



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y el éxito personal de los estudiantes del V
ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca
Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Hurtado Mendoza Jaime Augurio

ASESOR:

Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación del Aprendizaje

PERÚ - 2018

.....
Dr. Mucha Hospinal, Luis Florencio
Presidente

.....
Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés
Secretario

.....
Dr. Oседа Lazo Máximo Edgar
Vocal

DEDICATORIA:

“A mi querida madre Bertha, por su apoyo incondicional.

A mi Adorada esposa, por comprenderme y estar a mi lado.

A mis lindas hijas, por ser un paradigma para ellas.

A ti Ely por iluminar mi sabiduría y camino de la vida”.

Jaime Augurio.

AGRADECIMIENTO

Al rector y fundador Dr. Cesar Acuña Peralta de esta prestigiosa casa de estudios de la “Universidad Cesar Vallejo

A la Universidad que va hacia la excelencia académica formando profesionales y líderes en el sector Educativo contribuyendo mejorar y elevar el nivel académico de los profesionales que contribuyan a la sociedad. Con una calidad de docentes, elevando el nivel de competitividad y calidad del cual estamos orgulloso de ello, con responsabilidad de formar personas integrales e insertarlos al mercado laboral muy competitivo poniendo un grano de arena para formar futuros profesionales que contribuyan a mejorar su calidad de vida

Al Dr. Oseda Lazo, Máximo Edgar, por su invaluable y tenaz aporte a nuestra investigación

Expresamos nuestro agradecimiento a los Magísteres y otros quienes nos apoyaron incondicionalmente en la validación de nuestros instrumentos de investigación.

Al director y docentes de la I.E. N° 30247 Yunca Chaquicocha, por habernos permitido aplicar desinteresadamente nuestro instrumento de observación con la finalidad de conocer y mejorar la motivación y su relación con el éxito personal en los estudiantes del V ciclo de Educación Primaria de la I.E. N° 30247.

Hacerles llegar mis cordiales agradecimientos a los estudiantes del V ciclo de la I.E. 30247, por formar parte del presente trabajo de Investigación.

El Autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jaime Augurio Hurtado Mendoza, Estudiante del Programa de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 20039050, con la tesis titulada: Motivación y el éxito personal de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La Tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La Tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la Tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificársela falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 05 Mayo del 2018



Jaime Augurio Hurtado Mendoza
DNI. 20039050

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas vigentes de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Presento la Tesis titulada “Motivación y el éxito personal de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018, cuyo objetivo general fue: Conocer la relación existente entre las estrategias de motivación en el éxito personal del V ciclo de educación primaria de I.E N° 30247- Yunca Chaquicocha.

Esperamos que la investigación sea un aporte a la educación del contexto investigado.

El autor.

INDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii

CAPÍTULO I

INTRODUCCION

1.1. Realidad del problema	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30

CAPÍTULO II	
MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, Operacionalización	32
2.3. Población y muestra.	34
2.4. Técnicas e instrumentos recolección datos, validez y confiabilidad.	34
2.5. Métodos de análisis de datos.	37
2.6. Aspectos éticos.	37
CAPÍTULO III	
RESULTADOS	
3.1. Resultados de la variable Motivación	39
3.2. Resultados de la variable Éxito Personal	42
3.3. Procesos de pruebas de hipótesis.	45
CAPÍTULO IV	
DISCUSIÓN	51
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES	56
CAPÍTULO VI	
RECOMENDACIONES	58
CAPÍTULO VII	
REFERENCIAS	59
ANEXOS	62
Anexo 01: Instrumentos	
Anexo 02: Validez de los instrumentos	

Anexo 03: Matriz de consistencia

Anexo 04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio

Anexo 05: Base de datos

Anexo 06: Evidencias fotográficas

Anexo 07: Nomina de matricula

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de Motivación en los	39
Tabla 2. Nivel de Motivación Intrínseca de estudiantes.	40
Tabla 3. Niveles de Motivación Extrínseca de estudiantes	41
Tabla 4. Nivel de Éxito Personal de estudiantes	42
Tabla 5. Nivel de Éxito Confiable de estudiantes	43
Tabla 6. Nivel de Éxito Triunfador de estudiantes	44
Tabla 7. Correlaciones entre variables	46
Tabla 8. Correlaciones de motivación intrínseca y éxito personal	48
Tabla 9. Correlaciones entre motivación extrínseca y éxito triunfador	49

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Resultado porcentual de motivación de estudiantes	40
Figura 2. Resultado porcentual de motivación intrínseca de estudiantes.	41
Figura 3. Resultado porcentual de motivación extrínseca de estudiantes.	42
Figura 4. Resultado porcentual de Éxito personal de estudiantes.	43
Figura 5. Resultado porcentual de éxito confiable de estudiantes.	44
Figura 6. Resultado porcentual de éxito triunfador de estudiantes.	45

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como problema general: ¿Cuál es la relación entre motivación y el éxito personal de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018? y como objetivo general: Establecer la relación existente entre la motivación y el éxito personal de los estudiantes.

El tipo de investigación no experimental con diseño descriptivo correlacional, se ha utilizado como método general el método científico y como método específico el descriptivo y estadístico, con una muestra censal de 41 escolares quienes accedieron a responder a los cuestionarios de encuesta. Se hizo uso de dos instrumentos: el cuestionario para medir la motivación y el éxito personal. Los resultados principales indican que el 100% de la muestra investigada se encuentran en nivel regular de motivación pero en el nivel de éxito personal más del 80% están en nivel alto.

La conclusión es: Se establece que, existe un coeficiente de correlación de 0,805 lo que significa que existe una correlación positiva alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,002 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. En consecuencia, existe relación alta entre la motivación y el éxito personal de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

Palabras clave: Motivación intrínseca, extrínseca, el éxito personal, éxito triunfador.

ABSTRACT

The present research work has as a general problem: What is the relationship between motivation and personal success of the students of the 5th cycle of the educational institution N ° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018? and as a general objective: Determine the relationship between motivation and personal success of students.

The type of non-experimental research with descriptive correlational design, has been used as a general method the scientific method and as a specific method the descriptive and statistical, with a census sample of 41 schoolchildren who agreed to respond to the survey questionnaires. Two instruments were used: the questionnaire to measure motivation and personal success. The main results indicate that 100% of the sample investigated are at a regular level of motivation but at the level of personal success more than 80% are at a high level.

The conclusion is: It is established that there is a correlation coefficient of 0.805 which means that there is a high positive correlation. Also, since the level of significance is 0.05 and is greater than 0.002, the alternative hypothesis is accepted and we reject the null hypothesis. Consequently, there is a relationship high between the motivation and personal success of the students of the 5th cycle of the educational institution N ° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

Keywords: Intrinsic motivation, extrinsic, personal success, successful success.

CAPÍTULO I

INTRODUCCION

1.1. Realidad del problema

Una de las problemáticas más relevantes que hemos podido observar en nuestras experiencias vividas tanto antes como durante las sesiones de clases, es el bajo nivel de rendimiento escolar. Ello ha concitado una serie de investigaciones a lo largo del desarrollo de la psicopedagogía, en cuanto a los aspectos cognitivos.

Después de un periodo de estudios que separaban los factores cognitivos y afectivos en el estudio del aprendizaje y el rendimiento escolar; a partir de la década de los 80`, gracias al estudio de los trabajos realizados por la Psicología cognitiva, se intensifica el interés por el estudio de la influencia de las variables motivacionales y cognitivas en el aprendizaje y el rendimiento escolar, encontrándose así una estrecha relación entre ellas. Así también las nuevas concepciones de aprendizaje tienen una visión más amplia e integradora en la que se consideran no sólo aspectos cognitivos y metacognitivos, sino también afectivo-motivacionales.

Muñoz, Galli, y Mora (2006), describen el problema de la motivación, que desde hace algunos años, se asume que existen tres tipos de motivaciones que nos mueven a actuar: motivación externa o extrínseca, motivación interna o intrínseca y motivación trascendental. Los autores reflexionan sobre cómo las

empresas podrían lograr en sus empleados una motivación "eterna", es decir, una motivación que persista en el tiempo y que establezca un compromiso a largo plazo entre la organización y sus miembros. Parece que una motivación de estas características debería provenir sobre todo de la estimulación de la motivación interna y debería estar enfocada al cumplimiento de las necesidades y, especialmente, de las ilusiones de las personas de la organización. Para forjar esta motivación eterna será necesario que en la empresa se instaure la cultura de motivación "a la carta", integrando y alineando las necesidades y expectativas de cada empleado con las de la organización.

Goldsmith (2007), explica que Nuestra creencia en nuestra excepcionalidad nos da confianza. Aunque no seamos tan buenos como creemos que somos, esta confianza nos ayuda a estar mejor de lo que estaríamos si no creyéramos en nosotros mismos. Las personas más realistas del mundo no se engañan; se deprimen. Sin embargo, mientras que los engaños de nuestra confianza en nosotros mismos nos ayudan a lograr cosas, también pueden hacer que nos resulte difícil cambiar.

Gonzales (2016), en un estudio sobre: *Valores que definen el éxito personal a través de redes sociales*. Han concluido que los valores de las personas exitosas son fundamentalmente la obtención del éxito, la creatividad, ser saludables, la autodisciplina, bajo los aspectos motivacionales de logro, autodirección, seguridad y conformidad. Los valores motivacionales de las personas para alcanzar el éxito según los distintos ámbitos profesionales tienen relación con ciertas características del emprendedor. Valores como la creatividad, la necesidad de éxito, la elección de las propias metas y el respeto se corresponden con las características de creatividad, la necesidad de logro, la iniciativa y autoconfianza del emprendedor.

En la institución educativa de Yunca Chaquicocha de Santo Domingo de Acobamba, queremos introducir ideas de motivación y éxito personal en vista que los niños y niñas de esta zona son algo tímidos, poco comunicativos, desconfiados y algo reservados. También se puede decir que son poco conformistas, en vista que no tiene metas mayores de querer emprender y apuntar ser personas con éxitos emprendedores.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional se consultó las siguientes investigaciones:

Cecchini, (2014) En sus tesis sobre: Relaciones entre clima motivacional, la orientación de meta, la motivación intrínseca, la auto-confianza, la ansiedad y el estado de ánimo en jóvenes deportistas. Concluye que, el entrenador puede jugar un papel significativo como agente socializante al proporcionar a sus alumnos experiencias positivas en el deporte de competición. Para ello debe enfatizar los logros auto-referenciados que se relacionan con el dominio de la habilidad, la diversión, el esfuerzo y el interés por la actividad en sí misma, sin concederle ningún valor subordinado a los resultados objetivos de la competición en relación a los demás. Proporcionar un ambiente participativo que tenga en cuenta las necesidades y los intereses de los alumnos, premiar privadamente la mejora personal, organizar la clase en pequeños grupos cooperativos, utilizar una evaluación criterial, y propiciar un ritmo de enseñanza-aprendizaje que sea respetuosos con las diferencias individuales son algunas de las sugerencias o estrategias de intervención que se derivan de este estudio.

Dadobara, (2003) En su tesis: Relación entre la motivación de logro académico, la autoeficacia y la disposición, para la realización de una tesis concluye que hay disposición para la Realización de una Tesis, pues los resultados nos hacen ver que, efectivamente, existe un nivel superior al moderado de Disposición para la Realización de una Tesis. Por consiguiente, concluye, que los estudiantes, en general, consideran que la realización de una tesis es importante para su formación académica, pues piensan que, tienen una formación teórico-metodológica lo suficientemente adecuada para desarrollar una tesis

A nivel nacional se encontró las investigaciones de:

Reátegui, (2016) En su tesis sobre la: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016, concluye que: Existe relación entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.237) el mismo indica una correlación

baja 47 entre las variables. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.237) lo que indica que la dimensión Condiciones de trabajo influye aproximadamente en un 24% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

González, (2014) su investigación de: Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz, manifiesta que su estudio concluye que: las 3 primeras escalas pertenecen a la motivación intrínseca del trabajador y que se encuentran dentro de las necesidades básicas competencia, esfuerzo y reconocimiento; mientras que la última está más relacionada con la necesidad de relacionarse con otras personas, lo cual permite al trabajador sentirse seguro y estable. El orden de los reactivos es aleatorio debido a que no están organizados con el factor con el que se encuentran asociados. Tampoco se especifican cuáles han sido los reactivos que han sido considerados para realizar la escala, por lo que no se puede saber con claridad cuáles fueron los más comunes para englobarlos en las cuatro escalas anteriormente mencionadas.

Larico, (2014) Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014 Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román Se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

A nivel de nuestra región Junín, se tiene las siguientes investigaciones:

Ramirez y Samaniego, (2016) su tesis: Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las instituciones educativas de Huancayo, 2016. En la institución educativa pública se cumplen las 8h. diarias, mientras que en la privada exceden muchas veces las 8h laborales, sumado a ello

tienen altas exigencias de productividad y días de descanso limitado; debido a un tema reglamentario que así lo exige la institución, asimismo acceden al cumplimiento por temor a quedarse sin empleo y tienden a someterse a las políticas que les imponen. En la institución educativa privada se tiene un trato vertical en la relación director y docentes- auxiliares, mientras que en la institución pública se da el trato horizontal, se da un mejor clima de confianza y se respeta la toma de decisiones de cada trabajador, se percibe que la calidad de supervisión por parte del director se encuentra en un nivel adecuado; el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos; confían en sus trabajadores y delegan funciones acorde a las necesidades institucionales.

Rojas y Valerio, (2016) Concluye en su tesis: clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca-Huancayo” que el clima organizacional se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquía Chilca - Huancayo. A mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral, Las relaciones interpersonales se relacionan de manera directa con la satisfacción laboral, así mismo el estilo de dirección se relaciona de manera directa, La identidad y pertenencia y la recompensa se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral.

Espejo, (2016) En sus tesis sobre la: Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de agricultura Junín – 2014, concluye que el clima organizacional influye directa y significativamente en un 78.9% en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín – 2014, se observó que el clima organizacional no es favorable para el desarrollo de sus actividades por ello que el personal tiene un deficiente desempeño.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Quintero (2012), cita a Maslow quien propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre

va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Sum (2015), cita a los siguientes autores. Jiménez (2009) en el artículo disponible en internet de la revista electrónica CEMCI, define la motivación como uno de los conceptos más ampliamente estudiados a la hora de intentar comprender el comportamiento de los individuos, la motivación es un concepto que se utiliza a diario pues es un factor fundamental en las organizaciones, es una variable determinante en el desempeño laboral.

También menciona que la motivación en el ser humano ayuda a que la persona se pueda desenvolver y dar de sí tanto en su vida personal como en el ámbito laboral, ayuda a que sea una persona emprendedora alcance lo que se propone. Por ello menciona a Pérez (2012) en el artículo sobre Motivación, disponible en el Periódico imparte taller a ministros. El presidente Otto Pérez Molina se reunió con la mayoría de los funcionarios del gabinete de gobierno, en donde recibieron un taller sobre motivación. Cada uno de ellos recibió un ejemplar en donde describe consejos sobre cómo motivarse, el señor presidente Otto Pérez explico que el taller surgió con base a que varios ministros y secretarios deben estar motivados para que puedan desenvolverse en su área de trabajo, y asimismo conocer mejor sus habilidades personales de cada uno, se refirió también a los resultados próximos de cada ministerio que se efectúa de forma individual.

Sobre la motivación se tiene los siguientes conceptos:

Las teorías de la motivación Gross (2009) Cita a Maslow (1954), quien propone en su teoría de la jerarquía de necesidades cinco niveles distintos, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

Herzberg, Mausner y Snyderman (1967), en su Teoría del factor dual de Herzberg también citado por Gross, 2009 manifiesta que las investigaciones centradas en el ámbito laboral. A través de encuestas observo que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc. En cambio cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en: - Factores Higiénicos: Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción. - Factores motivadores: Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados. Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización)

En la Teoría de McClellan (1989), enfoca Gross, su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación: - Logro: Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación - Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gustan que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad "política". - Afiliación: Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten

cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

Teoría X y Teoría Y de McGregor (1966), citado por Gross es una teoría que tiene una amplia difusión en la empresa. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Más adelante, se propuso la teoría Z que hace incidencia en la participación en la organización.

Así mismo en la Teoría de las Expectativas. El autor más destacado de esta teoría es Vroom (Vroom, 1964) también citado por Gross pero ha sido completada por Porter-Lawler (1968). Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes.

El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el "dolor" (Pinder, 1985). Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Por lo que, para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo.

Los puntos más destacados de la teoría son Galbraith (1977). Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito. El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él. La expectativa de que el logro de los objetivos vaya seguida de consecuencias deseadas se denomina instrumentalidad. - Cada consecuencia o resultado tiene para el sujeto un valor determinado denominado valencia. - La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas, por la instrumentalidad y la valencia (¿rendiré?, ¿Qué consiguiera si rindo? ¿Merece la pena? - La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Las habilidades del sujeto y su percepción

del puesto. - Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea. - Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas. - La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro. Fuerza de la motivación = Valor de la recompensa Algunas de las consecuencias pueden ser: - La definición de estándares, metas y objetivos deben responder a estimaciones reales.

Se trata de definir exigencias alcanzables pero con esfuerzo. - Las recompensas por logro deben estar muy bien alineadas con las verdaderas expectativas. Ello requiere conocimiento de la gente, su cultura, sus intereses, etc. Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas, y que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre no ganara las mismas recompensas que ellos.

Teoría ERC de Alderfer. Está muy relacionada con la teoría de Maslow, propone la existencia de tres motivaciones básicas: - Motivaciones de Existencia: Se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad. - Motivación de Relación: Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo. - Motivación de Crecimiento: Se centran en el desarrollo y crecimiento personal.

Teoría de Fijación de metas de Locke (Locke, 1969) Una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones (Locke y Latham, 1985) Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea. - Movilizan la energía y el esfuerzo. - Aumentan la persistencia. - Ayuda a la elaboración de estrategias. Para que la fijación de metas realmente sean útiles deben ser: específicas, difíciles y desafiantes, pero posibles de lograr. Además existe un elemento importante el feedback, la persona necesita feedback para poder potenciar al máximo los logros (Becker, 1978)

La Teoría de la Equidad de Stancey Adams. Citada por Gross Afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que consideramos injusto, buscamos la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás. Consecuencias para el voluntariado. ¿Cómo podemos aumentar la motivación del voluntariado en la tarea? Se trata de que la tarea en sí produzca más motivación, haciendo la tarea más interesante para la persona.

Podemos tener en cuenta diferentes factores - El equipamiento, la motivación para la tarea puede en ocasiones ser aumentada por el material facilitado para desarrollarla, esto puede explicar la atracción del voluntarios hacia cierto tipo de tareas, como por ejemplo los socorros y emergencias que requieren de un equipamiento muy especializado. - La división y combinación de las tareas: Una tarea puede tener componentes con diferentes valores motivacionales que deben ser analizados independientemente, para tratar que los elementos positivos contrarresten los negativos. - La arquitectura del trabajo. Un trabajo adecuado debe dejar ver cuál es el objetivo final y tener cierta variedad, con la oportunidad de poder realizar trabajos complementarios más motivadores que la tarea principal.

Motivación intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano, (2017) Según la revista Motivación extrínseca aparece cuando recibimos recompensas externas como podría ser: dinero, reconocimiento, un ascenso, el trabajo deseado, etc...Es decir, cuando nuestra "motivación" es provocada por las consecuencias que provocan en "otros" nuestras conductas. Así mismo estas según la revista esto se observa en los siguientes aspectos:

Motivación extrínseca en el aprendizaje: La motivación extrínseca suele utilizarse frecuentemente en el aula, donde los educadores se basan en el refuerzo (premios) y el castigo para motivar a los alumnos en clase. La desventaja de la motivación extrínseca en el aprendizaje es que los alumnos únicamente hacen un esfuerzo con el objetivo de conseguir los "incentivos". Y si

sienten que no van a recibir ningún premio, pierden el interés por completar sus tareas.

Motivación extrínseca en el trabajo: La motivación extrínseca es uno de los tipos de motivación laboral que más suele utilizarse en el entorno laboral. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir. Los incentivos económicos, oportunidades de promoción laboral, sentirse valorado por la empresa, reconocimiento de los éxitos y logros, etc...

Motivación extrínseca en el deporte: En el deporte es bastante frecuente la motivación extrínseca. Nos esforzamos por obtener un premio material (medallas, copas, puntos de clasificación, reconocimiento y aplausos, dinero...)

De igual manera nos comenta acerca de lo que significa la **Motivación Intrínseca**

Según la revista La motivación intrínseca se produce cuando las recompensas que conseguimos son internas y personales: Satisfacción personal, valía, autoestima, Es decir, cuando nuestra "motivación" es provocada por las consecuencias internas de nuestra propia conducta.

Para clarificar estas diferencias, voy a utilizar los mismos ejemplos de la motivación extrínseca, aplicándolos ahora a la motivación intrínseca:

Motivación intrínseca en el aprendizaje: La motivación intrínseca no se usa tanto en el aula como la motivación extrínseca. Y aunque hayamos visto que muchos niños pierden el interés en la tarea si no consiguen un premio material, hay muchos otros que tienen gusto por el aprendizaje.

Motivación intrínseca en el trabajo: La motivación intrínseca en el entorno laboral, se produce cuando la profesión que se desempeña es vocacional. Está relacionada con lo que un trabajador puede, o no, conseguir internamente. Mejorar en la actividad que realiza, crecer en ese ámbito, aprender...

Motivación intrínseca en el deporte: En deportistas de alto rendimiento, es muy importante tener una buena motivación intrínseca. Exige mucho sacrificio y esfuerzo y en ocasiones, nuestro amor propio, superación personal y nuestras palabras de aliento, son lo que nos hace seguir luchando.

Springers, (2017) Para este autor ¿Qué es la motivación intrínseca? La motivación intrínseca es la que nace de la propia persona, conduciéndola a realizar su trabajo, u otra actividad, sin necesidad de tener que recibir estímulos externos, como sería un salario o un aumento de sueldo.

La motivación intrínseca nace del interior de la persona con el fin de satisfacer deseos no materiales, como por ejemplo, la autorrealización y el disfrute de un trabajo o tarea por el mero hecho de hacerla. Es decir, la motivación intrínseca tiene más que ver con el proceso del trabajo en sí mismo que con la recompensa lograda una vez acabado.

Y La motivación extrínseca lo define como los estímulos que vienen de fuera del individuo y que, en el ámbito de trabajo, suponen un acicate para lograr objetivos empresariales y mejores niveles de calidad y eficacia. Los ejemplos más comunes serían:

Los incentivos económicos: salarios, pluses, bonificaciones, etc.

Las promociones a nivel profesional y jerarquía.

Las mejoras de las condiciones laborales, como disponer de coche de empresa, dietas más generosas, tickets para restaurantes, etc.

La clave para extraer el máximo rendimiento para la empresa de las dos clases de motivaciones existentes (intrínseca y extrínseca) es entenderlas como un todo y tratar de satisfacerlas, ya que son complementarias y la suma de ambas nos va a dar como resultado el éxito empresarial.

En cuanto a la variable éxito personal, Emprendedores (2017), según ésta revista La teoría de las necesidades popularizada en 1961 de David McClelland parte de la idea de que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de la satisfacción de tres necesidades dominantes para el éxito: la necesidad del logro, del poder y la afiliación.

Como emprendedor esta búsqueda parece necesaria, en cuanto debemos estar fuertemente motivados para enfrentar los retos que implica la planeación y la ejecución de un negocio rentable y exitoso, por ello nos parece interesante mostrarte cómo somos como individuos y qué es lo que nos motiva para echar a andar un negocio y crecer.

De acuerdo con McClelland, todos los individuos poseen tres necesidades de la motivación y estas son sus características:

Necesidad del logro

Se refiere al esfuerzo por sobresalir, es decir, la necesidad que tenemos por alcanzar un objetivo mayor al estándar del grupo al que pertenecemos y la lucha por el éxito.

Estas personas se caracterizan por:

Necesitar retroalimentación positiva constantemente.

Evitar situaciones poco arriesgadas, porque consideran que el éxito no sería genuino; así también rechazan la idea de proyectos muy complejos o muy riesgosos, ya que serían resultado de las circunstancias o alternativas posibles y no del propio esfuerzo.

Disfrutar el trabajo en solitario o con personas altamente responsables.

Ser los mejores líderes, aunque tienen a exigir demasiado.

Necesidad del poder, es aquella donde esperamos tener un alto impacto en los demás, o bien, de controlar su comportamiento y acciones. Son personas que se caracterizan por estar siempre a cargo.

Tienen poder personal y/o poder institucional.

Gozan de la competencia y situaciones que están orientadas al estatus.

Se orientan a papeles de dirección, aunque en ocasiones pueden no tener la flexibilidad necesaria o habilidades para tratar con otras personas.

Tienden a ser eficaces.

Son líderes natos.

Necesidad de afiliación, es el deseo de pertenencia, creando relaciones interpersonales y amistosas, cercanas a la organización donde colaboramos. Entre algunas de las características de estas personas destacan:

Desean y buscan ser aceptados por los demás.

Tienden a conformarse con las normas para encajar.

Se esfuerzan por preservar sus relaciones con calidad y confianza.

Prefieren la cooperación a la competencia.

Se desempeñan de buena forma en la interacción con clientes y socios.

La teoría de MacClelland señala que las personas que obtienen éxito son diferentes de los demás debido a su deseo de realizar mejor todo lo que se proponen, es decir, buscan situaciones por las que obtengan responsabilidad personal, brindar soluciones y obtengan retroalimentación sobre su desempeño, esto les ayuda a medir cuánto están avanzando, descubrir retos y actividades desafiantes para crecer y mejorar, ya sea en el plano laboral o personal.

Mundiario, (2015) Revista actual de negocios en su artículo sobre La Teoría del Éxito por Shackleton, en el centenario de su Expedición Imperial.

Sir Ernest Shackleton héroe y coach: patrón de liderazgo y humildad a bordo del buque rompehielos Endurance. Su histórica proeza es ejemplo de coaching en el mundo empresarial. ¿Qué es el éxito? No hay nada más relativo, más personal... a veces es obvio, insolente, íntimo pero hay casos en que el más incontestable de los éxitos sucede a la noción de un escandaloso fracaso.

Es la gesta de Sir Ernest Shackleton, un líder natural, que con su inteligencia emocional supo no sólo sobreponerse a la frustración de no conseguir en 1914, llevar a buen puerto la expedición al Polo Sur más ambiciosa hasta entonces sino que mudó en referente de liderazgo ejemplarizante al convertir sus decisiones maestras de supervivencia bajo condiciones límite de falta de alimento y temperatura irresistible en el paradigma de conducta eficiente, que conviene extrapolar de esa aventura extrema de principios del Siglo XX a nuestros días.

Rodriguez, (2015) Según su opinión: La Teoría motivacional de las Metas de Logro surge de las investigaciones en el ámbito escolar de varios autores (Ames, 1987; Dweck y Elliott, 1983; Maehr, 1974; Nicholls, 1978, entre otros), y se aplicó posteriormente en el ámbito deportivo (Duda, Fox, Biddle, y Armnstrong, 1992; Duda y Nicholls, 1992; Roberts, 1992; Roberts y Ommundsen, 1996). Esta teoría se engloba, dentro del marco de las teorías cognitivo-sociales, que se van a construir, a la vez, sobre las expectativas y los valores que los individuos otorgan

a las diferentes metas y actividades a realizar. Esta teoría plantea como idea principal que el individuo es percibido como un organismo intencional, dirigido por unos objetivos hacia una meta que opera de forma racional (Nicholls, 1984a). El entramado central de la Teoría de las Metas de logro hace referencia a la creencia de que las metas de un individuo consisten en esforzarse para demostrar competencia y habilidad en los contextos de logro (Dweck, 1986; Maehr y Braskamp, 1986; Nicholls, 1984), entendiendo por estos contextos logro aquellos en los que el alumno participa, tales como el entorno educativo, el deportivo y/o el familiar, y de los que puede recibir influencias para la orientación de sus metas.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Cuál es la relación entre la motivación con el éxito personal, en estudiantes del V Ciclo de educación primaria de la IE N° 30247, Yunca Chaquicocha de Santo Domingo de Acobamba 2018?

Problemas específicos:

¿Cuál es la relación existente entre la motivación intrínseca y el éxito confiable, en estudiantes del V ciclo de Educación primaria de la IE N° 30247- Yunca Chaquicocha?

¿Cuál es la relación existente entre la motivación extrínseca y el éxito triunfador, en estudiantes del V ciclo de Educación primaria de la IE N° 30247- Yunca Chaquicocha?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia, el trabajo es conveniente porque con los resultados se puede formular propuestas de mejora que permita mejorar la motivación y promover los éxitos de la muestra de estudio. Considerando que los estudiantes de la localidad son de conductas desconfiadas y reservados, poco comunicativos.

Relevancia social, los principales beneficiados con la presente investigación son los estudiantes de la muestra de estudio y de manera indirecta los padres de familia. Puesto que gracias a los resultados se diseñaran acciones de mejora con la participación de estudiantes, docentes, directivos y padres de

familia, porque la responsabilidad es compartida.

Implicancias prácticas, gracias a los resultados de la investigación, las autoridades, docentes y directivos de la localidad, pueden formular talleres de capacitación que beneficie a los agentes educativos. Talleres que en primera instancia busque la sensibilización y después ejecutarlos con el compromiso compartido.

Valor teórico, con la investigación se refuerza las propuestas teóricas referidas a las variables estudiadas. Puesto que los postulados teóricos de cada variable guardan relación con los resultados obtenidos y con los antecedentes de estudio.

Utilidad metodológica, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación pueden ser utilizados en otros contextos. Con la finalidad de promover investigaciones referidas a la motivación y el éxito personal de estudiantes.

1.6. Hipótesis

La motivación como un proceso subjetivo que ocurre en nuestro mundo interior y nos predispone a realizar determinadas actividades con una mayor decisión; es de suma importancia, en el desarrollo de capacidades cognoscitivas; sin embargo, cabe aclarar que no es el único factor que contribuye en la formación integral de los estudiantes de Educación Primaria, por cuanto la presente investigación parte del siguiente sistema de hipótesis.

Hipótesis general:

Existe relación alta entre la motivación y el éxito personal, en estudiantes del V ciclo de Educación primaria de la IE N° 30247- Yunca Chaquicocha.

Hipótesis específicas:

Existe relación alta entre la motivación intrínseca y el éxito confiable, en estudiantes del V ciclo de Educación primaria de la IE N° 30247- Yunca Chaquicocha.

Existe relación alta entre la motivación extrínseca el éxito triunfador, en estudiantes del V ciclo de Educación primaria de la IE N° 30247- Yunca Chaquicocha.

1.7. Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación existente entre la motivación con el éxito personal, en estudiantes del V Ciclo de educación primaria de la IE N° 30247, Yunca Chaquicocha de Santo Domingo de Acobamba 2018.

Objetivos específicos.

Establecer la relación existente entre la motivación intrínseca y el éxito confiable, en estudiantes del V ciclo de Educación primaria de la IE N° 30247- Yunca Chaquicocha.

Establecer la relación existente entre la motivación extrínseca y el éxito triunfador, en estudiantes del V ciclo de Educación primaria de la IE N° 30247- Yunca Chaquicocha.

CAPÍTULO II

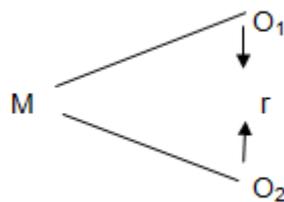
MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Hernández, Fernández, y Baptista (2010), indican que la investigación correlacional, se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.

En ese sentido el diseño de estudio es: descriptivo - correlacional.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1 Motivación

O2 = Observación de la variable 2 Éxito personal

r = Correlación entre variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: La motivación

Variable 2: Éxito personal

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y mantenimiento de la conducta. La motivación es la fuerza que nos mueve a realizar actividades. Estamos motivados cuando tenemos la voluntad de hacer algo y, además, somos capaces de perseverar en el esfuerzo que ese algo requiera durante el tiempo necesario para conseguir el objetivo que nos hayamos propuesto.	Conductas que permiten al sujeto a estar con sentimientos internos y externos que les permiten estar más activos en diversas circunstancias.	La motivación intrínseca. La motivación extrínseca.	-Sentimientos internos. -Motivaciones internas. -Deseos de superación. -Perseverancia. -Organización. -Influencia externa. -Influencia del entorno. -Influencia de amigos. -Influencia de la familia.	Ordinal. 1= nunca 2= a veces 3= siempre
ÉXITO PERSONAL	El éxito es la paz mental, es la autosatisfacción de saber qué haces lo máximo para llegar a ^{ser} lo mejor que eres capaz de ser	El éxito personal son los logros alcanzados por los sujetos el cual se inicia con la confianza es si mismo, para pasar ser un éxito triunfador es alcanzar la realización del ser.	Éxito Confiable. Éxito Triunfador.	- Confianza de sí mismo. -Confianza de los padres. -Confianza de profesores. -Confianza de compañeros. -Satisfacción de lo que hace. -Cumplimiento de metas. -Compromiso personal. Buena relación familiar.	Ordinal. 1= nunca 2= a veces 3= siempre

2.3. Población y muestra.

Población: La población de estudio estuvo constituido por los estudiantes del V Ciclo de educación primaria de la I. E. N° 30247 Yunca Chaquicocha, equivalente a 41 estudiantes entre varones y mujeres.

Esta I.E. se escogió considerando la facilidad de acceso para el estudio.

Muestra: La muestra utilizada en esta investigación corresponde a una población muestral conformado por los 41 niños.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Para esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos a la:

Técnica de encuesta.

Mediante esta técnica se procedió a aplicar los instrumentos a cada uno de los niños seleccionados entablándose una conversación amena para que pudiesen marcar sus respuestas en los formatos que se les entrego y luego se absolvió algunas dudas que tenían para registrar sus respuestas a través del marcaje directo con una "X" en el espacio que ellos consideraron pertinente.

Instrumento:

- **Cuestionario de evaluación sobre la motivación.**

Este instrumento de evaluación sobre la motivación contiene 30 items formulados con alternativas de respuesta múltiple cuyos puntajes fluctúan entre 1 a 3. Y nos permitió clasificar a la motivación en el orden: Nunca. A veces y Siempre.

- **Cuestionario de evaluación sobre el Éxito personal.**

Este instrumento contiene 30 items formulados con alternativas de respuesta múltiple cuyos puntajes fluctúan entre 1 a 3. Y nos permitió clasificar a la motivación en el orden: Nunca. A veces y Siempre.

Cabe aclarar que para el proceso de confiabilidad se ingresaron las 60 preguntas al SPSS, para luego realizar la confiabilidad estadística.

Validez del instrumento

El instrumento fue validado por el docente Asesor, Dr. Máximo Edgar Oseda Lazo, quien dio su conformidad para la aplicación del instrumento.

Confiabilidad del instrumento de Motivación

Para el proceso de confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto aplicándose el instrumento a una muestra piloto de 10 sujetos (estudiantes), con las mismas características del contexto.

El resultado que se obtuvo fue $\alpha = 0,850$ lo que significa que el instrumento es altamente confiable.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	30

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	<i>Confiabilidad nula</i>
0,54 a 0,59	<i>Confiabilidad baja</i>
0,60 a 0,65	<i>Confiable</i>
0,66 a 0,71	<i>Muy confiable</i>
0,72 a 0,99	<i>Excelente confiabilidad</i>
1,00	<i>Confiabilidad perfecta</i>

Fuente: (Huamancaja, 2017, p. 203)

Confiabilidad del instrumento de Éxito personal

Para el proceso de confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto aplicándose el instrumento a una muestra piloto de 10 sujetos (estudiantes), con las mismas características del contexto.

El resultado que se obtuvo fue $\alpha = 0,650$ lo que significa que el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,650	30

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	<i>Confiabilidad nula</i>
0,54 a 0,59	<i>Confiabilidad baja</i>
0,60 a 0,65	<i>Confiable</i>
0,66 a 0,71	<i>Muy confiable</i>
0,72 a 0,99	<i>Excelente confiabilidad</i>
1,00	<i>Confiabilidad perfecta</i>

Fuente: (Huamancaja, 2017, p. 203)

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Nombre: Cuestionario de motivación y éxito personal.

Autor: Adaptado por el investigador.

Procedencia: Universidad César Vallejo.

Aplicación: Colectiva.

Propósito: Obtener opinión de la motivación y el éxito personal.

Tiempo: 35 minutos.

Descripción: El primer bloque de motivación cuenta con 30 reactivos. El segundo bloque de éxito personal cuenta con 30 reactivos. En ambos casos las opciones de respuestas son:

1 = Nunca

2 = A veces

3 = Siempre

Varemos:

Para motivación en general:

00 a 30 = nivel bajo de motivación.

31 a 60 = nivel regular de motivación.

61 a 90 = nivel bueno de motivación.

Para las dimensiones:

00 a 15 = nivel bajo de motivación.

16 a 30 = nivel regular de motivación.

31 a 45 = nivel bueno de motivación.

Varemos: Para éxito personal:

00 a 30 = nivel bajo de éxito personal.

31 a 60 = nivel regular de éxito personal.

61 a 90 = nivel bueno de éxito personal.

Para las dimensiones:

00 a 15 = nivel bajo de éxito personal.

16 a 30 = nivel regular de éxito personal.

31 a 45 = nivel bueno de éxito personal.

2.5. Métodos de análisis de datos.

Análisis e interpretación de resultados:

Para la parte descriptiva, el análisis de los datos se presentó en tablas de frecuencias y figuras porcentuales con su respectiva interpretación.

Para la parte inferencial se trabajó con Rho de Spearman, por tratarse de variables cualitativas con escala de medición ordinal. Con los siguientes coeficientes de correlación:

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Hernández, Fernández, & Baptista (2010)

2.6. Aspectos éticos.

La investigación se basa en criterios que tiene como finalidad asegurar la calidad y la objetividad de la investigación. Consideraremos los siguientes criterios:

Consentimiento Informado.

Los/las participantes de la investigación se encontraron bien informados acerca de la naturaleza de la misma, es decir contaron con información adecuada respecto a la investigación, acción que les permitió ser capaces de comprenderla y ejercer su libre albedrío, dándoles el poder de aceptar o declinar voluntariamente la invitación a participar en una investigación.

Confidencialidad.

Desde el inicio de la investigación se tuvo en cuenta el anonimato de las entrevistas. La aplicación de este criterio fue cumplido al no revelarse los nombres de los/las usuarias, explicándoles la finalidad de los objetivos solo para fines del trabajo de investigación.

Credibilidad.

Es el incremento de la posibilidad de confianza y reducir al mínimo los errores de los resultados a través del compromiso de las encuestadoras con el/la usuaria en el transcurso del recojo de la información.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Resultados de la variable Motivación

Resultado general de Motivación:

Tabla 1.

*Nivel de Motivación en los
los estudiantes del V ciclo de la I.E. N°30247*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	41	100,0

Fuente: Cuestionario

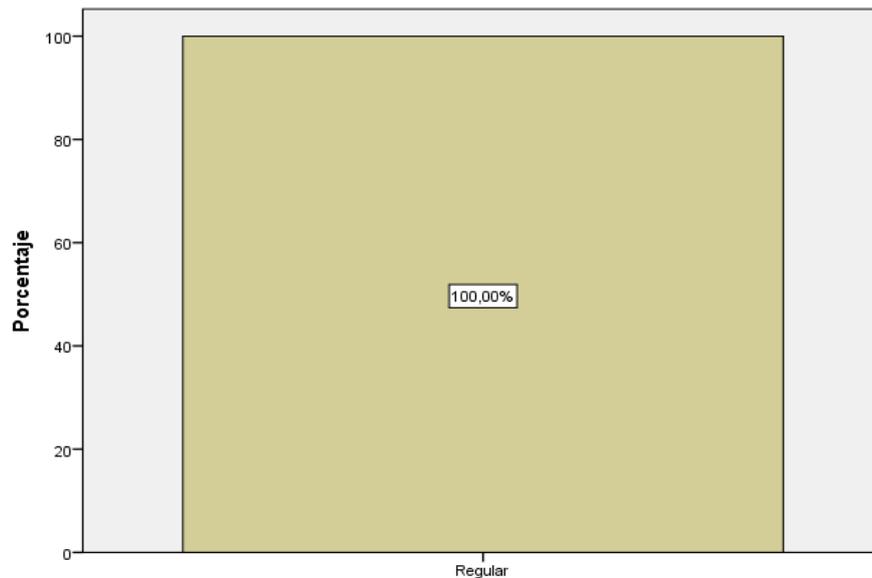


FIGURA 1. RESULTADO PORCENTUAL DE MOTIVACIÓN DE ESTUDIANTES

Interpretación:

En la tabla y figura 1, se visualiza que el 100% de los estudiantes tiene nivel regular de motivación, lo que significa que la muestra de estudio muestran problemas de motivación interna y externa. Es decir, motivación de sí mismo y la falta de motivación por influencias familiares o de su entorno.

Resultado de la dimensión motivación intrínseca.

Tabla 2.

Nivel de Motivación Intrínseca de estudiantes.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	12,2
Alta	36	87,8
Total	41	100,0

Fuente: Cuestionario

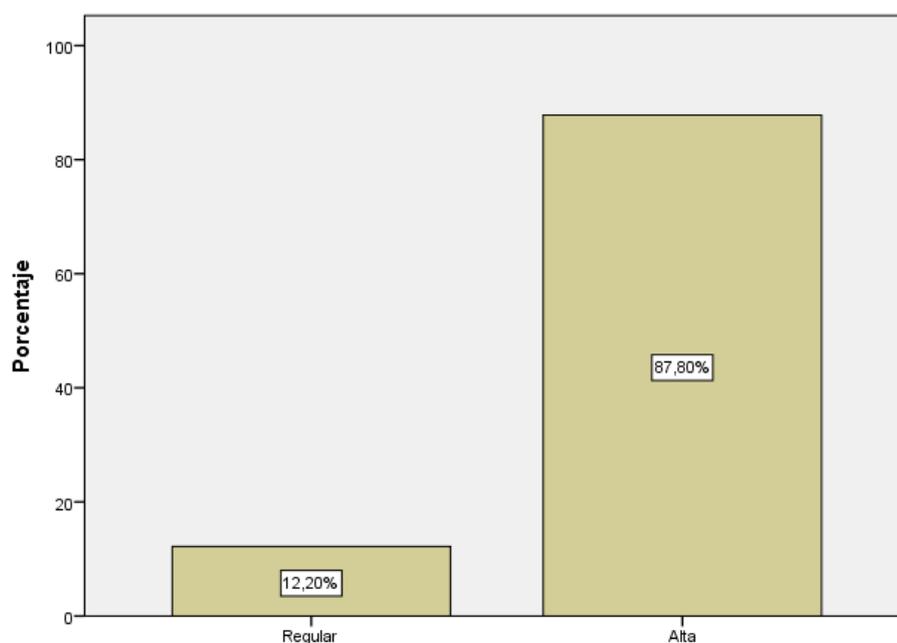


FIGURA 2. RESULTADO PORCENTUAL DE MOTIVACIÓN INTRÍNSICA DE ESTUDIANTES.

Interpretación:

En la tabla y figura 2, se visualiza que el 87,80% de los estudiantes tiene nivel alto de motivación intrínseca y el 12,20% están en nivel regular. Significa que la muestra de estudio tiene buena motivación interna. Es decir, motivación de sí mismo.

Resultado de la dimensión motivación extrínseca.

Tabla 3.

Niveles de Motivación Extrínseca de estudiantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	2,4
Regular	32	78,0
Alta	8	19,5
Total	41	100,0

Fuente: Cuestionario.

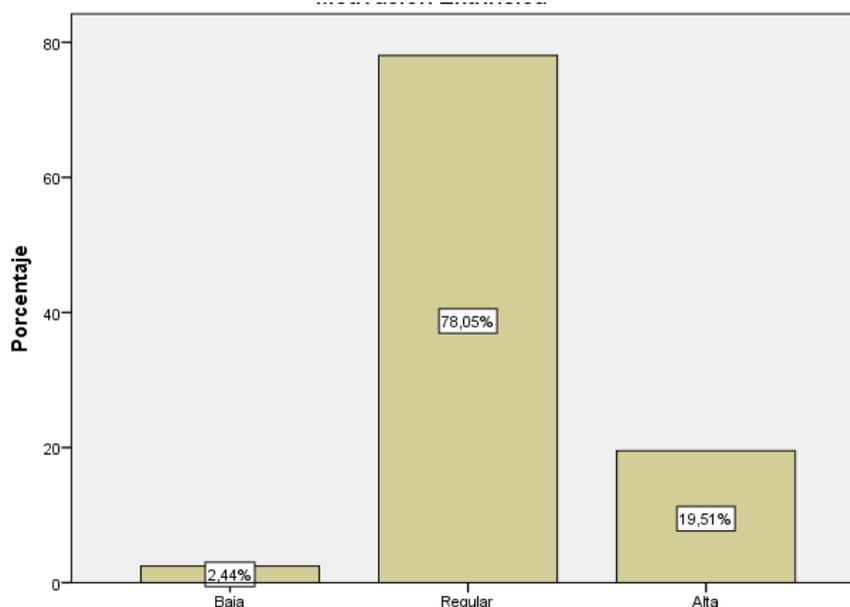


FIGURA 3. RESULTADO PORCENTUAL DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA DE ESTUDIANTES.

Interpretación:

En la tabla y figura 3, se visualiza que el 78,0% de los estudiantes tiene nivel regular de motivación extrínseca, el 19,51% están en nivel alto y sólo el 2,44% muestran nivel bajo de motivación extrínseca. Significa que la muestra de estudio tiene en su mayoría motivación externa. Es decir, motivación por influencia de familiares, amigos y de su entorno inmediato.

3.2. Resultados de la variable Éxito Personal

Resultado general

Tabla 4.

Nivel de Éxito Personal de estudiantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	2	4,9
Regular	37	90,2
Alta	2	4,9
Total	41	100,0

Fuente: Cuestionario

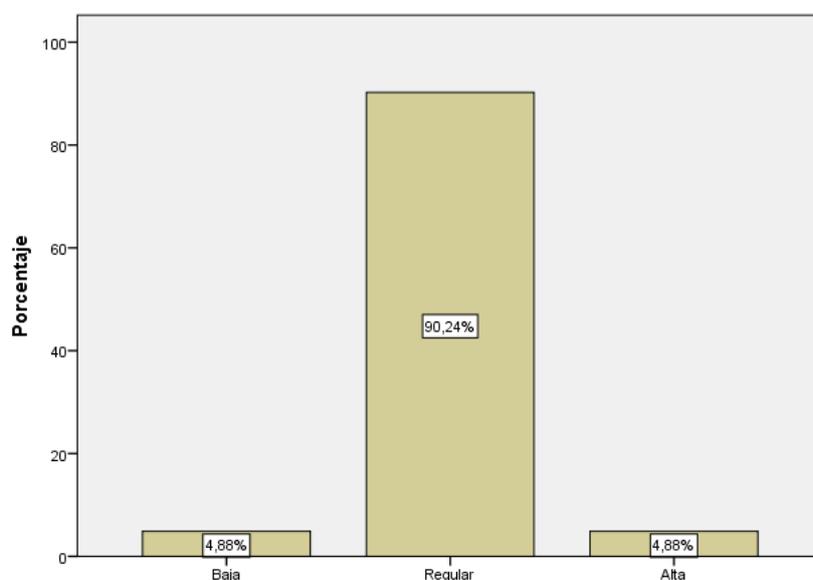


FIGURA 4. RESULTADO PORCENTUAL DE ÉXITO PERSONAL DE ESTUDIANTES.

Interpretación:

En la tabla y figura 4, se visualiza que el 90,24% de los estudiantes tiene nivel regular de éxito personal, y el 4,80% están en nivel alto y bajo. Significa que la muestra de estudio tiene poca información sobre la importancia del éxito personal.

Resultado de la dimensión confiable.

Tabla 5.

Nivel de Éxito Confiable de estudiantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	2,4
Regular	4	9,8
Alta	36	87,8
Total	41	100,0

Fuente: Cuestionario

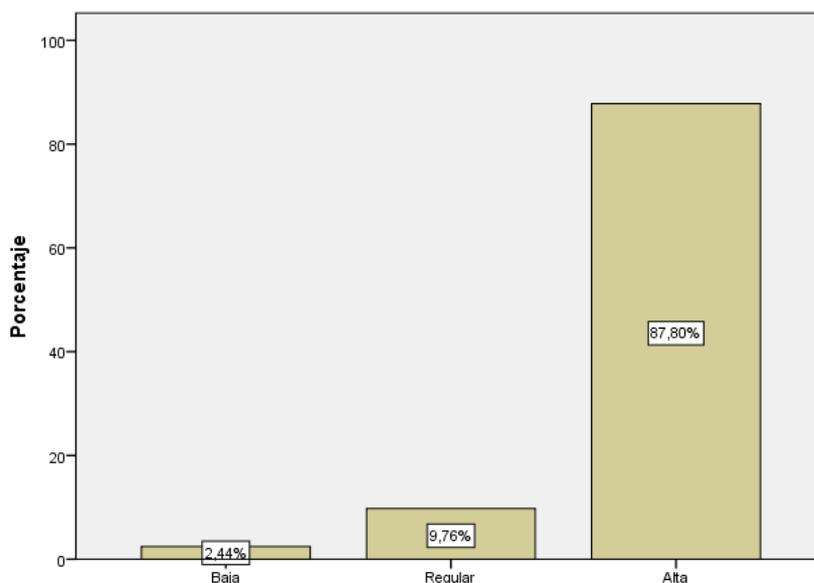


FIGURA 5. RESULTADO PORCENTUAL DE ÉXITO CONFIABLE DE ESTUDIANTES.

Interpretación:

En la tabla y figura 5, se visualiza que el 87,80% de los estudiantes consideran que tiene nivel alto de éxito confiable, el 9,7% se ubican en nivel regular y el 2,44% están en nivel bajo de éxito confiable. Significa que la muestra de estudio tiene confianza de sí mismo y de sus logros.

Resultado de la dimensión triunfador.

Tabla 6.

Nivel de Éxito Triunfador de estudiantes

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	6	14,6
Alta	35	85,4
Total	41	100,0

Fuente: Cuestionario

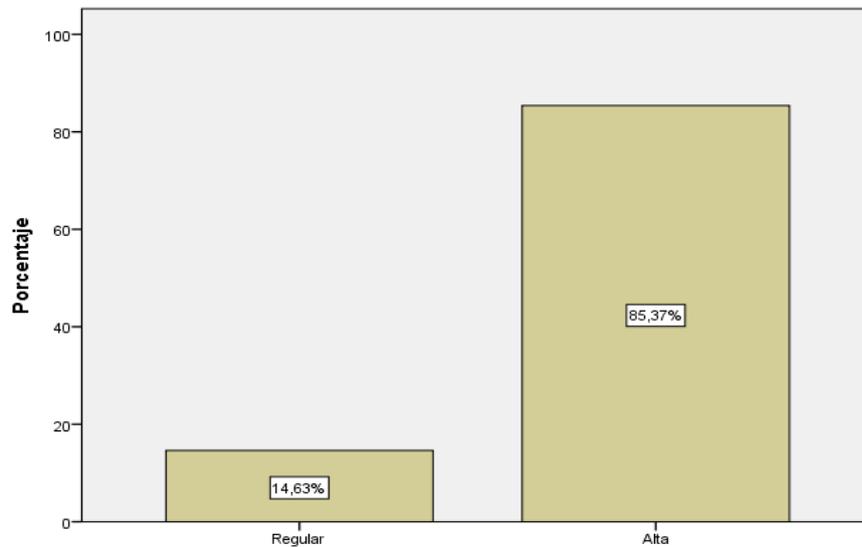


FIGURA 6. RESULTADO PORCENTUAL DE ÉXITO TRIUNFADOR DE ESTUDIANTES.

Interpretación:

En la tabla y figura 6, se visualiza que el 85,40% de los estudiantes consideran que tiene nivel alto de éxito triunfador y el 14,63% están en nivel regular de éxito triunfador. Significa que la muestra de estudio tiene confianza de sí mismo, de sus logros y confían en sus metas que puedan trazarse.

3.3. Procesos de pruebas de hipótesis.

Prueba de hipótesis general.

a) Planteamiento de hipótesis estadística

H₀ = No existe relación positiva alta entre motivación y el éxito personal de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

$$H_0 : r_s = 0$$

H_a = Existe relación positiva alta entre motivación y éxito personal de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

$$H_a : r_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

Por tratarse de estudios sociales, el nivel de significancia es de **0,05**

c) Estadístico y cálculo de prueba

Porque la muestra de la investigación es pequeña, equivalente a 41 sujetos y por ser un estudio con variables cualitativas de escala ordinal, el estadístico de prueba es “Rho” de Spearman.

Tabla 7.
Correlaciones entre variables

			Motivación	Éxito Personal
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,805*
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	41	41
	Éxito Personal	Coeficiente de correlación	,805*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	41	41

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se acepta H_a si $0,05 < P < \text{valor}$

Se acepta H_o si $0,05 > P > \text{valor}$

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: (Huamancaja, 2017)

d) Decisión y conclusión

El coeficiente de correlación es de 0,805 lo que significa que existe una correlación positiva alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,002 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

En consecuencia, existe relación entre la motivación y el éxito personal de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

Prueba de hipótesis específica 1.

a) Planteamiento de hipótesis estadística

H₀ = No existe relación entre motivación intrínseca y el éxito confiable de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

$$H_0 : r_s = 0$$

H_a = Existe relación entre motivación intrínseca y el éxito confiable de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

$$H_a : r_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

Por tratarse de estudios sociales, el nivel de significancia es de **0,05**

c) Estadístico y cálculo de prueba

Porque la muestra de la investigación es pequeña, equivalente a 41 sujetos y por ser un estudio con variables cualitativas de escala ordinal, el estadístico de prueba es "Rho" de Spearman.

Tabla 8.
Correlaciones de motivación intrínseca y éxito personal

			Motivación Intrínseca	Éxito Confiable
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,750*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	41	41
	Éxito Confiable	Coefficiente de correlación	,750*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	41	41

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se acepta H_a si $0,05 > P > \text{valor}$

Se acepta H_0 si $0,05 < P < \text{valor}$

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: (Huamancaja, 2017)

d) Decisión y conclusión

El coeficiente de correlación es de 0,750 lo que significa que existe una correlación positiva alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,001 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

En consecuencia, existe relación entre la motivación intrínseca y el éxito confiable de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

Prueba de hipótesis específica 2.

a) Planteamiento de hipótesis estadística

H₀ = No existe relación entre motivación extrínseca y el éxito triunfador de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

$$H_0 : r_s = 0$$

H_a = Existe relación entre motivación extrínseca y éxito triunfador de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

$$H_a : r_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia

Por tratarse de estudios sociales, el nivel de significancia es de **0,05**

c) Estadístico y cálculo de prueba

Porque la muestra de la investigación es pequeña, equivalente a 41 sujetos y por ser un estudio con variables cualitativas de escala ordinal, el estadístico de prueba es “Rho” de Spearman.

Tabla 9. Correlaciones entre motivación extrínseca y éxito triunfador

			Motivación Extrínseca	Éxito Triunfador
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,960*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	41	41
	Éxito Triunfador	Coeficiente de correlación	,960*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	41	41

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se acepta H_a si 0,05 P < valor

Se acepta H₀ si 0,05 P > valor

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: (Huamancaja, 2017)

d) Decisión y conclusión

El coeficiente de correlación es de 0,960 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,000 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

En consecuencia, existe relación entre la motivación extrínseca y el éxito triunfador de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Los hallazgos de la presente investigación, permiten inferenciar que existe relación entre la motivación y el éxito personal de los en estudiantes del V ciclo de educación primaria de la .I.E. N° 30247 “Yunca Chaquicocha.

Puesto que respecto al objetivo general se halló un coeficiente de correlación de 0,805 lo que significa que existe una correlación positiva alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,002 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

En cuanto al primer objetivo específico, de igual manera se halló que El coeficiente de correlación es de 0,750 lo que significa que existe una correlación positiva alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,001 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

En consecuencia, existe relación entre la motivación intrínseca y el éxito confiable de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

Respecto al segundo objetivo específico se tiene: un coeficiente de correlación es de 0,960 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,000 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

En consecuencia, existe relación entre la motivación extrínseca y el éxito

triunfador de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

Los resultados son corroborados por los estudios de Cecchini, (2014) En sus tesis sobre: *Relaciones entre clima motivacional, la orientación de meta, la motivación intrínseca, la auto-confianza, la ansiedad y el estado de ánimo en jóvenes deportistas*. Quien sostiene que se debe enfatizar los logros auto-referenciados que se relacionan con el dominio de la habilidad, la diversión, el esfuerzo y el interés por la actividad en sí misma, sin concederle ningún valor subordinado a los resultados objetivos de la competición en relación a los demás. Proporcionar un ambiente participativo que tenga en cuenta las necesidades y los intereses de los alumnos, premiar privadamente la mejora personal, organizar la clase en pequeños grupos cooperativos, utilizar una evaluación criterial, y propiciar un ritmo de enseñanza-aprendizaje que sea respetuosos con las diferencias individuales son algunas de las sugerencias o estrategias de intervención que se derivan de este estudio.

También, Reátegui, (2016) En su tesis sobre la: *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016*, concluye que: Existe relación entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación de (0.237) el mismo indica una correlación baja 47 entre las variables. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.237) lo que indica que la dimensión Condiciones de trabajo influye aproximadamente en un 24% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

González, (2014) en su investigación de: *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*, manifiesta que su estudio concluye que: las 3 primeras escalas pertenecen a la motivación intrínseca del trabajador y que se encuentran dentro de las necesidades básicas competencia, esfuerzo y reconocimiento; mientras que la última está más relacionada con la necesidad de relacionarse con otras personas, lo cual permite al trabajador sentirse seguro y estable.

Ello permite enfatizar que las variables de motivación y el éxito personal se asocian de tal que se puede afirmar que, si los estudiantes tienen una alta

motivación, por lo tanto, ellos tendrán un alto éxito personal.

Pero se debe considerar que mucho depende de los factores internos y externos que afectarían a los estudiantes. Por ejemplo, los estados de ánimo, sus emociones y sentimientos de los estudiantes influirían de manera significativa en el logro de sus metas personales. Asimismo, los factores externos, la familia, los amigos, los docentes, la comunidad o entorno de desarrollo afectan en el logro y aspiraciones personales de cada estudiante.

Los resultados de la investigación, afianzan las propuestas de las teorías que fundamentan la presente investigación. Por ejemplo, Quintero, (2012) Cita a Maslow quien propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

También, Jiménez (2009) en el artículo opina que la motivación es como uno de los conceptos más ampliamente estudiados a la hora de intentar comprender el comportamiento de los individuos, la motivación es un concepto que se utiliza a diario pues es un factor fundamental en las organizaciones, es una variable determinante en el desempeño laboral.

La Teoría de la Equidad de Stancey Adams. Citada por Gross Afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás, y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que consideramos injusto, buscamos la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás. Consecuencias para el voluntariado. ¿Cómo podemos aumentar la motivación del voluntariado en la tarea? Se trata de que la tarea en sí produzca más motivación, haciendo la tarea más interesante para la persona.

Finalmente, se afirma lo que se tienen por dimensiones: Motivación

intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano, (2017) Según la revista Motivación extrínseca aparece cuando recibimos recompensas externas como podría ser: dinero, reconocimiento, un ascenso, el trabajo deseado, etc...Es decir, cuando nuestra "motivación" es provocada por las consecuencias que provocan en "otros" nuestras conductas. Así mismo estas según la revista esto se observa en los siguientes aspectos.

En la investigación efectuada a escolares de la I.E. N° 30247 "Yunca Chaquicocha" sobre; La motivación y el éxito personal en estudiantes del V ciclo de educación primaria de la I.E. N° 30247 "Yunca Chaquicocha", se ha encontrado los resultados siguientes; El 100% de la muestra investigada se encuentran motivados en un nivel regular y que 90,2% de la muestra investigada se encuentra en éxito personal en un nivel regular y 4.9% entre nivel baja, alta.

A esta conclusión se cita a Juvonen y Wentzel (1996), auspiciadas por la Universidad de Oxford-México, especialidad de Psicología y educación, en su libro "Motivación y adaptación escolar", cita: "A principios de la década de 1960, la necesidad de filiación, identificada por McClelland (1987) como un motivo central en la vida de las personas, se relacionó con el desempeño académico, independientemente de la necesidad de logro (McKeachie, 1961). El trabajo de Crandall (1963) vinculó el logro dentro del salón de clases con la necesidad de aprobación social de los niños, y Veroff (1969) propuso que la compensación social era parte de la motivación para obtener logros en los niños de edad escolar. Respecto a estos resultados se puede establecer, en función a lo encontrado en los niños de Yunca Chaquicocha, que la motivación es un medio muy necesario a lograr y éste a su vez se ve influenciado por otros factores que debe tener en cuenta el maestro en las aulas y es el hecho de la interrelación maestro-alumno que debe de ser fluida, democrática, resaltando en todo momento los logros alcanzados por los niños aunque sean estos mínimos, es importante resaltarlos para mejorar la autoestima escolar y a la vez se sientan motivados por alcanzar un mayor éxito y tengan un futuro prometedor.

Otro resultado obtenido de esta investigación fue que el 87,8% de estudiantes tienen motivación intrínseca alta y que el 12,2% de estudiantes tienen motivación extrínseca regular y su éxito confiable tiene 87,8% en nivel alto, el 9,8% es de nivel regular y 2,4% nivel bajo.

Según Chams (1968) planteó la paradoja de la teoría del refuerzo, que consistía en “la incorporación de motivos extrínsecos a las actividades extrínsecamente motivadoras disminuye la motivación intrínseca ”ⁱ, lo que confirmaron más adelante muchos investigadores y que en la actualidad observamos en las aulas, cuando la influencia (premios, recompensas, reconocimientos, etc.) de estimulación provoca un efecto circunstancial, es decir limitado a la presencia del agente que premia o castiga y que por lo tanto remite cuando éste desaparece.

Dentro de los modelos sobre motivación intrínseca podemos resaltar tres ideas centrales: La motivación intrínseca es la experiencia de la autonomía, por tanto, cualquier proceso que facilita la percepción del locus interno de causalidad respecto a una actividad, tendrá tendencia a acentuar la motivación intrínseca para esa actividad. La motivación intrínseca se caracteriza por el dominio, de manera que cualquier proceso que acentúe la competencia percibida tendrá tendencia a acentuarla. La relevancia de estas dos dimensiones, locus de causalidad y competencia percibida, puede variar en una u otra dirección.

Otro resultado obtenido son las relacionadas a que el 78,0% de estudiantes tiene nivel de motivación extrínseca nivel regular, en el 19,5% tiene nivel alto y el 2,4% de estudiantes nivel bajo, con relación al éxito triunfador se tiene 85,4% tiene nivel alto, y el 14,6% tiene nivel regular. Los indicadores personales de los niños caracterizan el estadio que ellos viene atravesando en su etapa del desarrollo humano en la cual la motivación juega un rol preponderante, un niño poco motivado perderá el interés por los estudios, así mismo se observa que son cada vez más el número de niños que copan las aulas y los diferentes campos profesionales a costa de mucho sacrificio, y aun a pesar de atravesar periodos de necesidades y pobreza, pero también hay gran número de niños que no llegan a la secundaria y mucho menos a estudiar una carrera técnica o profesional debido a ciertas limitaciones.

La motivación como un proceso subjetivo que ocurre en nuestro mundo interior y nos predispone a realizar determinadas actividades con una mayor decisión; es de suma importancia, en el desarrollo de capacidades cognoscitivas; sin embargo, cabe aclarar que no es el único factor que contribuye en la formación integral de los estudiantes de Educación Primaria.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Se determinó que, existe un coeficiente de correlación de 0,805 lo que significa que existe una correlación positiva alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,002 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. En consecuencia, existe relación entre la motivación y el éxito personal de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.
2. Se estableció que, el coeficiente de correlación es de 0,750 lo que significa que existe una correlación positiva alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,001 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. En consecuencia, existe relación entre la motivación intrínseca y el éxito confiable de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.
3. Se estableció que, el coeficiente de correlación es de 0,960 lo que significa que existe una correlación positiva muy alta. También, puesto que el nivel de significancia es 0,05 y es mayor que 0,000 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula. En consecuencia, existe relación entre la

motivación extrínseca y el éxito triunfador de los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 Yunca Chaquicocha, Santo Domingo de Acobamba - 2018.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director de la Institución Educativa a internalizar mecanismos de mejora para la motivación en pos de promover el éxito personal de los estudiantes.
2. A los docentes de los diferentes grados de estudio, a mejorar las estrategias de motivación dirigido a la formación de los escolares y mejorar la visión de futuro de los estudiantes.
3. A los docentes se sugiere la utilización de estilos de enseñanza para el logro de capacidades motivacionales y de desarrollo personal de los estudiantes, cuya autoestima esté en nivel regular debido a la forma de vida que llevan en sus hogares.
4. A los padres de familia se sugiere que deben poner mayor dedicación y participación en las actividades de formación de sus niños en sus hogares, a través de un seguimiento del aprendizaje que tienen en su institución educativa.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

- Dadobara, F. (2003). *Relación entre la motivación del logro académico, la autosuficiencia y la disposición para realizar una tesis*. Universidad de Lima, Lima. Lima: Sistema de investigación Científica. Recuperado el 11 de Abril de 2018
- Emprendedores. (2017). *¿Necesitas el éxito? conoce más sobre McClelland. Mi propio jefe*.
- Espejo, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Junín- 2014*. Universidad Privada Los Andes, Junín. Huancayo: UPLA. Recuperado el 12 de Abril de 2018
- Goldsmith, M. (2007). El engaño del éxito personal. *Harvard Deusto business review*, 14-23.
- Gonzales, S. (2016). *Valores que definen el éxito personal a través de redes sociales*. España: Universidad de Extremadura.
- González, S. (2014). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. USMP, Lima. Lima: Universidad San Martín de Porras. Recuperado el 11 de Abril de 2018
- Gross, M. (2009). *Las ocho teorías más importantes sobre la motivación*. México: Pensamiento imaginativo.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamancaja, M. (2017). *Fundamentos de investigación científica en la elaboración de tesis*. Huancayo: Inversiones Dalagraphic E.I.R.L.
- José A. Cecchini, C. G. (2014). *Relaciones entre clima motivacional, la orientación de meta, la motivación intrínseca, la auto-confianza, la ansiedad y el estado de ánimo en jóvenes deportistas*. Universidad Autónoma de México, España. España: Redalyc. Recuperado el 11 de Abril de 2018
- Larico, R. (2014). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Rañon- Juliaca-2014*. Universidad Andina, Puno. Juliaca: Universidad Andina. Recuperado el 11 de Abril de 2018
- Motivación intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano. (2017). *Cognifit*.
- Mundiario. (2015). La Teoría del Éxito por Shackleton, en el centenario de su Expedición Imperial. *Mundiario*.
- Muñoz, C., Galli, M., & Mora, E. (2006). Motivación "a la carta", el camino de la motivación externa a la motivación eterna. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 19(197), 64-74. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1427653>
- Quintero, J. (2012). *Psicopedagogías del aprendizaje*. Venezuela: Seminario, teorías y paradigmas educativos.
- Ramírez, P., & Samaniego, L. (2016). *Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las instituciones educativas de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Junín. Huancayo: UNCP. Recuperado el 12 de Abril de 2018
- Reátegui, L. (2016). *"Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huingoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016"*. Universidad Cesar Vallejo, San Martín. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 11 de Abril de 2018
- Rodríguez, M. (2015). La teoría de las metas de logro. En M. Rodríguez, *La teoría de las metas de logro* (pág. 133). España.

- Rojas, J., & Valerio, R. (2016). *Clima organizacional y satisfaccion de los docentes en la Institución Educativa Particular Antioquia Chilca Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Junin. Chilca: UNCP. Recuperado el 12 de Abril de 2018
- Springers, E. (2017). Motivación intrínseca y extrínseca: definiciones y ejemplos. *Edem*.
- Sum, I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Mexico: Universidad Rafael Lándivar.

ANEXOS

INSTRUMENTOS



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE LA MOTIVACION

Marque con (x), según su vivencia personal

1= Nunca

2= A veces

3=Siempre

Recuerde que no hay respuesta correcta tampoco incorrecta

INTRÍNSECA	1	2	3
1. Cuanto más contenido nos den en clase, mejor: así mi formación será más completa.			
2. Para mí es más importante saber que soy una persona eficaz en mi trabajo que sacar buenas notas sin merecerlo.			
3. Generalmente, estudio y leo más cosas de las que me dan en clase, pues siento curiosidad por aprender.			
4. Si hay algo que no entra en el examen y es importante para mi formación, suelo interesarme por ello y lo estudio.			
5. Prefiero que el profesor me exija mucho. Así me siento satisfecho cuando supero las asignaturas.			
6. Me satisface el estudio por sí mismo, sin pensar en lo que trae consigo.			
7. Estudio por curiosidad, no sólo por las buenas notas.			
8. No me dejo influir por mis compañeros/as en la escuela, sino que yo me organizo personalmente.			
9. No necesito que haya gente conmigo estudiando, o que vea a los demás estudiar, para que yo estudie.			
10. Soy estudiante porque lo quiero realmente, no porque me obliguen mis padres.			
11. Me motivan las cuestiones de estudio relativamente difíciles, pues así puedo demostrar mi capacidad.			
12. Estudio para aprender muchas cosas, no sólo pensando en satisfacer lo que esperan de mi mis padres o profesores.			
13. Estudio por ser el/la que más cosas conoce de la clase, no sólo por el chancón de la clase.			
14. Cuando está explicando algo en clase y no lo entiendo, me preocupo de preguntar al profesor			
15. No me interesa los estudios.			
EXTRÍNSECA			
1. Tengo temor en manifestar mis opiniones ante los compañeros y compañeras de clase.			
2. Los que me conocen saben que no soy un(a) buen estudiante.			
3. Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al estudio.			
4. Creo que mi nivel de formación es menor que la			

mayoría de mis compañeros.			
5. Yo sé que, aunque me esfuerce, no entenderé muchas de las cosas que me expliquen			
6. Raramente puedo decir que disfruto en las clases.			
7. Tengo la impresión de que, aunque me dedicase mucho a estudiar, aprendería poco.			
8. Tengo pocas aspiraciones para ser profesional.			
9. Fracaso en los estudios, aunque tenga buenos profesores.			
10. Me gustaría tener una profesión en la que no tuviera que estudiar nunca.			
11. Asistir a las clases me trae malos recuerdos.			
12. Me disgusta que el profesor nos pida opiniones sobre cómo queremos las clases.			
13. Me encanta pasar desapercibido o desapercibida en clase.			
14. Tengo pocos éxitos en las clases			
15. En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.			

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE ÉXITO PERSONAL

CONFIABLE	1	2	3
16. En mi trabajo me siento lleno de energía.			
17. Mi trabajo tiene sentido y propósito.			
18. El tiempo pasa muy rápido cuando estoy en mi trabajo.			
19. Soy mentalmente maduro y me esfuerzo en mi trabajo.			
20. Soy apasionado con mi trabajo.			
21. Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí.			
22. Mi trabajo me inspira.			
23. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.			
24. Soy feliz cuando estoy en mi trabajo.			
25. Estoy orgulloso del trabajo que hago.			
26. Estoy envuelto totalmente en mi trabajo.			
27. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.			
28. Mi trabajo es desafiante.			
29. Me dejo llevar por mi trabajo.			
30. Soy muy persistente en mi trabajo.			
TRINFADOR			
16. Es difícil desconectarme del trabajo debido a que me gusta lo que hago.			
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.			
18. ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?			
19. ¿Cómo calificaría la relación con tu jefe inmediato?			
20. . ¿Cómo considera el ambiente de trabajo en esta sucursal?			

21. Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa, ¿has recibido capacitación para realizar tus actividades?			
22. ¿Considera que la empresa reconoce mi trabajo?			
23. ¿Cuando tiene problemas personales o de trabajo recibo apoyo por parte del departamento de Recursos Humanos de la empresa?			
24. ¿Cómo es la relación con sus familiares?			
25. ¿Qué tanto cree usted que ha influido su edad en su formación como emprendedor?			
26. ¿Qué tanto cree usted que ha influido el sector donde vive en su formación como emprendedor?			
27. ¿Qué tanto cree usted que ha influido su nivel de educación en su formación como emprendedor?			
28. ¿Qué tanto cree usted que ha influido la ocupación de los familiares (padre / madre / tutor) en su formación como emprendedor?			
29. ¿Qué tanto cree usted que ha influido su propensión a asumir riesgos en su formación como emprendedor?			
30. ¿Qué tanto cree usted que ha influido su tolerancia al trabajo duro en su formación como emprendedor?			

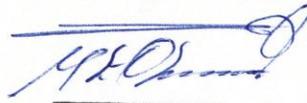
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO														
TITULO DE LA TESIS: "Motivación y el éxito personal, de los estudiantes del V ciclo de la Institución Educativa: N° 30247 Yunca Chaquicocha – Santo Domingo de Acobamba - 2018"														
DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONE
			Alta	Media	Baja	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INTRÍNSECA	- Conocer la motivación intrínseca en el éxito personal.	1. Cuanto más contenido nos den en clase, mejor: así mi formación será más completa.				✓		✓		✓		✓		
		2. Para mí es más importante saber que soy una persona eficaz en mi trabajo que sacar buenas notas sin merecerlo.				✓		✓		✓		✓		
		3. Generalmente, estudio y leo más cosas de las que me dan en clase, pues siento curiosidad por aprender.				✓		✓		✓		✓		
		4. Si hay algo que no entra en el examen y es importante para mi formación, suelo interesarme por ello y lo estudio.				✓		✓		✓		✓		
		5. Prefiero que el profesor me exija mucho. Así me siento satisfecho cuando supero las asignaturas.				✓		✓		✓		✓		
		6. Me satisface el estudio por sí mismo, sin pensar en lo que trae consigo.				✓		✓		✓		✓		
		7. Estudio por curiosidad, no sólo por las buenas notas.				✓		✓		✓		✓		
		8. No me dejo influir por mis compañeros/as en la escuela, sino que yo me organizo personalmente.				✓		✓		✓		✓		
		9. No necesito que haya gente conmigo estudiando, o que vea a los demás estudiar, para que yo estudie.				✓		✓		✓		✓		
		10. Soy estudiante porque lo quiero realmente, no porque me obliguen mis padres.				✓		✓		✓		✓		

		11.Me motivan las cuestiones de estudio relativamente difíciles, pues así puedo demostrar mi capacidad.				✓		✓		✓		✓	
		12.Estudio para aprender muchas cosas, no sólo pensando en satisfacer lo que esperan de mi mis padres o profesores.				✓		✓		✓		✓	
		13.Estudio por ser el/la que más cosas conoce de la clase, no sólo por el chancón de la clase.				✓		✓		✓		✓	
		14.Cuando está explicando algo en clase y no lo entiendo, me preocupo de preguntar al profesor				✓		✓		✓		✓	
		15.No me interesa los estudios.				✓		✓		✓		✓	
EXTRÍNSECA	- Conocer la motivación extrínseca en el éxito personal.	1. Tengo temor en manifestar mis opiniones ante los compañeros y compañeras de clase.				✓		✓		✓		✓	
		2. Los que me conocen saben que no soy un(a) buen estudiante.				✓		✓		✓		✓	
		3. Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al estudio.				✓		✓		✓		✓	
		4. Creo que mi nivel de formación es menor que la mayoría de mis compañeros.				✓		✓		✓		✓	
		5. Yo sé que, aunque me esfuerce, no entenderé muchas de las cosas que me expliquen				✓		✓		✓		✓	
		6. Raramente puedo decir que disfruto en las clases.				✓		✓		✓		✓	
		7. Tengo la impresión de que, aunque me dedicase mucho a estudiar, aprendería poco.				✓		✓		✓		✓	
		8. Tengo pocas aspiraciones para ser profesional.				✓		✓		✓		✓	
		9. Fracaso en los estudios, aunque tenga buenos profesores.				✓		✓		✓		✓	
		10. Me gustaría tener una profesión en la que no tuviera que estudiar nunca.				✓		✓		✓		✓	
		11. Asistir a las clases me trae malos recuerdos.				✓		✓		✓		✓	
		12. Me disgusta que el profesor nos pida opiniones sobre cómo queremos las clases.				✓		✓		✓		✓	

		13. Me encanta pasar desapercibido o desapercibida en clase.				✓		✓		✓		✓	
		14. Tengo pocos éxitos en las clases				✓		✓		✓		✓	
		15. En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas.				✓		✓		✓		✓	
CONFIABLE	- Conocer la relación entre la motivación y su confiabilidad en el éxito personal.	1. En mi escuela me siento lleno de energía.				✓		✓		✓		✓	
		2. Mi estudio tiene sentido y propósito.				✓		✓		✓		✓	
		3. El tiempo pasa muy rápido cuando estoy en mi escuela.				✓		✓		✓		✓	
		4. Soy mentalmente maduro y me esfuerzo en mi estudio.				✓		✓		✓		✓	
		5. Soy apasionado con mi estudio.				✓		✓		✓		✓	
		6. Cuando estoy estudiando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí.				✓		✓		✓		✓	
		7. Mi estudio y escuela me inspira.				✓		✓		✓		✓	
		8. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a estudiar.				✓		✓		✓		✓	
		9. Soy feliz cuando estoy en mi escuela.				✓		✓		✓		✓	
		10. Estoy orgulloso del estudio que hago.				✓		✓		✓		✓	
		11. Estoy feliz totalmente en mi escuela.				✓		✓		✓		✓	
		12. Puedo continuar estudiando durante largos periodos de tiempo.				✓		✓		✓		✓	
		13. Mis estudios son desafiantes.				✓		✓		✓		✓	
		14. Me dejo llevar por mi estudio.				✓		✓		✓		✓	
		15. Soy muy persistente en mis estudios.				✓		✓		✓		✓	
TRIUNFADOR	- Conocer la relación entre la motivación y el éxito personal	1. Es difícil desconectarme del estudio debido a que me gusta lo que hago.				✓		✓		✓		✓	
		2. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo estudiando.				✓		✓		✓		✓	

como triunfador..	3. Llevo buenas relaciones amicales con mis compañeros.			✓			✓		✓		✓		
	4. La relación con mis profesores son buenas.			✓			✓		✓		✓		
	5. Busco las buenas relaciones con todos de mi escuela.			✓			✓		✓		✓		
	6. Durante el tiempo que lleva estudiando en la escuela, ¿has recibido felicitaciones por realizar tus actividades?			✓			✓		✓		✓		
	7. ¿Considera que la escuela reconoce mi esfuerzo?			✓			✓		✓		✓		
	8. ¿Cuándo tiene problemas personales o de tareas recibo apoyo por parte del profesor?			✓			✓		✓		✓		
	9. ¿La relación con sus familiares es buena?			✓			✓		✓		✓		
	10. ¿Qué tanto cree usted que ha influido su edad en sus logros?			✓			✓		✓		✓		
	11. ¿Qué tanto cree usted que ha influido el lugar donde vive en sus estudios?			✓			✓		✓		✓		
	12. ¿Qué tanto cree usted que ha influido su nivel de preocupación en su escuela?			✓			✓		✓		✓		
	13. ¿Qué tanto cree usted que ha influido la ocupación de los familiares (padre / madre / tutor) en sus estudios?			✓			✓		✓		✓		
	14. ¿Qué tanto cree usted que ha influido su perseverancia a asumir riesgos en sus estudios?			✓			✓		✓		✓		
	15. ¿Qué tanto cree usted que ha influido su tolerancia y paciencia al estudio en sus logros personales?			✓			✓		✓		✓		



Dr. Máximo Oseda Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de evaluación sobre la motivación y el éxito personal.

OBJETIVO: Recoger información sobre la motivación intrínseca, extrínseca y el éxito personal sobre confiable, triunfador en los estudiantes del V ciclo de la institución educativa N° 30247 "Yunca Chaquicocha"

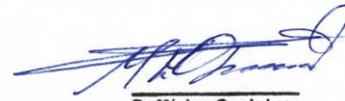
DIRIGIDO A: A los estudiantes del V ciclo de la institución educativa "30247 Yunca Chaquicocha"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Oseda Lazo Máximo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Alta	Medio	Bajo
------	-------	------



Dr. Máximo Oseda Lazo

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y EL ÉXITO PERSONAL DE LOS ALUMNOS DE V CICLO EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA I.E. N° 30247- YUNCA CHAQUICOCHA, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general. ¿Cuál es la relación entre la motivación con el éxito personal de los estudiantes del V ciclo educación primaria de la I.E. N° 30247- Yunca Chaquicocha?</p> <p>Problemas específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación existente entre la motivación intrínseca y el éxito confiable de los estudiantes del V ciclo de primaria de la I.E. 30247- Yunca Chaquicocha? • ¿Cuál es la relación existente entre la motivación extrínseca y el éxito triunfador de los estudiantes del V ciclo de primaria de la I.E. 30247- Yunca Chaquicocha? 	<p>O. General. Determinar la relación existente entre la motivación con el desarrollo personal de los estudiantes del V ciclo de primaria de la I.E 30247-Yunca Chaquicocha</p> <p>.</p> <p>O. Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación existente entre la motivación intrínseca y el éxito confiable de los estudiantes del V ciclo de primaria de la I.E 30247-Yunca Chaquicocha • Establecer la relación existente entre la motivación extrínseca y el éxito triunfador de los estudiantes del V ciclo de primaria de la I.E 30247-Yunca Chaquicocha. 	<p>H. General. Existe relación alta entre la motivación y el éxito personal de los estudiantes del V ciclo de educación primaria de la I.E N°30247-Yunca Chaquicocha.</p> <p>Ho Específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación alta entre la motivación intrínseca y el rendimiento escolar de los estudiantes del V ciclo de educación primaria de la I.E N° 30247-Yunca Chaquicocha? • Existe relación alta entre la motivación extrínseca y el éxito triunfador de los estudiantes del V ciclo educación primaria de la I.E N° 30247-Yunca Chaquicocha? 	<p>V. 1. Motivación. Dimensiones: Motivación intrínseca. Motivación extrínseca.</p> <p>V. 2. Éxito personal. Dimensiones: Éxito confiable. Éxito triunfador.</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO: No experiemntal Método: Científico. Diseño: Diseño descriptivo - correlacional. POBLACION DE ESTUDIO. Población. La población de estudio estará conformada por los escolares V Ciclo de la I.E N° 30247 Yunca Chaquicocha. Muestra. En este estudio se trabaja de manera censal con 41 sujetos. INSTRUMENTO: 1. Cuestionario sobre evaluación de la motivación intrínseca. 2. Cuestionario sobre éxito personal. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS. 1. Encuesta individual directa.</p>

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITA LA
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

SOLICITO: *Autorización para la aplicación de un cuestionario sobre la motivación y éxito personal en los alumnos del V ciclo en la I.E. N°30247 – Para consolidar la tesis en la UCV y optar el grado de Maestría.*

Sr Coordinador de la red de Santo Domingo de Acombamba
Prof. JULIO LIMAS ESTRADA

CIUDAD.

YO, HURTADO MENDOZA, Jaime Augurio identificado con DNI 20039050. En calidad de profesor de la I.E. Con el debido respeto me presento ante Ud. Y expongo.

Que vengo ejecutando la tesis titulada " La motivación y su relación con el éxito personal en los estudiantes del V ciclo de la I.E.N° 30247 Yunca Chaquicocha , y deseando aplicar, por la cual solicito su autorización para la aplicación del cuestionario sobre la Motivación y Éxito personal.

POR TANTO:

Agradezco antelada mente su gentil comprensión, que es petición que espero alcanzar.

Yunca Chaquicocha 16 de Abril del 2018


HURTADO MENDOZA, Jaime Augurio


Dr. Julio Limas Estrada
Especialista en Educación

Paci b
05-05-2018



MINISTERIO DE EDUCACION
UGEL HUANCAYO

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL ”

EL QUE SUSCRIBE EL COORDINADOR DE LA RED DISTRITO DE SANTO DOMINGO DE ACOBAMBA, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Que, El Profesor: **HURTADO MENDOZA, JAIME AUGURIO** identificado con DNI. N° 20039050, Nacido el 05 de Junio del 1971, se le autoriza la aplicación del cuestionario sobre “La motivación y éxito personal” la cual en previa coordinación con los docentes responsables del 5 y 6 grado respectivamente se establece realizarlo para el día Miércoles 18 y Jueves 19 en las respectivas secciones.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado en honor a la verdad y justicia, para los fines consiguientes.

Yunca Chaquicocha, 17 de Abril del 2018.




Jaime Z. Limas Estrada
Especialista en Educación



MINISTERIO DE EDUCACION
UGEL HUANCAYO

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

EL QUE SUSCRIBE EL COORDINADOR DE LA RED DISTRITO DE SANTO DOMINGO DE ACOBAMBA, OTORGA LA PRESENTE:

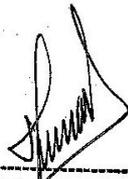
CONSTANCIA DE APLICACION

El que suscribe: Lic. **JULIO LIMAS ESTRADA** Coordinador de la Red de Santo Domingo de Acobamba por medio de la presente hace consta la aplicación del cuestionario sobre “La motivación y éxito personal” en la I.E. N° 30247, por parte del Prof. **HURTADO MENDOZA, JAIME AUGURIO** identificado con DNI. N° 20039050, en los grados del 5 y 6 grado.

Se expide la presente a constancia a petición del interesado en honor a la verdad y justicia, para los fines consiguientes.

Yunca Chaquicocha, 20 de Abril del 2018.




Dr. Julio A. Limas Estrada
Especialista en Educación

BASE DE DATOS

INTRÍNSECA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	2	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1
4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1
5	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1
6	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1
7	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1
8	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2
9	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1
10	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3
11	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	1
12	3	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1
13	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1
14	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1
15	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	1	2	1
16	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1
17	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1
18	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1
19	2	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1
20	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	1
21	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1
22	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1
23	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1
24	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
25	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1
26	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1
27	3	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1
28	3	2	1	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3
29	3	1	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1
30	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	1
31	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3
32	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1
33	2	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	2	2	1
34	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
35	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	3
36	3	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	2
37	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
38	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	1	2	3	3

39	3	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	1
40	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1
41	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1

EXTRÍNSECA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2
4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
5	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2
6	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1		13	1	2	3
7	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3
8	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2
9	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2
10	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
11	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3
12	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3
13	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2
14	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2
15	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
16	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2
17	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
18	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
19	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
20	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
22	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2
23	2	2	2	2	2	23	2	2	2	1	1	1	1	2	2
24	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3
25	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2
26	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	3	3	2
27	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
28	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
29	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1
30	2	1	3	1	1	2	2	3	1	1	3	1	2	2	1
31	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2
32	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1
33	1	3	2	1	2	1	1	1	12	1	2	1	2	2	2
34	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	1
35	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2
36	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	1	2

37	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1
38	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	3	2
39	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1
40	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1
41	1	2	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1

CONFIABLE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
2	3	2	1	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2
5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2
6	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
7	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
9	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2
10	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
11	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2
12	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2
13	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2
14	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
15	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
16	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
17	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
19	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2
23	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
24	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
25	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3
26	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
27	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
28	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3
29	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2
30	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2
31	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
33	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
34	3	1	3	3	3	2	3	3	3	32	2	1	3	1	3

35	3	1	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	1	3
36	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	2	3
37	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
38	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
39	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
40	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	3	1	1	3
41	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3

TRIUNFADOR

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
5	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3
6	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
8	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
9	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
10	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
11	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	1
12	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1
13	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3
14	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
15	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3
16	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
17	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
18	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
19	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2
20	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
21	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
22	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
23	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
24	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
25	1	2	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3
26	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
27	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	1
29	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3
30	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
31	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1

32	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3
33	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	3
34	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	3
35	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2
36	2	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2
37	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2
38	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3
39	2	1	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3
40	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	3
41	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

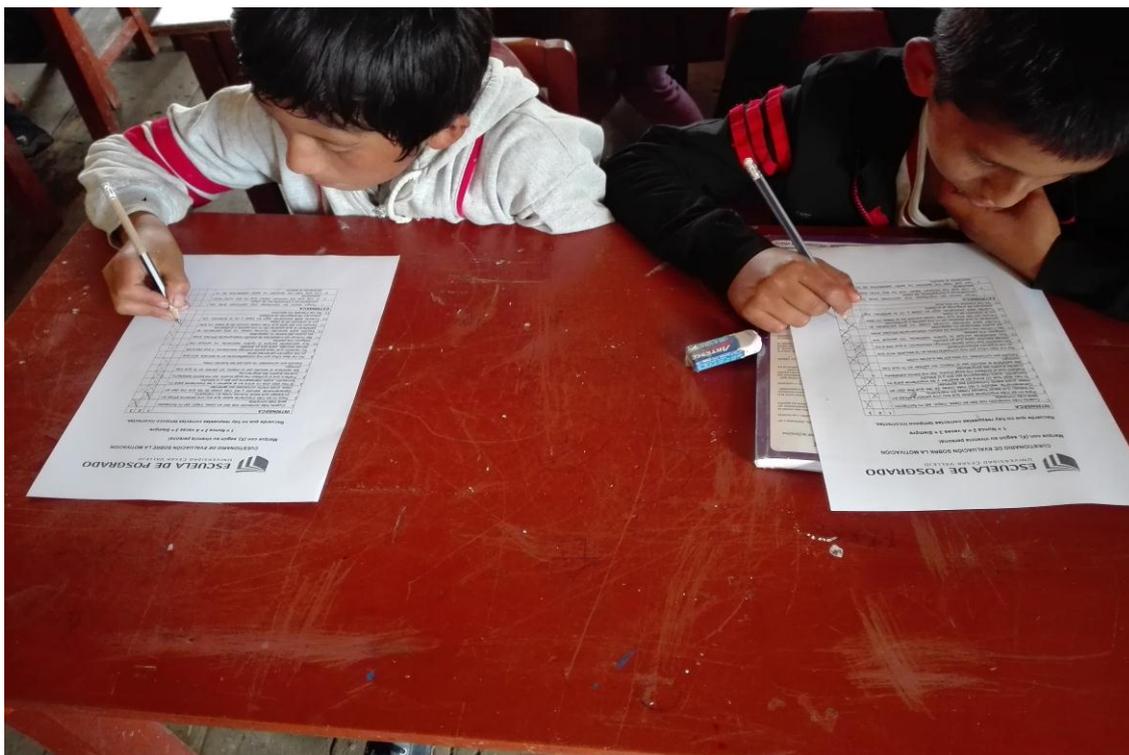
Autorización para la aplicación del cuestionario motivación – éxito personal



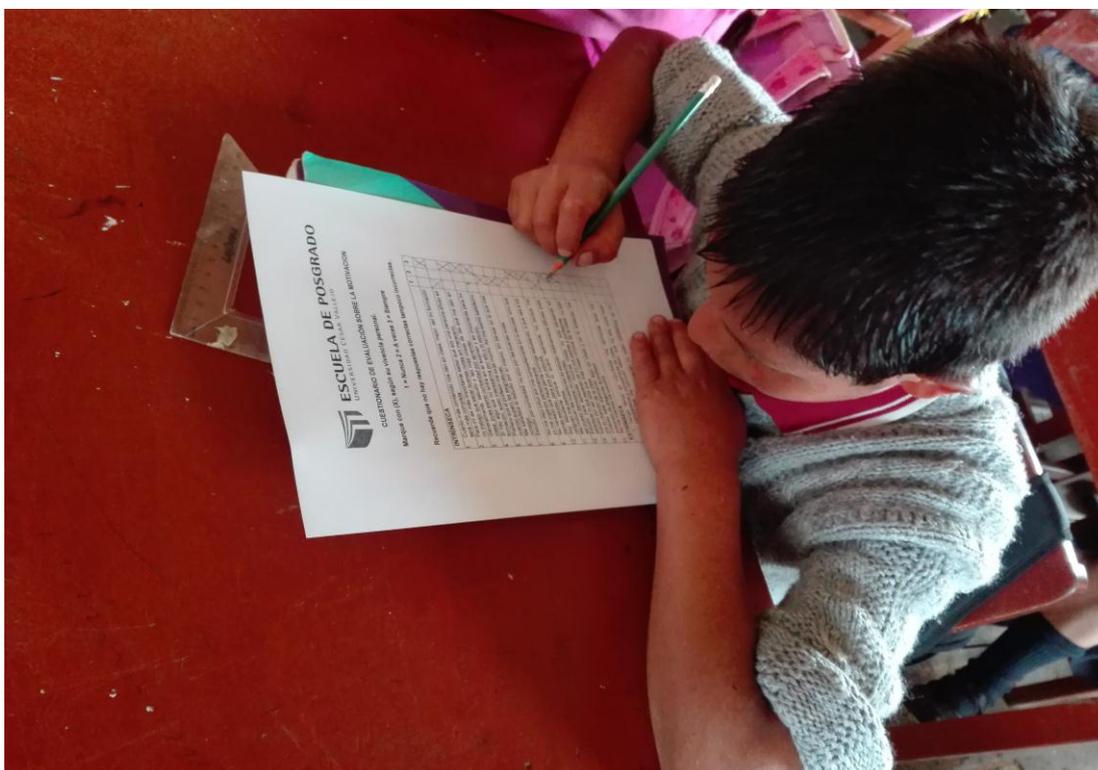
Aplicación del cuestionario a los estudiantes del sexto grado



Desarrollo del cuestionario.



Aplicación del cuestionario.



Coordinación con el docente para la aplicación del docente.



Aplicando el cuestionario a los estudiantes del quinto grado







MINISTERIO DE EDUCACIÓN

NÓMINA DE MATRÍCULA - 2018

El reporte de matrícula se emitirá haciendo uso de la Nómina de Matrícula del aplicativo informático SIAGIE (Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa), disponible en <http://siagie.minedu.gob.pe>. Este reporte es de responsabilidad del Director de la I.E. y TIENE CARÁCTER OFICIAL.

Datos de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada (DRE - UGEL)		Datos de la Institución Educativa o Programa Educativo										Periodo Lectivo										Ubicación Geográfica					
Número y/o Nombre		30247										Gestión ⁽⁷⁾		PGD		Inicio		12/03/2018		Fin		21/12/2018		Dpto.		JUNÍN	
Código		Código Modular										Programa ⁽⁸⁾										Prov.		HUANCAYO			
Resolución de Creación N°		Código Modular										Forma ⁽⁵⁾		Esc								Dist.		SANTO DOMINGO DE ACOBAMBA			
Nivel/Ciclo ⁽¹⁾		Nivel/Ciclo ⁽¹⁾										Grado/Educ ⁽²⁾		5		Sección ⁽⁶⁾				Turno ⁽⁹⁾		M		Centro Educativo		YUNCA	
Modalidad ⁽³⁾		Modalidad ⁽³⁾										EBR		Nombre Sección (Solo Inicial)													
N° de D.N.I. o Código del Estudiante ⁽¹⁶⁾		Apellidos y Nombres (Orden Alfabético)										Fecha de Nacimiento			Sexo HM	Situación de Matrícula ⁽¹⁰⁾	Padre vive SI/NO	Madre vive SI/NO	Lengua Materna ⁽¹²⁾	Segunda Lengua ⁽¹²⁾	Trabaja el Estudiante SI/NO	Horas semanales que labora	Escolaridad de la Madre ⁽¹³⁾	Nacimiento Registrado SI/NO	Tipo de Discapacidad ⁽¹⁴⁾	Código Modular	Número y/o Nombre
												Día	Mes	Año													
D.N.I.	6.0.3.4.5.9.1.0	BARRETO VELIZ, Kelly Estefany										28	11	2007	M	P	P	SI	SI	C	NO	P	SI				
D.N.I.	6.0.2.0.9.5.2.5	CAMARGO LOPEZ, Windy Marcelina										22	07	2007	M	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.1.6.0.2.2.9.4	CAMARGO UNSIHUAY, Analy										29	04	2007	M	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.1.6.0.2.2.9.4	CAMARGO UNSIHUAY, Analy										17	12	2006	M	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.0.2.0.9.5.1.0	CASTRO ESPIRITU, Estefani Marily										19	07	2007	M	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.1.1.4.7.9.4.3	CASTRO TARICUARIMA, Hilary Madeley										19	07	2007	M	P	P	SI	SI	C	NO	P	SI				
D.N.I.	7.5.5.7.1.1.2.4	ESPINAL VELIZ, Cilmen										11	04	2003	H	P	P	SI	SI	Q	C	NO	S	SI			
D.N.I.	6.1.6.0.2.2.6.2	ESPIRITU CAYSAHUANA, Maryuri Mayte										02	05	2007	M	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.0.2.0.9.5.0.1	GAMARRA BARRETO, Cirila										16	02	2007	M	P	P	SI	SI	C	NO	SE	SI				
D.N.I.	6.0.2.0.9.5.0.1	GAMARRA BARRETO, Cirila										11	05	2007	H	P	P	SI	SI	C	NO	P	SI				
D.N.I.	6.0.2.0.9.5.1.7	GAMARRA MALASQUE, Emerson Michael										24	03	2008	M	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.0.3.4.5.9.1.2	HUAYTA ASPARREN, Medalith Midory										16	06	2006	M	P	P	SI	SI	C	NO	P	SI				
D.N.I.	6.0.0.9.3.9.1.9	HUAYTA BARRETO, Lilia Natividad										15	04	2007	H	P	P	SI	SI	C	NO	P	SI				
D.N.I.	6.0.2.0.9.5.1.1	HUAYTA HINOJOSA, Noe										10	09	2005	M	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.3.2.4.3.1.0.5	LOA LOPEZ, Luz Maria										03	07	2007	M	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.3.2.4.3.1.0.6	LOA LOPEZ, Sarai Esther										23	10	2007	M	P	P	SI	SI	C	NO	P	SI				
D.N.I.	6.0.2.0.9.5.4.2	MERCADO LAZARO, Ruddy Lilian										09	02	2008	H	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.0.3.5.4.6.5.3	MEZA CAMPOS, Adizon Sergio										18	02	2007	H	P	P	SI	SI	C	NO	S	SI				
D.N.I.	6.0.2.0.9.5.0.5	SEDANO RICCE, Jordan Jean Carlos																									

- (1) Nivel / Ciclo : Para el caso EBR/EBE: (INI) Inicial (PRI) Primaria (SEC) Secundaria Para el caso EBA: (NI) Inicial, (INT) Intermedio, (AVA) Avanzado
- (2) Modalidad : (EBR) Educ. Básica Regular, (EBA) Educ. Básica Alternativa, (EBE) Educ. Básica Especial.
- (3) Grado/Educ : En caso de E. Inicial, registrar Edad (0,1,2,3,4,5). En el caso de Primaria o Secundaria: registrar grados: 1,2,3,4,5,6. En el caso de EBA: C. Inicial 1°, 2°, 3°; Avanzado 1°, 2°, 3°, 4° Colocar "-" si en la Nómina hay alumnos de varias edades (E1) o grados (Pr).
- (4) Característ. : Primaria: (U) Unidocente, (PM) Polidocente Multigrado y (PC) Polidocente Completo.

- (5) Forma : (Eac) Escolarizado, (NoEac) No Escolarizado Para el caso EBA: (P) Presencial, (SP) Semi Presencial, (AD) A distancia
- (6) Sección : A,B,C,... Colocar "-" si es sección única o si se trata de Nivel Inicial
- (7) Gestión : (PGD)Púb. de gestión directa,(PGPP)Púb.de Gestión Privada, (PR) Privada
- (8) Programa : (PBN) PEBANA: Prog.de Educ.Bás.Alter.de Niños y Adolescentes (PBU) PEBAJA: Prog.de Educ.Bás. Alter.de Jóvenes y Adultos PBN/PBU:PEBANAP/PEBAJA. Prog. de Educ. Básica Alter. de Niños y Adolescentes, y Jóvenes y Adultos. Colocar "-" en caso de no corresponder

- (9) Turno : (M) Mañana, (T) Tarde, (N) Noche
- (10) Situación de Matrícula : (I) Ingresante, (P) Promovido, (R) Repitante, (RE) Reingresante. Solo en el caso de EBA: (REI) Reingresante
- (11) País : (P) Perú, (E) Ecuador, (C) Colombia, (B) Brasil, (Bo) Bolivia, (Ch) Chile, (OT) Otro
- (12) Lengua : (C) Castellano, (Q) Quechua, (A) Aymara, (OT) Otra lengua, (E) Lengua extranjera
- (13) Escolaridad de la Madre : (SE) Sin Escolaridad, (P) Primaria, (S) Secundaria, y (SP) Superior
- (14) Tipo de discapacidad : (DI) Intelectual, (DA) Auditiva, (DV) Visual, (DM) Motora, (SC) Sordoceguera (OT) Otro. En caso de no adolecer discapacidad, dejar en blanco
- (15) IE de procedencia : Solo para el caso de estudiantes que proceden de otra Institución Educativa.
- (16) N° de DNI o Cod. Del Est. : El Cód. del Est. Se anotará solo en el caso que el estudiante no posee D.N.I. Est.