



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y MOTIVACIÓN DE LOGRO
EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TELEFONÍA,
PUCALLPA, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

MURAYARI SAAVEDRA, JERY

ORCID: 0000-0001-8313-1070

ASESOR

VALLE RIOS, SERGIO ENRIQUE

ORCID: 0000-0003-0878-6397

CHIMBOTE - PERÚ

2023

Equipo de trabajo

Autor

Murayari Saavedra, Jery

ORCID: 0000-0001-8313-1070

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Chimbote,
Perú.

Asesor

Valle Rios, Sergio Enrique

ORCID: 0000-0003-0878-6397

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de La Salud,
Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

Jurado

Bustamante Leon, Mariella

ORCID: 0000-0002-9870-9207

Velasquez Temoche, Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Abad Nuñez, Celia Margarita

ORCID: 0000-0002-8605-7344

Jurado evaluador

Dra. Mariella Bustamante Leon

Presidenta

Mgtr. Susana Carolina Velásquez Temoche

Miembro

Mgtr. Celia Margarita Abad Nuñez

Miembro

Mgtr. Sergio Enrique Valle Rios

Asesor

Agradecimiento

Ante todo, expresar mi gratitud a Dios, por estar siempre conmigo, guiándome y demostrándome su amor día a día, ayudándome así a lograr todas mis metas trazadas.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Escuela Profesional de Psicología, por brindarme la información académica y así garantizar mis conocimientos con una buena formación en base al perfil de una Psicóloga.

Dedicatoria

A Dios por darme la vida, a mi familia por guiarme por un buen camino, por ayudarme a superar cada obstáculo que se presentó en el transcurso de mi carrera profesional.

A mis padres, hermanos, mi novio y a mi familia, quienes fueron mi principal motivación para poder seguir adelante con firmeza y cumplir mis metas, sin importar nuestras diferencias de opiniones.

Resumen

Para el estudio se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023. Teniendo como población aproximada a 100 trabajadores. Podemos describir que muchos de ellos provienen de hogares disfuncionales. Hoy en día es importante que un trabajador cuente con el bienestar psicológico adecuada y la motivación intacta para un buen desempeño en sus funciones que realice de esta manera contribuir en la empresa el estudio permite conocer la relación que tienen las dos variables. Esta investigación es cuantitativa de diseño simple, para la recolección de datos se aplicó la Técnicas: Para la medición de la variable se optó por la realización de una encuesta que permita la recolección de datos relevantes y precisos que puedan evidenciar el problema de la investigación. Se uso los instrumentos de Cuestionario De Bienestar Psicológico Casullo María Martina (2002). Escalas de Motivación de logro. Motivación de logro (ML-1)

Palabra claves: Bienestar psicológico y motivación de logro

Abstract

For the study, the main objective was to determine the relationship between psychological well-being and achievement motivation in workers of a telephone company, Pucallpa, 2023. With a population of approximately 100 workers. We can describe that many of them come from dysfunctional homes. Nowadays it is important that a worker has the adequate psychological well-being and the intact motivation for a good performance in his functions that he performs in this way to contribute to the company, the study allows to know the relationship between the two variables. This quantitative research is of a simple design, for data collection the Techniques were applied: For the measurement of the variable, it was decided to carry out a survey that allows the collection of relevant and precise data that can demonstrate the problem of the investigation. The instruments of the Casullo María Martina Psychological Well-being Questionnaire (2002) were used. Achievement motivation scales. Achievement Motivation (ML-1)

Key word: Psychological well-being and achievement motivation

Índice de contenido

Equipo de trabajo	2
Jurado evaluador	3
Agradecimiento	4
Dedicatoria	5
Resumen	6
Abstract	7
Índice de contenido	8
Índice de tabla	10
Índice de figuras	11
Introducción	12
1. Revisión de la literatura	15
1.1. Antecedentes	15
1.2. Bases teóricas de la investigación	18
1.2.1. Bienestar psicológico	18
1.2.2. Motivación de logro	21
1.2.3. Tipos de motivación	22
1.2.4. Motivación según Piaget	23
1.2.5. Motivación según Chiavenato	23
1.2.6. Motivación según McClelland	23
1.2.7. Motivación según Freud	23
1.2.8. Motivación laboral	24
2. Hipótesis	25
3. Método	25
3.1. Tipo de investigación	25

3.2. Nivel de investigación	25
3.3. Diseño de investigación	25
3.4. Universo, población y muestra	26
3.5. Operacionalización de variables	26
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.6.1. Técnicas	27
3.6.2. Instrumentos	27
3.7. Plan de análisis	27
3.8. Principios Éticos	27
4. Resultados	30
5. Discusión	34
6. Conclusión	36
Referencias	37
Apéndice A. Instrumento de evaluación	41
Apéndice B. Consentimiento informado	44
Apéndice C. Cronograma de actividades	45
Apéndice D. Presupuesto	46
Apéndice E. Ficha técnica del instrumento de evaluación	47
Apéndice F. Carta de presentación	51

Índice de tablas

Tabla 1.....	26
Tabla 2.....	30
Tabla 3.....	30
Tabla 4.....	32
Tabla 5.....	32
Tabla 6.....	33
Tabla 7.....	51

Índice de figura

Figura 1	31
-----------------------	-----------

Introducción

Hoy en día el panorama de la vida está asociado a un conjunto de grandes exigencias para la supervivencia cotidiana y de una adaptación constante que generan los diversos planos de la vida, tanto en lo económico, político, social y cultural entre otros y por ende, cada día se influyen en la coyuntura de las personas y de las entidades públicas, siendo un factor importante el bienestar psicológico de las personas, para un equilibrio total de la existencia cotidiana, de tal forma que la motivación de logro influya en la conducta de las individuos y rendimientos laborales a diarios. Como el plano estructural, coexiste una aprobación a nivel del mundo que todo individuo es y será un recurso muy dispensable para una organización, por lo que cada año hay una tendencia a mejorar como organización dando mejores condiciones laborales de esta forma promover un bienestar psicológico y motivacional en los trabajadores, ya que es subjetivo y se construye mediante el desarrollo psicológico de la persona, su capacidad para relacionarse, así como su crecimiento personal. Hoy en día el bienestar psicológico y la motivación de logro van de la mano en el plano profesional cuya determinación está plagada por exigencias altas y constantes cambios de actualización y adaptación a los años, de esta forma se genera un enfoque económico, social político, tecnológico etc., cambios que alteraran los comportamientos personales de los individuos y corporaciones. De esta manera existe una realidad mundial de que los trabajadores de una organización son el primer pilar fundamental de la empresa, por ende, en la actualidad se da tendencia a mejorar la calidad de vida de los trabajadores implementando estrategias, recursos y promover el bienestar de los trabajadores, ya que es subjetivo y se construye mediante el desarrollo psicológico de la persona, su capacidad para relacionarse, así como su crecimiento personal. Además de ello, es importante mencionar la motivación de logro siendo importante en lo laboral, según la definición de William P. Sexton en su libro Teorías de la Organización, es: “el proceso de estimular a un individuo para que se realice

una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador”. Esto permite a las empresas y organizaciones mantener el estímulo positivo de sus empleados sobre las actividades que realizan. De esta manera se da sentido a la investigación en una empresa de telefonía de Pucallpa, en base al bienestar psicológico y motivación de logro del personal que labora, planteando como pregunta: ¿Existe relación entre bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023?; Dado a esta interrogante se responde con objetivos una de manera general que determinara la relación entre bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023. Y última de manera específica:

Describir el bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.

Describir la motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.

La investigación como justificación, es poder descifrar la realidad de los empleados de la empresa, también buscamos justificar el nivel del bienestar psicológico y motivacional de cada empleado ver si están conformes tanto con su bienestar emocional y motivación de logro, que alcanzan diariamente, de tal forma que dichos resultados podrán sintetizar y poder hacer un estudio determinado, resaltando los factores más importantes de esta forma buscar mejorar el bienestar emocional y motivacional de cada individuo de esta manera aportando a la psicología organizacional y empresarial, teniendo en cuenta que el estudio podrá comprobar que los escenarios profesionales se asocia al bienestar personal de los empleadores.

Asimismo, es importante tener en cuenta todas las herramientas necesarias para plantear estrategias para una intervención adecuada en los empleados que presenten problemas, si bien

estar emocionalmente y motivacional, transmite una adecuada vida y rendimiento alto de nuestros que haceres cotidianos, ya sea en la vida personal como profesional que nos permitan alcanzar metas y logros a futuro. la investigación demuestra metodológicamente que servirá como antecedentes el estudio para otras futuras investigaciones a desarrollarse validado a través del método científico por lo que, la investigación se constituye con herramientas psicométricamente validados, adaptados y baremados a nuestra población.

Finalizando determinar un enfoque de vista psicológico y social ya que esto beneficia a las empresas, los administradores de la gestión humana acogerán políticas de representación preventiva y promocional, recreando áreas saludables en el trabajo que favorezca al bienestar psíquico del personal de la empresa.

1. Revisión de la literatura

1.1 Antecedentes

Alarcón y Ramos (2020) en su estudio “la motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, ciudad de Panamá” tuvieron como objetivo principal analizar la motivación laboral en los trabajadores. La población fue de ocho personas que colaboraron, se estratificó en gerente, costureros, jefe de producción, vendedores y secretarios y se realizó una encuesta de forma anónima. Además, el instrumento que se utilizó para poder recolectar datos fue un cuestionario de manera virtual donde se realizaron preguntas cerradas y simples, donde se respetó las identidades de todos los trabajadores, así mismo se realizó un censo 19 poblacional para poder extraer la muestra. Los resultados que se evidenciaron fueron que en dicha empresa se mantiene un gran equipo de administración y recursos humanos que ha tenido a los trabajadores contentos en el lapso de casi 25 años y que uno de los principales factores de que los empleados estén felices son que cubren sus diferentes necesidades que surgen en diferentes instancias.

Ríos y Sillau (2020) en su estudio Bienestar psicológico y motivación de logro atribucional en estudiantes universitarios peruanos buscaron hallar la relación existente entre el bienestar psicológico y las dimensiones de la motivación de logro atribucional en estudiantes universitarios, con una muestra de 344 alumnos, los resultados señalaron la existencia de correlación directa y pequeña entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación de logro atribucional; adaptativo ($r=0,29$) y desadaptativo ($r=0,28$).

Alvarado (2019), en el estudio “Motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa pública, del distrito de San Juan de Miraflores” Lima, Perú, para la obtención de Licenciatura en Psicología, tuvo como objetivo principal determinar los 21 niveles de motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa

pública, ubicada en San Juan de Miraflores. La investigación siguió una metodología de tipo descriptivo y utilizó una muestra de 40 trabajadores, donde 30 fueron hombres y 10 mujeres que oscilan en 30 y 69 años, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio por conveniencia. Para recolectar datos se aplicó la Escala de Comportamiento Organizacional 40 ECO 40, evalúa tres necesidades organizacionales; necesidad al logro (realización), necesidad de filiación (relaciones) y necesidad al poder (liderazgo). Los resultados que obtuvo son que los trabajadores, en general, poseen un nivel de motivación laboral categorizado como “muy bajo”, ya que se pudo evidenciar que los trabajadores del área administrativa de dicha entidad pública presentaron un nivel de motivación laboral en su nivel general con un promedio muy bajo para un 50 % (20) de ellos, un nivel de motivación laboral bajo de 17,5 % (7) de ellos, una categoría promedio de 12,5 % (5) de los trabajadores, un nivel de motivación laboral alto de 15 % (6) de los trabajadores y un nivel categorizado como muy alto de 5 % (2) de los trabajadores.

Barzola (2019) denominó su tesis *Relación entre la práctica de la danza folklórica y la motivación social con el bienestar psicológico en un grupo de jóvenes de dos universidades privadas de Lima* buscó hallar correlación entre la práctica de danza folklórica y la motivación social con el bienestar psicológico en un grupo de jóvenes de dos universidades privadas de Lima, una muestra de 122 jóvenes entre los 19 y 24 años, encontró que la motivación de poder, logro y afiliación presentan correlación directa moderada (0.413) entre las variables motivación y sus dimensiones con el bienestar psicológico, a mayor motivación en los estudiantes que practican danza folklórica, mayor será el nivel de bienestar psicológico en ellos.

Reategui (2019) hizo una investigación denominada *Bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima*

Metropolitana, 2019 encontró que existe correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral usadas en su estudio: regulación identificada y motivación intrínseca ($r=0,460^{**}$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 1000$). Esto permite afirmar que, cuando es mayor el nivel de bienestar psicológico, mayor será el nivel de motivación presentada en los colaboradores.

Aquino, M y Guerreros J (2018) En el estudio desarrollado como Motivación de logro y estilos de aprendizaje en estudiantes de centros educativos de Ayacucho, cuyo objetivo es establecer una correlación de las dimensiones de Motivación de Logro y Estilos de Aprendizaje en alumnos de instituciones educativas de Ayacucho. La muestra estuvo conformada por 452 personas entre las edades de 14 a 17 años, en el cual el 48.5% representa al género femenino y 51.5% al género masculino. El 39.8% pertenecen a una institución educativa privada y el 60.2% a una institución educativa pública. Se aplicaron los cuestionarios de Motivación de Logro Escolar (Becerra & Morales, 2015) y Estilos de aprendizaje CHAEA (Escrura, 2011), mediante un muestreo no probabilístico intencional.

Quincho y Silva (2018), en su estudio “Motivación laboral de los colaboradores operarios de la Compañía minera Antamina S.A Áncash”, tuvo como objetivo el describir la motivación laboral de los colaboradores de la compañía minera de Antamina S.A. El diseño de investigación fue experimental, en el cual el tipo de investigación es básico y el nivel de investigación es descriptivo, los métodos de investigación fueron: método general al método científico y como método específico se consideró el método inductivo-deductivo, para poder recolectar información llegaron a utilizar la encuesta y testimonio. La muestra fue de cien operarios, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio por conveniencia. Los resultados evidenciaron, que los trabajadores que tienen el cargo de operarios presentan

un ambiente laboral adecuado ya que estadísticamente vemos que el 77 % expresa que se evidencia una óptima comunicación entre colaborador/jefe, finalmente el 59 % manifiesta que presentan reciprocidad. El autor llegó a la conclusión de que el ambiente laboral de los operarios de las diferentes maquinas pesas, que posee la compañía Minera Antamina, es apropiado, que además la seguridad laboral es óptima y finalmente se ve que el reconocimiento que se les brinda es pecuniarios y personales.

Champi (2018) Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – Perú, realizó la presente investigación para mejorar el desempeño de los colaboradores refiriéndose a su labor en su centro de trabajo, además aumentar los índices de productividad dentro de la Municipalidad analizada, como resultado encontró que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional. Concluyéndose que un aumento de la Motivación en los colaboradores genera un aumento en el Compromiso Organizacional en la Institución.

1.2. Bases teóricas de la investigación

1.2.1 Bienestar psicológico

Para el autor (Seligman, 2011) “El bienestar psicológico se enfoca como concepto el conjunto de síntesis de como sentirse bien y de tener realmente un sentido en alguna ocupación, labor, actividad que nos guste o nos apasione, además de mantener buenas relaciones interpersonales y contar con objetivos y metas que sean retadoras para que se puedan convertir en logros”. Nos indica que sentirse bien con uno mismo permite tener una escala de satisfacción emocional alto.

Ryff (1989), “considera que la variable bienestar psicológico es la capacidad de mantener un óptimo funcionamiento físico y emocional, orientado al desarrollo personal; así

mismo, resalta la prevalencia de eventos positivos que consecuentemente generan una salud mental positiva, entendiéndose esto como una adecuada interacción de las personas en su vida habitual”; dicho autor fundamenta su teoría denominado: “Modelo de la Multidimensionalidad Constructural” o “Modelo Multidimensional del Bienestar Psicológico”, que agrupa todos los pensamientos en cuanto a definición de bienestar psicológico, de tal forma que estructura 6 dimensiones que son “auto aceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal”.

1.2.1.1 Bienestar psicológico según Carol Ryff. Para Ryff “plantea que existe una posibilidad que un individuo pueda tener habilidades y también un propósito en su vida, pero que también tendrá que experimentar emociones negativas y quizá más que emociones positivas, en circunstancias que obligan a una persona un esfuerzo y que implique también desafíos”, es por ello que sobresalta que el bienestar psíquico se va desarrollando y fortaleciendo en las etapas de la vida cuyo conjunto se relaciona con las metas a alcanzar intrínseca y extrínsecamente (González et al., 2014).

Dimensiones

Ryff (1989a), planteó seis dimensiones que son las siguientes:

1. **La Autoaceptación**, quiere decir que siempre mantendremos una buena actitud sobre uno mismo a pesar de las adversidades limitadas.
2. **Esto refiere a interactuar** y tener lazos de manera positiva con otros, formado por la confianza y el amor.
3. **La Autonomía**, consta de la autodeterminación que los individuos no se dejan manipular por la coyuntura social y toma su control de conducta.

4. **El Dominio del Ambiente**, indica que los individuos están aptos para manejar su entorno social, familiar y laboral, teniendo confianza y capacidad para sus necesidades y deseos.
5. **El Propósito en la Vida**, se refleja a través de los objetivos y metas realizados que motivan y dan sentido a las experiencias vividas y relegadas.
6. **El Crecimiento Personal**, esto significa cuanto a mejorado y ha fortalecido sus capacidades, de la manera de ver la vida con una madurez y desarrollo personal.

1.2.1.2 Modelos teóricos de bienestar psicológico. Castro (2009), al hacer un estudio minucioso de los modelos de bienestar este autor las enumera de la siguiente manera.

- Teorías universalistas: esta consta de diferentes estadios de la vida, ya que mientras avanza los años las necesidades van en aumento siendo referente que la teoría se refiere a la satisfacción vital de las personas logrando conseguir su meta.
- Los modelos teóricos situacionales: su mismo nombre nos indica que son pasos de actividades realizadas cumpliendo con una satisfacción y sentido de vivir.
- Las teorías de la adaptación: esta teoría menciona que los individuos buscan capacidad de adaptarse a las situaciones que se vive con el paso del tiempo ya sea malo o bueno buscando soluciones fortuitas para la vida.
- Las teorías de las discrepancias: nos habla de la salud mental y física que cada individuo pueda equilibrar y mantener, de tal forma que sus necesidades sean cubiertas sabiendo interactuar en cada estadio de su vida.

1.2.1.3 Componentes del bienestar psicológico. Morales (2011), citado por Guerra (2015), “fundó dos componentes del bienestar psicológico”.

Afecto positivo: esto indica como una persona mantiene un nivel de motivo, de tal forma que mientras más motivado este buscara llegar a sus objetivos y metas fortaleciendo un desarrollo personal y de bienestar vital mientras más desee de escalar encontrara un desarrollo pleno como persona.

Afecto negativo: esto refiere a su negatividad caso contrario al afecto positivo mientras, menos motivación encuentre menos desarrollo personal y emocional encontrara, esto generara dudas e inseguridades en su vida cotidiana y diferentes etapas de su vida.

De acuerdo con James W. Fryer y Andrew J. Elliot las metas de logro reflejan el deseo de desarrollar, conseguir y demostrar la competencia evaluada de acuerdo con unos criterios que bien pueden ser absolutos, como lo es el desempeño de la tarea en sí misma; intrapersonales, como sería el máximo potencial individual para esa tarea, es decir, “ponerse a prueba”; o normativos, como puede ser la actuación y aprobación de los demás.

1.2.2. Motivación de logro

Refiere a la Inclinação de sobresaltar en algo, tratando de destacar en los desafíos que se presentan a diario y lograr las metas. La estimulación al logro se exterioriza cuando las necesidades básicas están protegidas y sitúas tu comportamiento a la superación propio y el autocrecimiento.

Está encaminada a deberes con una alta exigencia y perseverancia.

La motivación al logro y sus componentes

- la aspiración de lograrlo
- la aspiración de no fracasar

1.2.2.1 Teorías de la motivación. la Teoría de la autodeterminación fue desarrollada por Deci y Ryan en 1985 “explica que las necesidades innatas del ser humano, que tienen que ver con su crecimiento personal, impactan de manera positiva a las motivaciones intrínsecas”.

De la tal forma que refiere a la estimulación, como una virtud que posee un individuo para ver su intelecto y perspectiva de planificar sus objetivos y metas a alcanzar.

Esta teoría plantea 3 arquetipos de necesidades básicas:

1. De competencia. Es la capacidad de generar habilidades nuevas para satisfacer las necesidades.

2. De autonomía. Aquí el individuo está impulsado por sus necesidades que ayudaran a tomar sus decisiones sin importar las decisiones de otros.

3. De correspondencia. El individuo se relaciona con otros interactuando y buscando aceptación de la coyuntura.

1.2.3. Tipos de motivación

Si bien se puede determinar que existen dos tipos de motivación tanto intrínseca y extrínseca en el sistema laboral y vida cotidiana.

1.2.3.1. Motivación laboral intrínseca. Esta refiere de una realización propia de una tarea que genera satisfacción propia, que dan recompensas a uno mismo.

La teoría de la motivación intrínseca nace de acuerdo con las necesidades básicas psicológicas, de la vida como por ejemplo el comer, la sed, etc. Si bien esta se conjuga con la psicología social y la teoría autodeterminación, teniendo en cuenta como una estructura para la investigación de la motivación refiriéndose que los individuos logran tener una determinación en cuanto a sus satisfacer sus necesidades de competencia, conexión y autonomía.

1.2.3.2. Motivación extrínseca. Esta surge de factores externos, que favorecen el rendimiento de un trabajador ya sea, por ende, un incentivo salarial, refuerzos para realizar una actividad más motivado. Según una teoría elaborada por los investigadores Deci y Ryan en 1985, “existen una serie de etapas o estadios a través de los cuales la persona puede pasar

de una fase en la que la motivación es puramente externa, hasta un estadio final en el que es capaz de integrar y asumir el propósito de su actividad como suyo propio”.

1.2.4. Motivación según Piaget

Para el psicólogo Piaget reconocido por sus aportes en la investigación de la niñez y del desarrollo cognitivo, resume que la motivación es una voluntad de aprender, claro como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno.

1.2.5. Motivación según Chiavenato

Chiavenato dice que la motivación viene hacer el resultado de la interacción entre el sujeto y la situación que lo rodea. Teniendo dependencia en la situación que viva la persona en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

1.2.6. Motivación según McClelland

McClelland nos dice que la motivación de una persona se da de acuerdo con cubrir tres necesidades de satisfacción:

- La necesidad de logro: esta es alcanzada con las actividad logradas y finalizadas con un objetivo y meta, logrando satisfacer sus necesidades tanto personal y desarrollo en la vida.
- la necesidad de poder: alcanzada al placer de llegar a influir a otras personas y controlarlos; teniendo impacto sobre el resto de los individuos.
- la necesidad de afiliación: aquí explica que el sujeto tiene deseo de interactuar y relacionarse con el fin estar en un grupo y desarrollarse.

1.2.7. Motivación según Freud

El investigador Sigmund Freud el sujeto posee motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones. A estas motivaciones inconscientes se les llaman pulsiones. Freud “afirma que la pulsión que hace mover básicamente al hombre es la

libido. Según sus palabras, la libido es una pulsión, una energía pulsional relacionada con todo aquello susceptible de ser comprendido bajo el nombre de amor, o sea, amor sexual, amor del individuo a sí mismo, amor materno y amor filial, amor a la humanidad en general, a objetos y a ideas abstractas”.

1.2.8. Motivación laboral

Forma parte de las primeras teorías que describe y explica la motivación humana, a fines de su comprensión fue conveniente iniciar con la presente teoría. Murray (1938) basándose en los estudios realizados por Freud, construyó una aproximación teórica a la personalidad con el principal objetivo de describir la motivación. En su estudio de la personología incluye las fuerzas conscientes e inconscientes; la influencia del pasado, presente y futuro. Además, el impacto de los factores fisiológicos y sociológicos.

Idalberto Chiavenato (2000), “expone que no existe una definición exacta de motivación, sin embargo, en su libro Administración de los Recursos Humanos, expone que un motivo es una razón que hace que una determinada persona actúe de tal o cual manera, esta razón puede ser generada por un estímulo externo o interno”.

De acuerdo con Chiavenato (2000), existen tres señales que explican la conducta de un individuo, siendo las siguientes:

1. La conducta es producida: esto esta originado por estímulos intrínsecos y extrínsecos que mucho tiene que ver factores como el ambiente social, familiar y la herencia.
2. El comportamiento es motivado: que está dirigido a una conducta con la finalidad de alcanzar una meta u objetivo para el desarrollo.
3. El comportamiento está orientado hacia objetivos: que cada conducta está orientada a una finalidad como por ejemplos deseos de logro e impulsos o necesidades. La conducta del

individuo, no tiende a ser espontáneo más bien cuenta con una propósito u objetivo al que está encaminado y es el que nos mueve a la acción, una motivación.

2. Hipótesis

H1= Existe relación entre el nivel de bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.

H0= No Existe relación entre el nivel de bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.

3. Método

3.1. Tipo de investigación.

El tipo de estudio será observacional porque no habrá manipulación de la variable; prospectivo, porque los datos recogidos serán a propósito del estudio (primarios); transversal, porque se realizará una sola medición a la misma población; y analítico, porque el análisis estadístico será bivariado. (Supo, 2014).

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación será relacional porque se buscará demostrar dependencia probabilística entre el bienestar psicológico y motivación de logro, en tanto que no se pretende conocer las relaciones causales, sino más bien la dependencia estadística, que a través de la estadística bivariado permitirá hacer asociaciones (Chi Cuadrado). (Supo, 2014).

3.3. Diseño de la Investigación:

El diseño de investigación será epidemiológico, porque permitirá conocer los factores relacionados al Bienestar psicológico y motivación de logro. (Supo, 2014).

3.4. Universo, población y muestra

El universo es la empresa de telefonía, en las cuales la población está conformada por 100 trabajadores, ubicado en Av. Centenario 1642, distrito de Yarinacocha, provincia de coronel portillo, Pucallpa.

Muestra.

Para el estudio se empleará un muestreo probabilístico, el cual se hizo un muestreo (reducción de la muestra) que, en estadística es un instrumento válido para la obtención de la muestra que investigue. Dando una muestra reducida de 50 trabajadores de la empresa mencionada.

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variab les	Conceptual	Operacional	Dimensione s /	Indicadores	Niveles	Escala de medición
Variable independiente de Bienestar psicológico y motivación de logro	El bienestar psicológico es el conjunto de satisfacción psicológico que poseemos o llegamos encontrar en nuestra vida cotidiana. La motivación según Piaget Este psicólogo conocido por sus aportaciones al estudio de la infancia y del desarrollo cognitivo, define a la motivación como la voluntad de aprender, entendido como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno.	Respuesta a la escala Bienestar emocional y motivación de logro	Bienestar psicológico Motivación de logro	De acuerdo Ni de acuerdo ni desacuerdo En desacuerdo	Alto Medio bajo	Categoría, ordinal, politómica
				Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Alto Medio bajo	

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La técnica que se utilizara para la evaluación de la variable de supervisión y la variable de asociación es la técnica psicométrica, que consiste en lo declarado en la ficha técnica de cada instrumento.

3.6.2. Instrumentos

Cuestionario De Bienestar Psicológico Casullo María Martina (2002). Escalas de Motivación de logro. Motivación de logro (ML-1)

3.7. Plan de análisis

Teniendo en cuenta que nuestro estudio es de tipo observacional, prospectivo, transversal y descriptivo; el nivel de estudio relacional; variables categóricas, nominales, y aunque son politómicas (por lo que se requiere su dicotomización, para realizar el procedimiento estadístico de asociación); por todo lo antes dicho se usará la prueba estadística Chi Cuadrado de independencia, con un nivel de significancia de $\alpha = 5\% = 0,05$. El análisis estadístico será bivariado. El procesamiento de los datos será realizado a través de los softwares Microsoft Excel 2010 y Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ver. 22.

3.8. Principios éticos

El presente estudio contemplará los principios éticos necesarios para su realización, sugeridos por el comité de ética y el reglamento de ética de la universidad.

Beneficencia: Se refiere a la obligación ética de maximizar el beneficio y minimizar el daño (47).

El protocolo y el consentimiento informado – y cualquier modificación subsecuente – será revisado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote con respecto a su contenido científico y

cumplimiento relacionados a investigación en seres humanos. Después de la aprobación ética, el protocolo y formatos serán revisados en caso de enmiendas al protocolo, o a actividades relacionadas al desarrollo de la investigación.

No maleficencia: Reducir al mínimo los riesgos que puedan ocurrir por la investigación en el participante (47, 48).

En nuestro estudio el participante no representa ningún riesgo en la integridad física o mental. Además, no tendrá beneficios ni retribuciones por su participación

Autonomía: Las personas serán capaces de deliberar sobre sus decisiones, además de mantener su información bajo seguridad, de esta manera se resguardará el respeto hacia ellos (as) (47, 48).

En el estudio se formularon los siguientes puntos que correspondientes al principio antes mencionado: - Confidencialidad: Toda la información relacionada al estudio será almacenada de forma segura. Toda la información de los participantes será almacenada en bases de datos protegidas por contraseñas en computadoras accesibles solo a investigadores del estudio. Toda la información que resulte del presente estudio será tratada con estricta confidencialidad, y solamente los investigadores mencionados en el presente estudio, autoridades regulatorias locales, comités de ética, y aquellos que estas designen tendrán acceso a esta información. Los resultados de este estudio serán presentados por los investigadores a revistas indizadas y revisadas por pares para su publicación. -

Consentimiento Informado: Se preparará una guía de consentimiento informado para este estudio (Anexo 8.2). Antes de proveer consentimiento informado, se les dará a los participantes la oportunidad de formular preguntas hasta que comprendan en su totalidad el estudio. Personas elegibles que estén dispuestas a participar deberán dar su consentimiento oralmente. Se leerá el consentimiento informado, el entrevistador colocará sus nombres y apellidos, firma y fecha de realización de la encuesta. Todos los participantes tendrán

asignados un único código de identificación. Se guardarán los datos de forma virtual en un software preparado para almacenar la información de las encuestas en una base de datos. La información electrónica será archivada, copiada y asegurada con contraseñas. La información personal, incluyendo el nombre del participante, su dirección, fecha de nacimiento y otros potenciales identificadores serán guardados en carpetas protegidas por contraseñas. Solamente personal del estudio tendrá acceso a esta información con fines relacionados al proyecto de investigación. Los entrevistadores consignarán en la guía de consentimiento si es que el participante accedió a entregar datos del cuestionario.

Justicia: Se refiere tratar a cada persona de acuerdo con lo que se considera moralmente correcto y apropiado, dar a cada uno lo debido (47).

4. Resultados

Tabla 2

Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023

Bienestar Psicológico		
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	4,0
Medio	48	96,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Nota: La tabla 1: nos indica que el 96 % que vienen a representar 48 encuestados tiene un bienestar Psicológico de nivel medio.

Tabla 3

Motivación Del Logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023

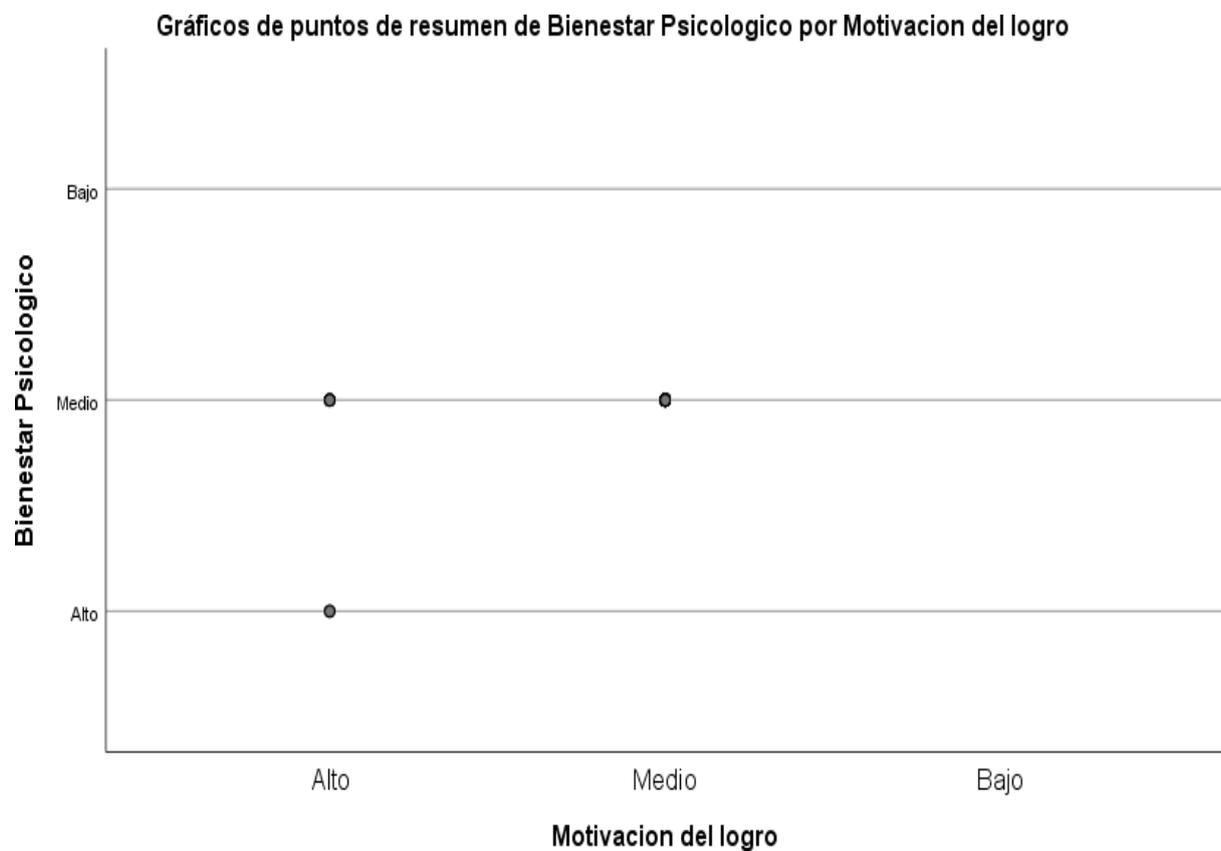
Motivación del logro		
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	14,0
Medio	43	86,0
Total	50	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Nota: La Tabla 3: nos indica que el 86 % que vienen a representar 43 encuestados tiene una motivación del logro de nivel medio.

Figura N° 01

Gráfico de puntos del análisis de correspondencia simple de la bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.



Nota. De las variables analizadas en el proceso de dicotomización se halló que los puntos más próximos son los de Bienestar Psicológico alto con el nivel de Motivación del logro medio

Tabla 4

Bienestar Psicológico y Motivación del logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023 (valores Dicotomizado)

Tabla cruzada Bienestar Psicológico Dicotomizado* Motivación del logro Dicotomizado					
		Motivación del logro Dicotomizado			
			Medio	otros	Total
Bienestar Psicológico Dicotomizado	Medio	Recuento	43	5	48
		% del total	86,0%	10,0%	96,0%
	otros	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	4,0%	4,0%
Total		Recuento	43	7	50
		% del total	86,0%	14,0%	100,0%

Nota: De la población estudiada tanto para los que tienen Bienestar Psicológico y otros tipos de Motivación del logro es medio.

Tabla 5

Prueba de Chi Cuadrado en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,798 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad	6,439	1	,011		
Razón de verosimilitud	8,419	1	,004		
Prueba exacta de Fisher				,017	,017
Asociación lineal por lineal	12,542	1	,000		
N de casos válidos	50				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,28.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Tabla 6

El ritual de la significancia estadística en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.

Hipótesis

H₁= Existe relación entre el nivel de bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.

H₀= No Existe relación entre el nivel de bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.

Nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 0,05 = 5\%$

Los resultados arrojaron un nivel de significancia de ,000 que es menor al $\alpha = 0.05 = 5\%$

Estadístico de prueba

Chi cuadrado de Independencia

Valor de P= 0,99 = 99 %

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error del **99 %** existe asociación entre el bienestar psicológico media y motivación del logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.

Toma de decisiones

Existe relación entre el bienestar psicológico media y motivación del logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023

Descripción: En la presente tabla para comprobar la hipótesis planteada, se utilizó la prueba del Chi-cuadrado de independencia, obteniéndose como p valor 0,000 % que está por debajo del nivel de significancia del 5%, lo cual permitió la decisión de rechazar la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre el bienestar psicológico media y motivación del logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023; o también se podría decir que existe dependencia entre el bienestar psicológico media y motivación del logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023; o que existe relación entre el bienestar psicológico y motivación del logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.

5. Discusión

Para la realización de la investigación se tuvo presente el objetivo principal, determinara la relación entre bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023. Teniendo en cuenta la participación de 50 trabajadores de ambos sexos. A través de esta investigación se puede observar la relación que asocia el bienestar psicológico con la motivación de logro en los empleados con nivel medio en ambas variables, influyendo en el desempeño del trabajador ya que es de importancia el bienestar psicológico y estar motivado cada día con la finalidad de alcanzar objetivos y metas personales o para la organización. Probando su validez tanto interna como externa, esto quiere decir que cada trabajador está en un nivel medio si bien el bienestar psicológico signifique un constructo positivo y el pensar constructivo de uno mismo de lo que sentimos. La motivación de logro es una escala que nos brinda saber que tan contento estamos y mientras más motivados estemos más metas y objetivos alcanzaremos. Para corroborar los resultados tenemos a Ríos y Sillau (2020) en su investigación Bienestar psicológico y motivación de logro atribucional en estudiantes universitarios peruanos buscaron hallar la relación existente entre el bienestar psicológico y las dimensiones de la motivación de logro atribucional en estudiantes universitarios, con una muestra de 344 alumnos, los resultados señalaron la existencia de correlación directa y pequeña entre bienestar psicológico y las dimensiones de motivación de logro atribucional; adaptativo ($r=0,29$) y desadaptativo ($r=0,28$). Dichos resultados podrían explicar el nivel en que cada trabajador se encuentra tanto como bienestar psicológico y motivación de logro cabe tener en cuenta que ambas variables son fundamentales para cada empleado mientras mas expectativas tengan mejor calidad de vida y desarrollo personal obtendrán.

Del mismo modo que en cuanto a bienestar psicológico nos indica que el 96 % que vienen a representar 48 encuestados tiene un bienestar Psicológico de nivel medio. Esto

quiere decir que hay un desequilibrio de paz o armonía en su interior de los trabajadores conjunto de distintas dimensiones y conductas que llevan a los individuos a funcionar de un modo positivo. El estudio se compara con la de Reategui (2019) formó un estudio designada Bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, 2019 encontró que existe correlación directa y significativa entre el bienestar psicológico y las dimensiones de motivación laboral usadas en su estudio: regulación identificada y motivación intrínseca ($r=0,460^{**}$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 1000$). Esto permite afirmar que, cuando es mayor el nivel de bienestar psicológico, mayor será el nivel de motivación presentada en los colaboradores.

En cuanto a la motivación de logro nos indica que el 86 % que vienen a representar 43 encuestados tiene una motivación del logro de nivel medio. Esto es el impulso que presentan los trabajadores para superar los retos y obstáculos que se presentan en el día con el fin de alcanzar sus metas y mejoras personal. Esto se compara con el estudio de Champi (2018) Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa – Perú, hizo la investigación para desarrollar mejorías en el rendimiento de los trabajadores, considerando su labor en su centro de trabajo, conjuntamente crecer los índices de productividad dentro de la Municipalidad analizada, teniendo un resultado que comprueba que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional. Finalizando que un aumento de la Motivación en los colaboradores genera un aumento en el Compromiso Organizacional en la Institución.

En lo descriptivo se halló que la mayoría de trabajadores se encuentra en un nivel medio en tanto a la variable de bienestar psicológico y motivación de logro.

6. Conclusión

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos podemos decir que, si existe relación entre el bienestar psicológico con la motivación de logro en los trabajadores de una empresa telefónica Pucallpa, 2023.

Finalmente, la gran mayoría de los trabajadores se ubica en un nivel medio en bienestar psicológico y motivación de logro.

Referencias

Andrea Méndez, psicóloga y autora de Better2you

<https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores>

Amasifuen, C. (s.f.). Bienestar psicológico e involucramiento laboral en trabajadores de un organismo del gobierno provincial de Trujillo. . (Tesis maestría), Universidad Antenor Orrego, Trujillo – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2972>

Alarcón, Y., & Ramos, M. (2020). La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, Ciudad de Panamá. (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Administración de Empresas), Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología, Facultad de Ciencias Administrativa, Empresariales y de Negocios, Panamá.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54870>

Alvarado, L. (2019). Motivación laboral en trabajadores del área administrativa de una empresa pública, del distrito de San Juan de Miraflores. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4087>

Aquino, M y Guerreros J (2018). Motivación de logro y estilos de aprendizaje en estudiantes de centros educativos de Ayacucho. (tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología). Universidad de ciencias aplicadas.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625007/Aquino_bm.pdf?sequence=1

Barzola (2019). Relación entre la práctica de la danza folklórica y la motivación social con el bienestar psicológico en un grupo de jóvenes de dos universidades privadas de Lima.
<https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.01>

Barrantes, B., & Ureña, P. (2015). Bienestar psicológico y bienestar subjetivo. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 17(1), 101 - 123.

Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66 (23), 43-72. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419066004>

Champi, J. (2018). Relación de la Motivación Laboral con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7413>

Guerra, M. (2015). Bienestar Psicológico (Estudio realizado con el adulto mayor en el hogar de Beneficencia Sor Herminia ubicado en Santa Cruz del Quiché, Quiché). [Tesis de Licenciatura]. Universidad Rafael Landívar. México. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/22/GuerraMaria.pdf>

Murray, H. (1938). *Explorations In Personality: A Clinical and Experimental Study of Fiftyty Men Collage Age. By the Workers at the Harvard Psychological Clinic.* Nueva York: Oxford Universitty Press. Recuperado de
<https://archive.org/stream/explorationsinpe031973mbp#page/n31/mode/2up>

Quincho, J., & Silva, K. (2018). Motivación laboral de los colaboradores operarios de la Compañía minera Antamina S.A Áncash. (Tesis para optar el grado de Licenciada en Trabajo Social), Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Trabajo Social, Áncash, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5804>

Reategui (2019). Bienestar psicológico y motivación laboral en colaboradores de tres instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana.(tesis para optar el grado de licenciado en psicología). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42859>

Ríos y Sillau (2020). Bienestar psicológico y motivación de logro atribucional en estudiantes universitarios peruanos. Perú - Lima (tesis para optar el grado de licenciado en psicología). https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/653291/R%C3%ADos_GB.pdf?sequence=3

Ryff, C. (1989). Más allá de Ponce de León y la satisfacción con la vida: nuevas direcciones en busca del envejecimiento exitoso. *Revista Internacional de Desarrollo del Comportamiento*, 12, pp. 35-55. Recuperado de <http://aging.wisc.edu/pdfs/379.pdf>

Seligman, M. (2011). *Flourish*. New York: Free Press. González, A., García-Viniegras, C., & Ruiz, A. (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(3), 1108-1140.

Supo Condori, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica*.

<http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>

Vásquez, D., & Agudelo, C. (2017). El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de un Institución de Educación Superior. (Tesis maestría), Universidad de Antioquía, Medellín -Colombia.

<https://hdl.handle.net/10495/14308>

Apéndice A



Cuestionario De Bienestar Psicológico

Casullo María Martina (2002)

Instrucciones: Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada uno de los recuadros, sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son: Estoy de acuerdo; Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; Estoy en desacuerdo. No hay respuestas malas ni buenas: todas sirven. No deje las frases sin responder.

Sexo () Edad () Estado civil () Grado de instrucción () Situación laboral (SI)
(NO) vive con familiares (SI) (NO) tiene hijos (SI) (NO)

N ^o	Item	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.	3	2	1
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.	3	2	1
3	Me importa pensar que hare en el futuro.	3	2	1
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.	3	2	1
5	Generalmente le caigo bien a la gente.	3	2	1
6	Siento que podre lograr las metas que meproponga.	3	2	1
7	Cuento con personal que me ayuden si lo necesito.	3	2	1
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.	3	2	1
9	En general hago lo que quiero, soy pocoinfluenciable.	3	2	1
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyectopara mi vida.	3	2	1
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar demejorar.	3	2	1
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.	3	2	1
13	Encaro sin mayores problemas mis obligacionesdiarias.	3	2	1

Escala de Motivación de logro

Motivación de logro (ML-1)

¿En qué medida cree Vd. que le describen estas afirmaciones?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Prefiero hacer algo en lo que me encuentro seguro y relajado que meterme con algo más difícil y que es para mí como un desafío				
2. Preferiría un trabajo importante y difícil, y con un 50% de probabilidades de que resultara un fracaso, a otro trabajo moderadamente importante, pero nada difícil				
3. Si tuviera que volver a meterme en una de dos tareas que dejé incompletas, preferiría trabajar en la más difícil				
4. Prefiero tomar decisiones en grupo que aceptar yo toda la responsabilidad de las actividades del grupo				
5. Puesto a jugar a las cartas, prefiero un juego fácil y divertido a otro que requiera pensar mucho				
6. Prefiero trabajar a comisión, con más riesgo, pero con posibilidades de ganar mucho, que con un salario fijo				
7. Prefiero la tranquilidad de una tarea conocida que enfrentarme con una nueva aunque sea de mayor importancia				
8. Prefiero aprender algo difícil y que casi nadie sabe antes que aprender lo que ya sabe la mayoría				
9. Encuentro más gratificantes las tareas que requieren reflexionar mucho que las tareas que no exigen un gran esfuerzo intelectual				
10. Prefiero no ser el jefe y vivir con más paz a ser yo el que manda, ganando más pero también con más quebraderos de cabeza				

11. Prefiero una tarea en la que la dirección y responsabilidad es compartida por un equipo a asumir yo personalmente toda la responsabilidad				
12. Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con muchos más riesgos de fracaso				
13. Puesto a elegir entre lo fácil y lo difícil, en igualdad de condiciones creo que me iría a lo más fácil				
14. Si tengo éxito en la vida y las cosas me van bien, creo que soy de los que buscarían un nuevo éxito en vez de conformarme con lo que ya tengo				
15. Prefiero una tarea fácil y en la que se gana bastante, a otra más difícil y que exige mayor preparación y en la que puede que se gane algo menos				
16. Prefiero un trabajo cuyo éxito dependa de mi habilidad para tomar decisiones y asumir riesgos, a otro no tan bien pagado pero en el que no tengo que tomar decisiones difíciles				

Apéndice B. Consentimiento informado



Protocolo de Consentimiento Informado Para Encuestas

(Psicología)

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación en Salud se titula: **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y MOTIVACIÓN DE LOGRO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TELEFONÍA DE PUCALLPA, 2023**, y es dirigido por la alumna JERY MURAYARI SAAVEDRA CON D.N.I: 77526797 con código 1823151055, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito del estudio es: Investigar y desarrollar una tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de un informe concluido la tesis. Si desea, también podrá escribir al correo jerymursaa@gmail.com para recibir más información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Apéndice C

Cronograma de actividades.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2022								Año 2023							
		I				II				I				II			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	x														
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			x													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación				x												
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación					x											
5	Mejora del marco teórico y metodológico						x										
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Información							x									
7	Elaboración del consentimiento informado								X								
8	Recolección de datos									x							
9	Presentación de resultados										x						
10	Análisis e Interpretación de los resultados											x					
11	Redacción del informe preliminar												X				
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													x			
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														x		
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															x	
15	Redacción de artículo científico															x	x

Apéndice D

Presupuesto.

Categoría	Base	Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
• Impresiones	5	5	5.00
• Fotocopias	1	120	12.00
• Empastado			
• Papel bond A-4 (500 hojas)			
• Lapiceros	2	2	2.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información	4.00	9	36.00
Sub total			
Total, de presupuesto desembolsable			115.00
Presupuesto no desembolsable (universidad)			
	Base	Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University MOIC)	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total, de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			

Apéndice E

Ficha técnica

El nombre de este instrumento es: Escala de bienestar psicológico, la autora es: María Martina Casullo (2002), posteriormente fue adaptado por Domínguez Sergio (2014) en nuestro contexto. El objetivo de este instrumento es la medición del Bienestar.

psicológico en adultos, este instrumento tiene una administración individual y colectiva, consta de 13 ítems y tiene un tiempo de aplicación de 15 minutos promedio.

Descripción del instrumento

La Escala de bienestar psicológico es un cuestionario que mide el nivel de bienestar psicológico de un adulto teniendo en cuenta los siguientes indicadores: aceptación /control de situaciones, autonomía, vínculos psicosociales, proyectos personales.

Validez y confiabilidad

Este instrumento presenta validez desde su versión original, Casullo (2002) realizó el estudio psicométrico con el cual trabajó con 359 adultos argentinos desde 18 a 61 años, a través del análisis de componentes con la rotación varimax definiendo las cuatro dimensiones y teniendo el 53 % de varianza. La confiabilidad se realizó con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach obteniéndose 0.70, siendo un coeficiente alto lo que le da consistencia al test. Asimismo, Domínguez (2014) realizó la validez y confiabilidad en el Perú realizando primero el análisis factorial donde el índice de bondad- ajuste (0.961) y el índice del cuadrado medio del residuo (0.32) confirmando las cuatro dimensiones de Casullo, el índice de alfa de Cronbach es de 0.828, lo que refleja un valor adecuado de confiabilidad para el instrumento.

Calificación e Interpretación

Para la calificación se debe tener en cuenta que cada respuesta tiene tres opciones: 3 (de acuerdo), 2 (ni de acuerdo, ni en desacuerdo), y 1 (en desacuerdo) dependiendo de lo que haya marcado la persona. El puntaje máximo es 39 y mínimo será 13. Teniendo como rangos los siguientes: Nivel alto (37 a más puntos) presenta una buena capacidad de aceptarse tal como es, mantener relaciones interpersonales positivas, tener el control de su entorno, contar con un propósito y sentido de vida, así como la autonomía de pensar, decidir y actuar; nivel medio (22 a 36 puntos), presenta dificultad para aceptarse tal como es, mantener relaciones interpersonales positivas, tener el control de su entorno, contar con un propósito y sentido de vida, así como la autonomía de pensar, decidir y actuar; y nivel bajo (13 a 21 puntos), carece de capacidad para aceptarse tal como es, mantener relaciones interpersonales positivas, tener el control de su entorno, contar con un propósito y sentido de vida, así como la autonomía de pensar, decidir y actuar.

Escala de Motivación de Logro

Para el trabajo de investigación se tomó el instrumento Escala de motivación de logro Modificada, el cual está conformado por 30 ítems dividido en cinco dimensiones cuya escala de medición Likert será ahora de 1 a 5 puntos.

La escala EAML, tuvo una versión del instrumento que fue denominada escala atribucional de motivación de logro modificada (EAML-M) en la que se mantuvo las dimensiones: Motivación de interés y esfuerzo, Motivación de tarea/capacidad, Motivación de exámenes, Motivación de interacción con profesor y La motivación interacción con sus pares, en un aprendizaje colaborativo y como sabemos y hemos mencionado antes, es un factor fundamental en el desarrollo del proceso de aprendizaje. Los valores de la fiabilidad, como consistencia interna (alfa de Cronbach), son muy buenos, tanto para la escala total (0.8626) como para las distintas sub-escalas (aplicando la corrección de spearman son del orden de 0.90) y superan los valores de escalas similares empleadas con muestras similares de estudiantes, además se afirma que la EAML su validez de constructo está respaldada con la teoría motivacional de la atribución causal de Wiener y, ofrece parámetros psicométricos satisfactorios de su fiabilidad, que faculta su aplicación para la medición de la motivación de logro.

Para nuestra investigación los niveles de motivación se consideraron bajo, medio y alto; la confiabilidad obtenida con los 85 estudiantes tomados como muestra presentó un valor de 0.8763, este instrumento ha sido evaluado por intermedio de 5 jueces expertos para su validación de contenido tal como se muestra en la tabla N° 3. De otro lado la variable, rendimiento académico será la nota ponderada obtenida en el acta consolidada de evaluación correspondiente a los estudiantes en escala vigesimal, con respecto a la asignatura de estadística. Luego se le asignó una escala cualitativa basándonos del rango de calificación indicado en la tabla rectificadora a la resolución rectoral n° 0116 artículo 23 de la universidad nacional de ingeniería, ver anexo 5, por lo que se considerará nivel bajo los que obtengan notas

promedio menores a 10, los de nivel medio notas como mínimo 10 pero menos de 13 y por último el nivel alto los que obtengan notas promedio de al menos 13.

Apéndice F



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Pucallpa, 4 de enero de 2023

Carta de Presentación

Sr.

Alexander Santiago Lenin Gonzales
Supervisor de gestión

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo, asimismo presentarme, JERY MURAYARI SAAVEDRA, identificada con DNI: 77526797 alumna de la Escuela profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote con código de matrícula 1823151055, con la finalidad de solicitar autorización para ejecutar la investigación titulada: *BIENESTAR PSICOLÓGICO Y MOTIVACIÓN DE LOGRO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TELEFONÍA DE PUCALLPA, 2023*.

Por este motivo, agradeceré me brinde atención a la presente, a fin de ejecutar satisfactoriamente la investigación, la misma que redundará en beneficio de su organización.

En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

Jery Murayari Saavedra
DNI: 77526797

Alexander Santiago Lenin Gonzales
supervisor de gestión

Apéndice G

Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variable(s)	Dimensiones / Indicadores	Metodología
<p>¿Existe relación entre bienestar psicológico y motivación de logro en trabajador es de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023?</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Determinar la relación entre bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.</p> <p style="text-align: center;">Específicos:</p> <p>Describir el bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.</p> <p>Describir la motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.</p>	<p>H1= Existe relación entre el nivel de bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.</p> <p>H0= No Existe relación entre el nivel de bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023.</p>	<p>Bienestar psicológico</p> <p>Motivación de logro</p>	<p>Sin dimensiones</p>	<p>El tipo de estudio será observacional, prospectivo, transversal y analítico. El nivel de investigación será relacional. El diseño de investigación será epidemiológico.</p> <p>El universo es la empresa telefónica. La población estará constituida por los trabajadores de la empresa, que cumplan con los criterios de elegibilidad. Por lo que la población será un total de N = 100</p> <p>La técnica que se utilizará será la encuesta y la psicométrica.</p> <p style="text-align: center;">Instrumento: Cuestionario De Bienestar Psicológico Casullo María Martina (2002).</p> <p>Escalas de Motivación de logro “Motivación de logro (ML-1)”</p>

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

9%

2

motivacion.euroresidentes.com

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo