunicación espontánea y celebrar la participación del Programa	<p>Todos de pie al centro de la sala, se colocará música variada y se irán moviendo como se sientan motivados de acuerdo al ritmo de cada melodía.</p> <p>Luego manifestarán como se han sentido, con qué tipo de música se han sentido más motivados.</p> <p>Finalmente compartiremos los bocaditos y bebidas entre todos.</p>	25'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parlante</li> <li>Bocaditos</li> <li>Bebidas</li> <li>Vasos</li> <li>Servilletas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Clausura del Programa</li> </ul>	Finalizar el Programa "Me Ando Motivando"	<p>La facilitadora invita a los que quieran dar algunas palabras sobre que les ha parecido el programa, cómo ha influido en ellos, algún aporte o sugerencia.</p> <p>Se dará felicitaciones a todos y un aplauso como muestra de su buena disposición y preocupación por fortalecer su motivación.</p> <p>Foto de grupo final.</p>	10'	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cámara de fotos</li> </ul>

## Referencias Bibliográficas

- Abanto Pumachaico, E. (2016). *Relación entre Motivación, Estilos de Aprendizaje y Rendimiento Académico en los alumnos de la Carrera de Enfermería Técnica del Instituto Superior Tecnológico "San Luis" de Trujillo - 2011*. Obtenido de Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego:  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2274/1/RE\\_MAESTRIA\\_EDU\\_ELDA.ABANTO\\_RELACION.ENTRE.MOTIVACION.ESTILOS.DE.APRENDIZAJE.\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2274/1/RE_MAESTRIA_EDU_ELDA.ABANTO_RELACION.ENTRE.MOTIVACION.ESTILOS.DE.APRENDIZAJE._DATOS.PDF)
- Aguayo R., J. (1975). *Métodos y Técnicas Audiovisuales*. Obtenido de Repositorio UC:  
<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6424/000381953.pdf?sequence=1>
- Aguilar de Tena, P., Mudarra Fernández, R., Perelló Alberola, S., & Rojas González, C. (2013). Ansiedad y Motivación de Logro en estudiantes universitarios: Un estudio correlacional. *Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, Vol 2, 11-16.
- Alcaraz Romero, V., & Gumá Díaz, E. (2001). *Texto de Neurociencias Cognitivas*. México DF: El Manual Moderno.
- Álvarez Ramírez, L. (2012). Escala de Motivación Adolescente (EM1) Basada en el Modelo Motivacional de McClelland. *Tesis Psicológica* 7, 128 - 143.
- Anaya Durán, A., & Anaya Huertas, C. (2010). ¿Motivar para aprobar o para aprender? Estrategias de Motivación del Aprendizaje para los estudiantes . *Tecnología, Ciencia, Educación Vol 25 N°1*, 5 - 14.
- Araya Castillo , L., & Pedreros Gajardo, M. (2013). Análisis de las Teorías de Motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales Vol 4 N° 142*, 45 - 61.
- Arismendi, E. (21 de Abril de 2013). *Tipos y Diseño de la Investigación*. Obtenido de Emir Arismendi Planificación de Proyectos:  
[http://planificaciondeproyctosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyctosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html)
- Arroyo, D., Hernández, A., Pozuelo, R., & Rivas, Ó. (2014). *La Motivación*. Obtenido de David Streams: <https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/la-motivacion/>
- Ávila Baray, H. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. México D.F: Edición Electrónica <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/#indice>.
- Barberá Heredia, E. (1997). Marco Conceptual e Investigación de la Motivación Humana. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción REME*, Vol 2, N°1.
- Batista Silva, A., Gálvez Espinos, M., & Hinojosa Cueto, I. (2010). Bosquejo Histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de Enseñanza - Aprendizaje . *Revista Cubana de Medicina General Integral Vol26 N°2*, 1.

- Bermúdez García, A., & Cassana, A. (2016). Motivaciones y Deserción Estudiantil en Estudiantes Peruanos de Medicina. *Anales de la Facultad de Medicina N°2 Vol 77 Revistas de Investigación UNMSM*, 173-174.
- Boekaerts, M. (2002). Motivar para Aprender. *Serie Prácticas Educativas Vol 10*, 1-42.
- Bonada, F. (5 de Junio de 2012). *Tener o No Tener Expectativas. Esta es la cuestión ...* Obtenido de Rumbo Interior: <http://rumbointerior.com/tener-o-no-tener-expectativas-esta-es-la-cuestion/>
- Burmester Noriega, O. (Abril de 2017). *Relación entre Motivación de Logro y Empatía en alumnos de Psicología en una universidad. Lima - Perú.* Obtenido de Repositorio Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC: [http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/622304/5/BURMESTER\\_N\\_O.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/622304/5/BURMESTER_N_O.pdf)
- Calfuquir Uribe, M., & San Juan Bentancurt, M. (2004). *Análisis de las estrategias de comunicación organizacional presentes en empresas de servicios básicos, utilizando el modelo operativo de comunicación de costa. El Caso de Aguasdécima S.A.* Obtenido de Tesis Universidad Austral de Chile: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2004/ffc151a/xhtml/sdx/ffc151a-TH.4.xhtml>
- Calzolaio Cristofano, A., & Guerra López, M. (Septiembre de 1994). *Las Expectativas de Éxito de los Trabajadores y las Propiedades Motivantes del puesto del trabajo como predictoras del Rendimiento Laboral.* Obtenido de Biblioteca Universidad Católica Andrés Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAK5240.pdf>
- Candelo R., C., Ortiz R., G., & Unger, B. (2003). *Hacer Talleres: Una Guía Práctica para Capacitadores.* Cali: Grafiq Editores. Obtenido de WWF Colombia Fondo Mundial para la Naturaleza.
- Cano Roncagliolo, G. (Octubre de 2009). *Cuestionario sobre motivación lectora en una experiencia de plan lector.* Obtenido de Biblioteca Pontificia Universidad Católica del Perú: <http://cpal.edu.pe/uploads/biblioteca/recursos-electronicos-pdf/3-cano-roncagliolo-gonzalo-cuestionario-motivacion-3.pdf>
- Chang Yui, A. (2010). *Estudio de la Motivación Laboral y el Conocimiento de la necesidad predominante según la Teoría de las Necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.* Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2513/Chang\\_ya.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1)
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos "Quinta Edición"*. Bogotá: McGraw Hill.
- Chóliz Montañes, M. (2004). *Psicología de los Motivos Sociales.* Obtenido de Universidad de Valencia : <https://www.uv.es/=cholz/Motivos%20sociales.pdf>
- Cid Novoa, L. (2016). *Motivación de Logro y Rendimiento Escolar en Altas Capacidades: Teoría y Práctica.* Obtenido de Biblioteca Universidad de Santiago de Compostela:

[https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/15269/TFG1516\\_Cid\\_Novoa\\_Laura\\_P\\_X.pdf?sequence=1](https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/15269/TFG1516_Cid_Novoa_Laura_P_X.pdf?sequence=1)

- Coca, H. (3 de Julio de 2017). *Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom*. Obtenido de Desarrollo Humano Integral: <https://hibertcoca.com/2017/07/03/teoria-de-las-expectativas-de-victor-vroom/>
- Colegio de Profesores del Perú. (2016). *Principales Teorías Psicopedagógicas en el Proceso Pedagógico de una Sesión de Aprendizaje*. Obtenido de Consultoría Pedagógica e Investigación del Management Educativo: <http://www.perueduca.pe/documents/5802049/o/La%20motivacion.pdf>
- Covey, S. (1999). *Los 7 Hábitos de los Adolescentes Altamente Efectivos*. México D.F.: Editorial Grijalbo S.A.
- Cueva Solís, E. (3 de Abril de 2017). *Desarrollo Personal*. Obtenido de SlideShare: <https://www.slideshare.net/yasmanimendoza/desarrollo-personalsesion5idat201757675783>
- Da Nova Stringhini, N. (3 de Enero de 2013). *Motivación Social*. Obtenido de Díabloguemos de Psicología: <https://ametep.wordpress.com/2013/01/03/motivacion-social/>
- De los Santos de Dios, S., Pérez Sánchez, A., & Haidar Torres, E. (Septiembre de 2017). *Motivación al Logro, Innovación y Control Interno como Factores Cognitivos Condicionantes de la Intención Empresarial en estudiantes universitarios*. Obtenido de XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/8.03.pdf>
- De Soroa González Cavada, J. (18 de Mayo de 2017). *Orientación Educativa para el Siglo XXI*. Obtenido de Los Factores Emocionales y Sociales en PISA 2015: <https://jcsoroa.blogspot.pe/2017/05/los-factores-emocionales-y-sociales-en.html>
- Definición ABC. (2018). *Definición de Logro*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/general/logro.php>
- Delgado Burbano, D. (2010). *Módulo Logros de Vida*. Bogotá: Federación Colombiana de Ganadería FEDEGAN.
- Delgado, A. (31 de Mayo de 2017). *Emprendedores*. Obtenido de El Método de la Harvard Business School que fomenta tu espíritu emprendedor: <http://www.emprendedores.es/crear-una-empresa/competencias-emprendedor-motivacion-unctad>
- Diccionario Actual. (2018). *¿Qué es el logro?* Obtenido de Diccionario Actual Actualiza tu Conocimiento: <https://diccionarioactual.com/logro/>
- EAE Business School. (Enero de 2018). *SOFT SKILLS: Orientación al Logro*. Obtenido de EAE Business School: <https://www.eae.es/eventos/soft-skills-orientacion-al-logro-full-time-convocatoria-abril-2017>
- Estalayo Ferreiro, M. (30 de Septiembre de 2013). *Programa de Intervención para potenciar una autoestima ajustada y saludable*. Obtenido de Repositorio Universidad de Cantabria:



<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/4041/EstalayoFerreiroM aria.pdf?sequence=1>

- García Rincón de Castro, C. (2016). *La Escalera Humanista: Dinámica para trabajar la excelencia humana*. Obtenido de Cocinando Aprendizajes: [www.cocinandoaprendizajes.org](http://www.cocinandoaprendizajes.org)
- Gautier, R., & Boeree, G. (2003). *Teorías de la Personalidad*. Obtenido de Webspase: <http://webspase.ship.edu/cgboer/maslowesp.html>
- Giraldo, K. (s.f.). *Desarrollo de Valores Personales*. Obtenido de Mentalidad sin Límites: <https://www.kathegiraldo.com/desarrollo-de-valores-personales/>
- Guédez, M. (14 de Febrero de 2013). *La Motivación*. Obtenido de Mariug Blogspot: <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-de-mccllelland.html>
- Gutiérrez Bazán, A. (30 de Junio de 2015). *Influencia de los Factores Motivacionales y de Higiene según Herzberg en el Clima Organizacional del Supermercado Metro del Distrito de Lambayeque 2015*. Obtenido de Tesis Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/103/1/TL\\_Gutierrez\\_Bazan\\_AnaLuciaDeLourdes.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/103/1/TL_Gutierrez_Bazan_AnaLuciaDeLourdes.pdf)
- Héctor Ardisana, E. (2012). La Motivación como Sustento Indispensable del Aprendizaje en los Estudiantes Universitarios. *Pedagogía Universitaria Vol 17 N°4*, 13 - 27.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación 4ª Edición*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., & Piña, P. (Octubre de 2006). *Perfil Motivacional de Alumnos de la Escuela de Ciencias Sociales, Cohorte 2005 - 2006 Según McClelland*. Obtenido de Biblioteca Universidad Católica Andrés Bello: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7174.pdf>
- Instituto Aragonés de Empleo. (26 de Agosto de 2013). *Experiencia Profesional: Logros y Competencias*. Obtenido de El Blog del INAEM: <https://elblogdelinaem.wordpress.com/2013/08/26/experiencia-profesional-logros-y-competencias/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2010). *Seguimiento a los Factores que Influyen en los Logros de Aprendizaje: Glosario de Términos*. Obtenido de INEI: <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib1066/cap05.pdf>
- Klein, J. (2009). *Arteterapia Una Introducción*. Barcelona: Editorial Octaedro.
- Lebon, F. (Junio de 2013). *Motivos Secundarios*. Obtenido de Psicolebon: <https://psicolebon.wordpress.com/2013/06/04/motivos-secundarios-3-motivacion-de-poder-y-afiliacion/>
- Linares, R. (s.f.). *La Motivación: Definición, Componentes, Características y Teorías*. Obtenido de Psico Portal: <https://psicoportal.com/psicologia/motivacion/>
- López Esquivel, M. (Enero de 2017). *Motivación de Logro y Rendimiento Académico en estudiantes de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de una Universidad*

*Pública en Lima*. Obtenido de Repositorio Universidad Peruana Cayetano Heredia: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1394/Motivacion\\_LopezEsquivel\\_Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1394/Motivacion_LopezEsquivel_Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López, P. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Punto Cero Vol 9 N°8*, 1.

Manso Pinto, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revistas Universidad EAFIT N°128*, 79 - 86.

Martínez Guillén, M. (2003). *La Gestión Empresarial: Equilibrando Objetivos y Valores*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

Marulanda Valencia, F., Montoya Restrepo, I., & Vélez Restrepo, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y Gestión N°36*, 206 - 238.

Matarredona, M. (Junio de 2010). *La Motivación 16*. Obtenido de Humanidad y Ciencia: <http://humanidadyciencia.blogspot.com/2010/01/la-motivacion-16.html>

Mayta Tristán, P., Mezones Holguín, E., Muñoz, S., Pereyra Elías, R., Montenegro Idrogo, J., Carbajal Gonzalez, D., . . . Red - Lirhus. (2015). Validación de una Escala para medir las Motivaciones para estudiar Medicina (MEM - 12) en estudiantes Latinoamericanos . *Archivos de Medicina Vol11 N° 3* , 1-7.

Mejía Castillo, C. (Abril de 2017). *Motivación en el área de educación para el trabajo en estudiantes de segundo grado de secundaria de la Institución Educativa "Miguel Grau" Magdalena 2016*. Obtenido de Repositorio Universidad César Vallejo: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7692/Mejia\\_CCA.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7692/Mejia_CCA.pdf?sequence=1)

Méndez Benavides, R. (22 de Septiembre de 2009). *El Modelo de Equidad del Dr. Stacy Adams*. Obtenido de Róger Méndez Benavides: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/09/el-modelo-de-equidad-del-dr-stacy-adams.html>

Méndez Mollá, A. (2013). *Motivación según autores*. Obtenido de Euroresidentes: <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

Mendoza, D. (2009). *Estrategias del Enfoque Humanista utilizadas por los Estudiantes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Zulia en el Cumplimiento de la Ley de Servicio Comunitario*. Obtenido de Universidad de Zulia: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/164/TDE-2012-02-28T10:16:28Z-2493/Publico/mendoza\\_dayre.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/164/TDE-2012-02-28T10:16:28Z-2493/Publico/mendoza_dayre.pdf)

Mileo Caracas, J. (30 de Mayo de 2011). *In SlideShare*. Obtenido de Estrategias Instrumentales: Motivación al Logro: [https://es.slideshare.net/jonathan\\_canada/motivacion-al-logro-8340182](https://es.slideshare.net/jonathan_canada/motivacion-al-logro-8340182)

Ministerio de Educación de Chile. (2009). *Manual Un Plan de Emprendimiento*. Obtenido de Educar Chile: [http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0029/File/objetos\\_didacticos/Emprendimiento/Objeto4/Recursos\\_para\\_actividad/Emprendimiento\\_AA-11.pdf](http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0029/File/objetos_didacticos/Emprendimiento/Objeto4/Recursos_para_actividad/Emprendimiento_AA-11.pdf)

- Morales Buitrón, I. (Febrero de 2017). *Relación entre la motivación al logro y el rendimiento académico en estudiantes universitarios: Caso Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato*. Obtenido de Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1900/1/76320.pdf>
- Morales Vallejo, P. (2006). *Medición de Actitudes en Psicología y Educación 3° Edición Revisada*. Madrid: Pontificia Universidad de Comillas Madrid.
- Morán Astorga, C., & Menezes dos Anjos, E. (2016). La Motivación de Logro como Impulso Creador de Bienestar: Su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología N°1 Vol 2*, 31-40.
- Mujica A., A., Thomas S., I., & Menella V., M. (2009). Relación entre la Motivación y el Rendimiento en estudiantes de lenguas modernas. *Revista Omnia Vol 15 N°1*, 143 - 161.
- Mujica Barreda, R., & Espinoza Moncloa, G. (1998). *Técnicas Participativas o Dinámicas de Grupo para Educar en Derechos Humanos y en Democracia Marco Conceptual y Metodológico*. Lima: Línea & Punto S.A.
- Naranjo Pereira, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el Ámbito Educativo. *Revista Educación Vol 33 N°2*, 153 - 170.
- Navarro Roldán, C. (2016). Rendimiento Académico: una mirada desde la Procrastinación y la Motivación Intrínseca. *Revista Khatarsis N°21*, 241 - 271.
- Niño, I. (31 de Marzo de 2014). *Teoría Bifactorial de Herzberg*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/ch8yecmvz4kp/teoria-bifactorial-de-herzberg/>
- OECD. (Marzo de 2014). *PISA In Focus*. Obtenido de ¿Tienen los estudiantes la motivación para lograr el éxito?: [https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n37-\(esp\)-final.pdf](https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n37-(esp)-final.pdf)
- Opere, M. (2016). *Teoría de la Motivación de Logro y su Aplicación por los Líderes*. Obtenido de Blog sobre Retención y Desarrollo del Capital Humano: <https://blog.grupo-pya.com/teoria-de-la-motivacion-de-logro-y-su-aplicacion-por-los-lideres/>
- Osorio Sánchez, E. (Junio de 2014). *La Motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la Licenciatura en Arquitectura de la Universidad Rafael Landívar*. Obtenido de Biblioteca Universidad Rafael Landívar: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/83/Osorio-Eva.pdf>
- Ospina Rodríguez, J. (2006). La Motivación, Motor del Aprendizaje. *Revista Ciencias Salud Bogotá*, 158 - 160.
- Padrón López, G., & Sánchez de Gallardo, M. (2010). Efecto de la Motivación al Logro y la Inteligencia Emocional en el Crecimiento Psicológico. *Revista Venezolana de Gerencia Vol 15 N°49*, 1.
- Peña T., G., Cañoto R., Y., & Santalla de Banderalli, Z. (2006). *Una Introducción a la Psicología*. Caracas : Universidad Católica Andrés Bello.

- Pérez García, P. (12 de Julio de 2008). *La Motivación de Poder y los Procesos de Influencia*. Obtenido de AKA Psico: <http://www.akapsico.com/la-motivacion-de-poder-y-los-procesos-de-influencia/>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2008). *Definición de Motivación*. Obtenido de Definición.de: <https://definicion.de/motivacion/>
- Perilla Toro, L. (1998). David C. McClelland (1917 - 1998). *Revista Latinoamericana de Psicología Vol 30 N°3*, 529 - 532.
- Polanco Hernández, A. (2005). La Motivación en los Estudiantes Universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación N°2 Vol 5*, 1-13.
- Prefectura del Departamento de Chuquisaca. (s.f.). *Estudio de Validación del Desarrollo Rural Participativo basado en la Conservación de Suelos y Aguas: Manual de Técnicas Participativas*. Obtenido de Proyecto JALDA: [http://www.iirsa.org/admin\\_iirsa\\_web/Uploads/Documents/ease\\_taller08\\_m6\\_anexo2.pdf](http://www.iirsa.org/admin_iirsa_web/Uploads/Documents/ease_taller08_m6_anexo2.pdf)
- Psikipedia. (2018). *Antecedentes en el estudio de la motivación*. Obtenido de Psikipedia: <https://psikipedia.com/libro/motivacion/1406-antecedentes-en-el-estudio-de-la-motivacion>
- Quintero Angarita, J. (Mayo de 2011). *Teoría de las Necesidades de Maslow*. Obtenido de Teorías y Paradigmas Educativos: <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>
- Ramírez Santos, A. (29 de Marzo de 2012). *Alejandra Ramírez Santos*. Obtenido de La Motivación: <http://motivaciongrupob.blogspot.pe/2012/03/concepto-de-motivacion.html>
- Ramírez Treviño, L. (Abril de 2015). *Motivación de logro, Apoyo social percibido y Rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Obtenido de Repositorio Universidad Autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/9650/1/1080215016.pdf>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la Lengua Española Edición del Tricentenario*. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>
- Reeve, J. (2004). *Motivación y Emoción 3ª Edición*. México DF: McGraw Hill Interamericana.
- Reeve, J. (2018). *Johnmarshall Reeve*. Obtenido de <http://www.johnmarshallreeve.org/>
- Rivera Pulache, R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JE Construcciones Generales SA*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur: [http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera\\_Rosa\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2014.pdf](http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf)
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración 3ª Edición*. México D.F.: Pearson Prentice Hall.
- Romero García, O. (1981). *Motivación Intrínseca, Motivación de Logro y Valor Incentivo de los Estudios Superiores*. Obtenido de Biblioteca Universidad de los Andes:

[http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/38180/motivacion\\_intrinseca.pdf;jsessionid=35A6E206D8D77618FDF754C889670ACD?sequence=1](http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/38180/motivacion_intrinseca.pdf;jsessionid=35A6E206D8D77618FDF754C889670ACD?sequence=1)

Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Editorial Panapo.

Salto, T. (26 de Enero de 2016). *Motivación*. Obtenido de SlideShare: <https://www.slideshare.net/tatyanasaltos/motivacin-57508550>

Sánchez Cuevas, G. (1 de Junio de 2014). *Realidad Vs Expectativas*. Obtenido de La Mente es Maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/realidad-vs-expectativas/>

Sánchez Gutiérrez, W. (2015). *La Motivación según McClelland y el Rendimiento Académico en estudiantes del I Ciclo de Pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú 2012*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez\\_gw.pdf;jsessionid=A783AA10F03CB6109F0F2EEE89F2C22C?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5768/Sanchez_gw.pdf;jsessionid=A783AA10F03CB6109F0F2EEE89F2C22C?sequence=1)

Sánchez Mena, F. (Julio de 2014). *Estrategia de Motivación en Educación Primaria*. Obtenido de Biblioteca Universidad de Valladolid: Escuela Universitaria de Educación de Soria: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/6011/1/TFG-O%20184.pdf>

Tito Huamaní, P., & Acuña Oré, P. (2015). Impacto de la Motivación en la Productividad Empresarial: Caso Gerencia de Infraestructura en Telefónica del Perú. *Gestión en el Tercer Milenio Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas UNMSM N°35 Vol 18-1*, 51-59.

Universidad Internacional de Valencia. (7 de Abril de 2017). *La Psicología Humanista, Teoría y Principios Terapéuticos*. Obtenido de Universidad Internacional de Valencia: <https://www.universidadviu.es/la-psicologia-humanista-teoria/>

Uscanga Guevara, M., & García Santillán, A. (2008). *Desarrollo y Comportamiento de la Motivación en el Trabajo*. Málaga: Edición Electrónica [www.eumed.net](http://www.eumed.net). Obtenido de Issuu.

Valencia Chacón, Y. (3 de Julio de 2015). *Iberoamérica Divulga*. Obtenido de ¿De qué manera las Emociones Académicas influyen en el Aprendizaje? : <http://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?De-que-manera-las-Emociones>

Vaquero Jiménez, J. (30 de Abril de 2014). *Inee Blog: Instituto Nacional de Evaluación Educativa*. Obtenido de ¿Cómo afecta la Motivación a los resultados en PISA?: <http://blog.educalab.es/inee/2014/04/30/como-afecta-la-motivacion-a-los-resultados-en-pisa/>

Vásquez Zavaleta, J. (2016). *Relación entre la Motivación de Logro, Estilos de Aprendizaje y Rendimiento Académico en estudiantes del Área de Cirugía Bucal de la Escuela de Estomatología UPAO 2015-2*. Obtenido de Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3546/1/RE\\_DOCT\\_ESTO\\_JORGE.VASQUEZ\\_MOTIVACION.DE.LOGRO\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3546/1/RE_DOCT_ESTO_JORGE.VASQUEZ_MOTIVACION.DE.LOGRO_DATOS.PDF)

Vélaz Rivas, J. (1996). *Motivos y Motivación en la Empresa*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

- Vicuña Peri, L., Hernández Valz, H., & Arauco Mengoni, R. (1996 Rev 2012). Ficha Técnica de la Escala de Motivación M - L 1996 Revisión 2012. *Escala de Motivación de Afiliación, Poder y Logro*. Lima, Perú: Propia.
- Vicuña Peri, L., Hernández Valz, H., & Ríos Díaz, J. (2004). La Motivación de Logros y el Auto concepto en estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista de Investigación en Psicología UNMS Vol 7 N°2*, 1 - 14.
- Westcott, R. (Julio de 2008). *Logros y Resultados*. Obtenido de Quality Progress: <http://asq.org/quality-progress/2008/07/back-to-basics/volviendo-a-los-fundamentos-logros-y-resultados.html>
- Whelan, L. (Junio de 2014). *La adecuación de las Teorías Clásicas de Motivación a la Diversidad Cultural del entorno laboral actual*. Obtenido de Repositorio Pontificia Universidad Comillas Madrid: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/422/1/TFG000404.pdf>
- Wikipedia. (2018). *Motivación*. Obtenido de Wikipedia Enciclopedia: <https://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%C3%B3n>

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Operacionalización		Metodología
		Variable	Dimensiones	
<p><b>Problema Principal</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Motivación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar el nivel de Motivación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana</p>	<p><b>Motivación</b></p> <p>Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona, dirigidas hacia un objetivo. (RAE)</p>	<p><b>Afiliación</b></p> <p>Deseo de tener relaciones amistosas, ser aceptado y colaborar más que competir.</p>	<p><b>Tipo</b></p> <p>Descriptiva</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Población</b></p> <p>Conformada por 58 estudiantes de ambos sexos, del séptimo ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>
<p><b>Problemas Secundarios</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de Motivación de Afiliación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar el nivel de Motivación de Afiliación en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana</p>		<p><b>Poder</b></p> <p>Deseo de tener impacto, ser influyentes y controlar a los demás.</p>	<p><b>Muestra</b></p> <p>De tipo censal, se seleccionó el total de la población, siendo el tamaño de la muestra 58 estudiantes</p>
<p>¿Cuál es el nivel de Motivación de Poder en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana?</p>	<p>Determinar el nivel de Motivación de Poder en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana</p>		<p><b>Logro</b></p> <p>Deseo de hacer mejor las cosas, buscan el éxito por su trabajo.</p>	<p><b>Instrumento</b></p> <p>Escala de Motivación ML - 96 Rev 2012 por el Dr. Luis Vicuña Peri y Colaboradores.</p>
<p>¿Cuál es el nivel de Motivación de Logro en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana?</p>	<p>Determinar el nivel de Motivación de Logro en los estudiantes de educación superior de una universidad privada de Lima Metropolitana</p>			<p>Compuesta por 18 ítems 1= definitivamente en desacuerdo, 2= muy en desacuerdo, 3= en desacuerdo, 4= de acuerdo, 5= muy de acuerdo, 6= definitivamente de acuerdo. Niveles: Muy Alto, Alto, Tendencia Alta, Tendencia Baja, Bajo, Muy Bajo. Aplicación: Individual Duración: 20 minutos Objetivo: Explorar la motivación de Logro, Afiliación y Poder.</p>



## ANEXO 2: Escala M – L 96 Revisión 2012

### ESCALA M - L - 1996 REV. 2012

Por: Luis Alberto Vicuña Peri y Colaboradores

**INSTRUCCIONES:** Esta escala le presenta a Ud. 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 :Definitivamente en desacuerdo, 2: Muy en desacuerdo, 3: En desacuerdo, 4: De acuerdo  
5: Muy de acuerdo, 6: Definitivamente de acuerdo

	Desacuerdo			Acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
<b>1. Cuando estoy con mis padres:</b>						
a) Hago lo necesario por comprenderlos						
b) Cuestiono lo que me parece inapropiado						
c) Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
<b>2. En casa:</b>						
a) Apoyo en la consecución de algún objetivo						
b) Soy el que da forma a las ideas						
c) Soy quien logra que se haga algo útil						
<b>3. Con mis parientes</b>						
a) Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b) Hago lo necesario por evitar su influencia						
c) Puedo ser tan afectuoso como convenga						
<b>4. Cuando tengo un trabajo en grupo:</b>						
a) Acopio mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
b) Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c) Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación						
<b>5. Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:</b>						
a) Me sumo al trabajo de los demás						
b) Cautelo el avance del trabajo						
c) Oriento para evitar errores						
<b>6. Si el trabajo dependiera de mi:</b>						
a) Elegiría a asesores con mucho talento						
b) Determinaría las normas y forma del trabajo						
c) Oriento para evitar errores						
<b>7. Mis amigos:</b>						
a) Los trato por igual						
b) Suelen acatar mis ideas						
c) Alcanzo mis metas con o sin ellos						

<b>8. Cuando estoy con mis amigos</b>						
a) Los tomo como modelos						
b) Censuro las bromas que no me parecen						
c) Busco la aprobación de mis iniciativas						
<b>9. Cuando mi amigo está con sus amigos:</b>						
a) Busco la aceptación de los demás						
b) Oriento el tema de conversación						
c) Los selecciono según me parezca						

	Desacuerdo			Acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
<b>10. Con el sexo opuesto:</b>						
a) Busco los puntos de coincidencia						
b) Busco la forma de controlar la situación						
c) Soy simpático si me interesa						
<b>11. El sexo opuesto:</b>						
a) Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b) Sirve para comprobar la eficacia persuasiva						
c) Permite la comprensión del otro						
<b>12. En la relación de pareja:</b>						
a) Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b) Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c) Intento por obtener mayor utilidad						
<b>13. Respecto a mis vecinos:</b>						
a) Busco los lugares donde se reúnen						
b) Decido que deben hacer para mejorar algo						
c) Los ayudo siempre que obtenga un beneficio						
<b>14. Quienes viven cerca a mi casa:</b>						
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						
<b>15. En general, con mis conocidos del barrio:</b>						
a) Acato lo que se decide en grupo						
b) Impongo mis principios						
c) Espero que me consideren un ganador						
<b>16. Siempre que nos reunimos a jugar:</b>						
a) Acepto los retos, aunque me parezcan tontos						
b) Aceptan mi consejo para decidir						
c) Elijo el juego en el que puedo ganar						
<b>17. Durante el juego:</b>						
a) Me adapto a las normas						
b) Impongo mis reglas						

c) Intento ganar a toda costa							
<b>18. Cuando el juego termina:</b>							
a) Soy buen perdedor							
b) Uso las normas más convenientes							
c) Siempre obtengo lo que quiero							

## Anexo 3: Carta de Presentación Universidad Inca Garcilaso de la Vega



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

**Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas**

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 23 de Marzo del 2018

Carta N° 751-2018-DFPTS

Señor Doctor  
**RAMIRO GOMEZ SALAS**  
DECANO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL  
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Claudia Raquel VINCES CALDERÓN**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 05-011474-8, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS  
Decano (e)  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/eh  
Id. 847185

## Anexo 4: Solapin Dinámica "Pregúntame Por"

**¡Hola!**  
**Me llamo:**  
.....

**Pregúntame por:**  
.....

## Anexo 5: Imágenes referidas a Motivación de Poder y Poder Social

1



2



3



4



5



## **Anexo 6: Caso**

### **"EL CONCURSO DE SUS SUEÑOS"**

Mariana es una joven arequipeña estudiante de Diseño de Modas en una conocida escuela de su ciudad. Es la menor de dos hermanos, su padre es contador en una concesionaria de autos y su madre trabaja como bróker de seguros. Ambos han trabajado siempre en empresas y si hay algo que ella no quiere es hacer lo mismo, ya que ve cómo su papá suele estar estresado, en ocasiones lleva trabajo a la casa y su mamá trabaja hasta tarde sobre todo cuando llega fin de mes. Ella sueña con ser independiente, sin un horario fijo, dedicarse al diseño de modas y tener una línea de vestuario, es consciente que cuando uno es su propio jefe la exigencia es mayor.

Un día navegando en internet encontró el anuncio sobre un concurso para diseñadores de modas jóvenes a nivel nacional. Sintió deseos de participar y procedió a revisar toda la información. El concurso requería la presencia de los participantes con sus diseños en una entrevista personal, ya que las personas encargadas de evaluar deseaban conocer personalmente a los emprendedores y sus ideas, además de evaluar los diseños. El premio consistía en el monto de \$20 000 y \$10 000 para el primer y segundo lugar respectivamente, el reportaje en una conocida revista del medio para el primer lugar, además de la confección y lanzamiento de una primera línea de vestuario en una tienda presente a nivel nacional.

La entrevista y presentación de los diseños sería en 3 meses, en la ciudad de Lima, para lo cual debía pagar una inscripción de S/. 5000.00 en el plazo de un mes. Mariana se sintió desmotivada al saber que tenía que costear los gastos de inscripción, de viaje y estadía en Lima. Sin embargo, la oportunidad la entusiasmaba y soñaba pensando en lograr el gran beneficio si ganaba. Se acordó que tenía unos parientes en Lima, pero no tenía contacto con ellos en mucho tiempo. Mariana tenía las ganas de participar en el concurso ya que sentía la seguridad de que podía llegar a la final. Ese mismo día les contó a sus padres, quienes la alentaron y le dijeron que la apoyarían, pues confiaban en que sería una gran participante, sin embargo, no tenían como conseguir el dinero para la inscripción en tan poco tiempo.

Al día siguiente, Mariana empezó a trabajar ya que si quería llegar a la final debía empezar a elaborar los diseños que presentaría en el concurso.

## FICHA DE RESPUESTAS

1. **¿Cuáles son las principales dificultades que se le presentaron a Mariana?**

- 
- 
- 

2. **¿Qué puede hacer Mariana para solucionar las dificultades?**

- 
- 
- 

3. **¿Cómo consideran que se sintió Mariana cuando se dio cuenta de que no le iba a ser fácil conseguir el dinero para participar del concurso? ¿Qué habrá contribuido para que se vuelva a entusiasmar?**

4. **¿Por dónde debería empezar Mariana a trabajar por el logro de su objetivo?**

5. **¿Cuáles son los pasos que debería seguir Mariana para que persista en el logro de su objetivo?**

- Paso 1:
- Paso 2:
- Paso 3:
- Paso 4:
- Paso 5:



## Anexo 7:

### TÉCNICA DE RELAJACIÓN PROGRESIVA DE JACOBSON

Cierra los ojos suavemente y realiza 5 respiraciones profundas, deja que todos los pensamientos y preocupaciones queden atrás y sólo concéntrate en tu respiración, siente cómo el aire entra y sale de tu cuerpo.

Fija tu atención en la mano derecha, siente cómo tus músculos van quedando más relajados, más sueltos, ahora toma aire y al momento de inspirar aprieta fuertemente el puño, mantenlo así unos segundos mientras contienes el aire, concéntrate en la presión de tu mano, suavemente expulsa el aire y suelta la mano. Se repite el ejercicio con la mano izquierda.

Ahora la relajación se extiende por tus brazos, los vas sintiendo más sueltos, más relajados, toma aire mientras elevas el cuello intentando tocar tus orejas, tira lo más que puedas y vas soltando el aire mientras bajas los hombros lentamente. Nuevamente sientes tu cuerpo relajado, focaliza la relajación en tu cara, inspira despacio y vas arrugando la frente, siente como tira la piel por unos segundos y al momento de expulsar el aire suelta los músculos. Sientes nuevamente relajada tú cara, sigues respirando en calma, ahora inspiras y giras el cuello hacia la derecha hasta que no puedas más y sientes la presión, expiras poco a poco el aire mientras regresas el cuello a su lugar. Se repite con el lado izquierdo.

Ahora que estás en calma, toma aire y mete la barriga hacia adentro, mantenla así unos segundos y suavemente expulsas el aire sintiendo como se suelta tu barriga y queda relajada, estás en calma, puedes sentir los latidos de tu corazón. Concéntrate en tu respiración y estira lentamente las piernas, inspira profundamente y levanta los dedos de los pies mirando hacia ti, siente la tensión que corre por tus piernas, mantén tu atención en ella. Lentamente expira el aire y regresa los dedos a su lugar, siente como se relajan tus piernas, respiras en calma, nuevamente toma aire y estira los dedos de los pies hacia el lado opuesto, concéntrate en la tensión que recorre tus piernas, luego de unos segundos expulsa el aire y regresa despacio los dedos a su lugar.

Relaja nuevamente tu cuerpo y siente cómo está el ahora, da 5 respiraciones profundas, mientras sientes como se libera el aire de tus pulmones, abre lentamente los ojos.

## ANEXO N° 8 "EL GRAN DESCUBRIMIENTO"

Adaptado del Libro de Sean Covey "Los 7 Hábitos de los Adolescentes Altamente Efectivos"



**1** Piensa en una persona que produjo un cambio positivo en tu vida. ¿Qué cualidades de esa persona te gustaría Desarrollar?

.....  
 .....  
 .....



**2** Imagínate dentro 10 años rodeado de las personas más importantes de tu vida. ¿Quiénes son? ¿Qué están haciendo?

.....  
 .....  
 .....

**3** Si tuvieras que cruzar una viga de acero puesta entre dos edificios. ¿Qué es lo que te motivaría a cruzarla? Mil dólares, un millón, tu mamá, tu mascota....

.....  
 .....  
 .....



**4** Si pudieras pasar un día estudiando en una gran biblioteca. ¿Qué estudiarías?

.....  
 .....  
 .....



**5** Haz una lista de las 8 cosas que más te gusta hacer:

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....
7. ....
8. ....

**6** Piensa en algo que te represente: un objeto, animal, una canción ¿Por qué?

.....  
 .....  
 .....

**8**



**9** Si pudieras pasar unas horas con algún personaje de la historia ¿Quién sería? ¿Por qué? ¿Sobre qué conversarías?

.....  
 .....  
 .....

**7**



Si en unos años un periódico publica un artículo sobre de ti entrevistando a 3 personas cercanas ¿Qué te gustaría que dijeran de ti?

.....  
 .....

Describe todos tus talentos!!

.....  
 .....  
 .....

**6**

Describe un momento de tu vida en el que te sentiste muy inspirado:

.....  
 .....  
 .....

**10**



## Anexo 9: Lectura

### ¡SIMPLEMENTE HAZLO!

Cuando era niño escuché una historia que hasta el día de hoy recuerdo muy bien... Contaba sobre la expedición de Hernán Cortés a México, quien tenía a su mando más de 500 hombres y 11 naves. En 1519 navegó desde Cuba hasta las costas de Yucatán, una vez que llegaron a tierra hizo algo que ningún otro líder de expedición había considerado, quemó sus barcos, con la intención de eliminar toda forma de retirada. Cortés se comprometió y comprometió a todos sus hombres a una misma causa. "Cada cosa tiene su momento" decía la Biblia, era el momento de hacer el intento, de decir "Lo haré", así como hay un tiempo de inventar pretextos y al igual que Cortés de quemar las naves.

Si hay algo que es muy cierto es que hay momento para todo, incluso en el que hacer lo mejor que podemos es todo lo que podemos hacer. Pero también es importante pensar en que llega un momento para actuar. ¿Le prestarías dinero a alguien que te dice Intentaré devolvértelos? ¿Te casarías con alguien que al preguntarle si quiere ser tu esposa dijera haré el intento? Es importante entender de qué se trata, y viene a mi mente una anécdota sobre un capitán y un soldado:

Capitán: ¡Teniente, hágame el favor de enviar esta carta!

Soldado: Haré todo lo que esté en mis manos, señor.

Capitán: No, no quiero que haga todo lo que esté en sus manos, quiero que entregue la carta.

Soldado: Lo haré o moriré, señor.

Capitán: No me malinterprete teniente, no quiero que muera, quiero que entregue la carta.

Finalmente,

Soldado: ¡Lo haré, señor!

Cuando estamos comprometidos con una labor, nuestro poder para concluirla aumentará. El escritor Ralph Waldo Emerson dijo: "Si haces una cosa, tendrá el poder para hacerla". Cada vez que me comprometo con una meta, siento que tengo la voluntad, la capacidad y la creatividad necesaria, la que nunca pensé que tenía. Es cierto que quienes se comprometen, siempre encuentran la manera de hacerlo.

## Anexo 10: Ficha

### FICHA DEL ÉXITO INICIAL

Mis Metas	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							
18.							
19.							
20.							

*Pregúntate si lo que estás haciendo hoy te acerca al lugar en el que quieres estar mañana...*

*Walt Disney*



Claudia Vinces <claudia.vincescalderon@gmail.com>

---

## Tesis final Claudia Vinces

**FERNANDO RAMOS** <framos1813@hotmail.com>  
Para: Claudia Vinces <claudia.vincescalderon@gmail.com>

21 de agosto de 2018, 16:10

FERNANDO RAMOS ha compartido un archivo de OneDrive con usted. Para verlo, haga clic en el vínculo siguiente.

 [TESIS FINAL Claudia Vinces 21 agosto 2018.rtf](#)

---

Buenas tardes

SU TESIS ESTA APROBADA

Mg. Fernando Ramos Ramos

Observación: en los anexos va el resultado del programa antiplagio

---

**De:** Claudia Vinces <claudia.vincescalderon@gmail.com>  
**Enviado:** domingo, 12 de agosto de 2018 13:44  
**Para:** FERNANDO RAMOS  
**Asunto:** Tesis final Claudia Vinces

[El texto citado está oculto]

## Plagiarism Checker X Originality Report



Plagiarism Quantity: 24% Duplicate

Date	jueves, Setiembre 06, 2018
Words	6353 Plagiarized Words / Total 26507 Words
Sources	More than 911 Sources Identified.
Remarks	Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

UNIVERSIDAD INCA Garcilaso de la Vega Facultad de Psicología y Trabajo Social  
 TÍTULO Motivación en alumnos de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana  
 Trabajo Académico de Suficiencia Profesional en Psicología Bachiller Claudia Raquel Vines Calderón  
 Lima 2018 DEDICATORIA A Dios, por bendecirme y guiar mis pasos. A mis padres Raquel y Jorge, por su ejemplo y amor infinito. A mis hermanas Priscila y Mónica, por su amistad y cariño. A mi gran amor Alonso, por su amor y apoyo incondicional. A mi prima hermana Andrea, por motivarme y crear en mí.

AGRADECIMIENTO A Dios en primer lugar, por guiar mis pasos y mantenerme firme siempre. A mis queridos padres y familia, por haberme fortalecido y acompañado en cada paso importante de mi vida. A mi tía Camen, por todo su apoyo y preocupación en este camino de aprendizaje. A mis asesores para el presente trabajo, Mg. María Elena Coronado y Mg. Fernando Ramos, por su interés y apoyo en todo momento.

A la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por haberme permitido desarrollar el presente estudio. PRESENTACIÓN Señores miembros del Jurado: Cumpliendo con las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, ante ustedes expongo mi investigación titulada Motivación en alumnos de educación superior de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, para obtener el título profesional de licenciatura.

Señores del Jurado, agradezco de antemano la atención a mi investigación, esperando sea evaluada y aprobada. Atentamente, Claudia Raquel Vines Calderón DEDICATORIA ii Agradecimiento iii

## Sources found:

Click on the highlighted sentence to see sources.

## Internet Pages

- 0% <https://docplayer.es/80839463-Universida>
- 0% Empty
- 0% <http://victorjullo1.blogspot.com/feeds/j>
- 0% <https://orarconelcorazonabierto.wordpress>
- 0% <http://lati2devida.blogspot.com/2008/>
- 0% <http://ri.ues.edu.sv/4273/1/Causas%20y%2>
- 0% <https://issuu.com/plataformaderechougv/>
- 0% <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream>
- 0% <http://docplayer.es/80839463-Universidad>
- 0% <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream>
- 0% <https://issuu.com/jonathanbarrios/docs/m>
- 0% <https://docplayer.es/45347874-Facultad-d>
- 0% <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream>
- 0% <https://www.scribd.com/doc/316358191/com>
- 0% <https://es.slideshare.net/jaldanam/tesis>
- 0% <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream>
- 0% <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/2>
- 0% <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream>
- 0% <https://www.scribd.com/document/35353695>
- 0% <https://www.calameo.com/books/0003303365>