



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

MOTIVACIÓN DE LOGRO EN TRABAJADORES DE

UNA EMPRESA, LIMA, 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO

ACADÉMICO DE BACHILLER EN PSICOLOGÍA

AUTOR

MONTOYA ABANTO, JOSE ALFREDO

ORCID: 0000-0003-0892-3873

ASESOR

VALLE SALVATIERRA, WILLY

ORCID: 0000-0002-7869-8117

CHIMBOTE – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Montoya Abanto, José Alfredo

ORCID: 0000-0003-0892-3873

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

ASESOR

Valle Salvatierra, Willy

ORCID: 0000-0002-7869-8117

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

JURADO

Millones Alba, Erica Lucy

ORCID: 0000-0002-3999-5987

Salazar Roldan, Veronica del Rosillo

ORCID: 0000-0002-3781-8434

Alvarez Silva, Verónica Adela

ORCID: 0000-0003-2405-0523

JURADO EVALUADOR DE TESIS

Dra. Erica Lucy Millones Alba
Presidente

Mgtr. Veronica Del Rosillo Salazar Roldan
Miembro

Mgtr. Verónica Adela Alvarez Silva
Miembro

Mgtr. Willy Valle Salvatierra
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios,
porque ha estado conmigo a cada
paso que doy, cuidándome y
dándome fortaleza para continuar
en este camino.

A mis padres, a mi hijo y a mi familia
por estar conmigo en este camino,
por su comprensión, su cariño y su
apoyo incondicional, para ellos este
trabajo con todo mi esfuerzo y
dedicación.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general describir la motivación de logro en trabajadores de una empresa, Lima, 2019. El tipo de estudio realizado fue observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. Siendo así el nivel de investigación descriptivo y el diseño de investigación epidemiológico, porque se estudió la motivación de logro en trabajadores de una empresa, es decir la frecuencia y la distribución en la población. El universo fueron los trabajadores de una empresa. La población estuvo constituida por 30 trabajadores de una empresa de Lima. La técnica que se utilizó para la evaluación de la variable fue la encuesta, se nos permitió el recojo de la información de forma directa y el instrumento que se aplicó fue la Escala de Motivación de Logro (ML1). El resultado del estudio fue que la motivación de logro en la mayoría (50 %) de los trabajadores de una empresa, Lima, 2019 es de nivel promedio.

Palabras clave

Empresa, Motivación de logro, Trabajadores.

ABSTRACT

The present study had the general objective of describing the achievement motivation in workers of a company, Lima, 2019. The type of study carried out was observational, prospective, cross-sectional and descriptive. Thus, the level of descriptive research and the epidemiological research design were studied, because the achievement motivation in workers of the company was studied, that is, the frequency and distribution in the population. The universe were the workers of a company. The population consisted of 30 workers from a company in Lima. The technique used for the evaluation of the variable was the survey, the collection of information was sold to us directly and the instrument that was applied was the Achievement Motivation Scale (ML1). The result of the study was that the achievement motivation in the majority (50%) of the workers of a company, Lima, 2019 is of an average level.

Keywords

Achievement motivation, Company, Workers.

CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	ii
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
CONTENIDO	vii
INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1. Antecedentes	5
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	6
2.2.1 Motivacion de Logro.....	6
2.2.1.1 Definición	6
2.2.1.2 Componentes	7
2.2.1.3 Motivacion extrinseca e intrinseca.....	8
2.2.1.4 Teoria de la motivacion de logro de McClellan.....	9
2.2.1.5 Consideraciones de la motivacion de logro	11
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo de investigación.....	14
3.2 Nivel de la investigación de las tesis	14
3.3 Diseño de la investigación	14
3.4 El universo y muestra	14
3.5 Definición y operacionalización de variables.....	15
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15

3.6.1 Técnica	15
3.6.2. Instrumento	15
3.6.3 Procedimiento.....	17
3.7 Plan de análisis	18
3.8 Matriz de consistencia	19
3.9 Principios éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
4.1 Resultados.....	22
4.2 Análisis de resultados	22
V. CONCLUSIONES	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1	22
---------------	----

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones están en una constante competencia por un mercado de diversos cambios; estos cambios repercuten sobre los trabajadores de diferentes empresas debido a una mayor exigencia para lograr los objetivos de esta. En este sentido, Robbins (2004) afirma que los administradores deben poner más interés en el comportamiento de sus trabajadores al ser este un indicador de posibles dificultades que están causando malestar y estas dificultades van a influenciar en el proceder que pueden mostrar algunos miembros de la organización.

En este sentido, investigaciones realizadas por Michaels, Handfield y Axelrod (2001) dirigidas a demostrar que las compañías de más alto desempeño tuvieran los mejores procesos de recursos humanos, detectaron que lo importante no era contar con los mejores procesos de esta área sino con las actitudes favorables de los empleados en toda la organización. De manera que, existen ciertas variables psicológicas que inciden en el desenvolvimiento del recurso humano en la empresa y ello puede ser expresado o valorado en función del alcance de metas y objetivos que se han venido planteando desde dicha organización.

Al respecto, Frías (2014) reconoce que un empleado se muestra comprometido y motivado, cuando la organización está preparada y capacitada en proporcionar escenarios adecuados para el desenvolvimiento de sus labores; además hace referencia que en los últimos tiempos algunas empresas no se han comprometido ni entendido la valoración de estos aspectos, creando incomodidades en sus miembros que son los trabajadores.

Actualmente en la organización de estudio se observa, algunos trabajadores con ciertas conductas donde se podría presumir que no realizan con eficiencia su labor, que no están motivados, por no sentirse reconocidos, valorados y por no existir

equidad en los salarios, ya que los encargados no se preocupan por las opiniones que estos pueden tener con respecto a su productividad o a la competencia que se exponen, esto quiere decir que no toman en cuenta sus pedidos; lo cual puede ser consecuencia de la falta motivación que conlleva a generar esta investigación. Así mismo los trabajadores piden ser reconocidos, tratados con consideración y con el respeto que se merecen, cordialidad, honorabilidad y justicia que son parte fundamental para su motivación dentro de la organización.

Es así debido a la situación de la problemática descrita en líneas anteriores, se propone a continuación la siguiente pregunta ¿Cuál es la motivación de logro en trabajadores de una empresa, Lima, 2019? Así mismo se planteó el siguiente objetivo: Describir la motivación de logro en trabajadores una empresa, Lima 2019.

Es de vital importancia para las empresas conocer la percepción en cuanto a la motivación de logro que sus trabajadores puedan tener, a la luz de contribuir con su desarrollo a través de programas y planes que emergen una vez conocida la realidad.

Con respecto a la justificación teórica la presente investigación se justifica en base a la línea de investigación de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad los Ángeles de Chimbote empleando la variable Motivación de Logro la cual contribuirá como antecedente para las futuras investigaciones, siendo interesante la perspectiva desde donde se aborda el estudio, más aún dentro del contexto organizacional.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Vásquez (2018) realizó la investigación Motivación de logro de los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Tumbes – Tumbes, 2018. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad de Tumbes; su estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental, transversal. La población estaba conformada por 120 trabajadores, se utilizó la Escala de motivación de logro de Alberto Vicuña Peri. El autor concluyó que los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alta de motivación de logro, el 63.3% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión de filiación, el 60.8% de los trabajadores se ubican en nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión de poder, el 59.2% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión logro.

Villarreal (2016) realizó la investigación Relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2016. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tumbes. Se llevó a cabo en una muestra de 171 trabajadores. Se utilizaron los cuestionarios de ML-05 de motivación de logro y SL-SPC de satisfacción laboral. La autora concluyó que, si existe relación entre ambas variables, encontrándose también, que los resultados respecto a la variable satisfacción laboral es de nivel promedio y en lo que respecta a la motivación de logro de un 63.2% de los trabajadores en un nivel bajo.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Motivación de Logro

2.2.1.1 Definición

Para poder definir que es motivación de logro es inevitable no poder nombrar a Murray (1938) el cual, bajo una investigación referente a las necesidades de los individuos establece una caracterización de ellas donde introdujo la necesidad de logro. Así mismo lo definió expresando: “La motivación de logro como deseo o tendencia a vencer obstáculos, superando las tareas difíciles lo mejor y más rápida posibles”. (Sanz, Méndez, Rivero y Conde, citado por Casiello, 2013).

Recientemente, la motivación de logro ha sido definida por algunos autores como ese “empuje” artificial o natural que se siente al realizar una tarea o para alcanzar algún objetivo. En ese sentido, Garrido (1986) la detalla como “la tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competición con una norma o estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso, por el propio sujeto o por otros” (p. 138). Lo anterior puede interpretarse como el esfuerzo necesario de una persona para lograr el éxito y sus objetivos trazados, realizando un comportamiento natural e incentivándose a la búsqueda de algo mejor la cual podría ser valorada como superación o derrota por el mismo o por otros.

Para Morales (2000) “La motivación de logro se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda del éxito, la competitividad, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo y el proponerse objetivos a largo plazo” (citado por Del Valle, 2015).

2.2.1.2 Componentes de la Motivación.

Algunas consideraciones que se toman en cuenta para comprender el incentivo humano, vienen dadas por los variados medios que la conciben, dentro de este marco se reflejan los componentes: biológicos, aprendidos y cognitivos. En este asunto es inevitable tener presente los componentes motivacionales, es así que se puede asimilar mejor el funcionamiento de todo el proceso motivacional de un individuo.

Ahora bien, dentro del componente biológico se cree que la conducta instintiva depende en gran medida del carácter de supervivencia. En atención a esto, algunos estudios ofrecen importantes hallazgos sobre la conducta humana, se asume entonces que los estímulos vienen a ser producto del ejercicio a través de los impulsos motivadores. Estos instintos pueden ser considerados en si como “los factores internos que desencadenan y orientan la conducta hacia una meta concreta. Así planteada, la motivación es una pulsión hacia la ejecución de la acción instintiva con cierta modificabilidad” (Blog de Inteligencia emocional, 2017).

En cuanto al componente aprendizaje, el estudio anteriormente citado también supone que en este componente la motivación sufre una adaptación “en el sentido que se buscan los mecanismos que detectan y retienen la información del ambiente y sus consecuencias sobre la conducta, para comprender el uso que se da para satisfacer las necesidades del organismo” (Blog de Inteligencia emocional, *Ob. Cit*).

En relación al componente cognitivo, estudios afirman que en este componente intervienen dos aristas importantes: la Motivación Extrínseca (ME) y la Motivación Intrínseca (MI). Si bien es cierto que la motivación es el motor de la acción, esta se ve influenciada por el aspecto cognitivo pues este se puede manipular para alcanzar ciertas metas.

2.2.1.3 Motivación extrínseca e intrínseca

“Cuando la acción se encuentra guiada por estímulos externos, se habla de motivación extrínseca (ME), porque esos estímulos determinan que se aprenda esa conducta, mientras que, si la acción no se encuentra determinada por el ambiente, entonces se habla de motivación intrínseca (MI)” (Blog *Ibidem*).

En este sentido, la principal diferencia que se evidencia entre ME y MI es el origen de donde emanan (en el sentido intrínseco la motivación emerge de fuentes internas y el sentido extrínseco prosperan de los incentivos). Por lo tanto, se consideran dos dimensiones separadas entre sí que están sujetas a distintos niveles, los cuales van a depender del momento, así como de la actividad y, por supuesto de la persona. Se entiende entonces, que una misma conducta puede tener ME para algunos individuos, y MI para otros.

Diversas Investigaciones sobre la ME han sido desarrollados a raíz de los proyectos conductistas de Skinner sobre el papel del refuerzo en la conducta y, consecutivamente, también desde la proposición del incentivo de Dickinson. En ese orden, se agregan las perspectivas cognoscitivas, es decir, surgen las expectativas cognitivas y su relación con el valor de éstas para el sujeto.

Por su parte, la influencia del contexto donde se encuentra la persona puede contribuir también como un factor que le conduce hacia la toma de decisiones en función de generar cambios. Por lo que se puede afirmar que la motivación al logro deviene de procesos endógenos y exógenos que impulsan al ser humano a desarrollarse desde las diversas dimensiones del propio ser, tal como lo enuncia Romero (1981).

2.2.1.4 Teoría de la motivación de logro de McClelland

Esta teoría es aquella de las más conocidas referente a la motivación, ya que es la postulada por David McClelland, el cual consideraba la importancia para la comprensión de las necesidades singulares del individuo se haya en el grado subconsciente de su percepción (citado por Reza, 2012).

Asimismo, para McClelland (1989) “la motivación tiene que ver con el porqué de la conducta, en contraste con el que y con el cómo de la conducta”, es decir que la actitud es principalmente aquella que establezca y explique de qué manera se está presentando el incentivo (p. 20)

Al respecto, Reza (2012) sostiene que es difícil y complejo que la persona pueda manifestar lo que pueda pensar porque quizás, de una forma consciente, ni ella lo pueda explicar o saber. McClelland intenta describir la motivación tomando en cuenta las necesidades de los sujetos y su teoría plantea que una persona requiere de algunos tipos de necesidades en el transcurso de su vida, manifestando que diversas de sus necesidades son innatas del propio ser humano y que ciertas necesidades se conocen con las experiencias de la vida. (p. 67). Esta teoría definida por McClelland, tomando como fundamento a través de los procesos cognitivo-social como parte de la motivación; propone tres tipos de motivaciones o necesidades, a continuación:

a) Motivos de Afiliación.

Es el deseo de mantener las relaciones interpersonales que tienen las personas para desarrollarse dándole un sentido de pertenencia, si la persona logra la satisfacción de su necesidad de pertenencia entonces se considera una motivación de filiación. En este se genera un tipo de dependencia de la persona hacia un grupo social donde se reafirma encontrando la estabilidad y seguridad. (McClelland, 1953,

citado por De la Puente, 2017). Sin duda, las personas que evidencian una alta necesidad de satisfacer lo que quieren lograr, buscan auto promocionarse y a alinearse por sus metas o anhelos y están propensos a llevar a cabo sus iniciativas. (Daft, 2006, citado por Reza, 2012. P.68). En tal sentido, la necesidad de afiliación según Reza *Ob.cit* “es el deseo de entablar relaciones personales estrechas, evitar el conflicto, establecer amistades afectuosas, trabajar con otros, así como aprender los hechos de la vida a través de las experiencias ajenas” (p.68).

b) Motivación de logro

Describir esta motivación es referirse al impulso y al nivel de satisfacción al realizar o concretar algo considerado sumamente importante. (Vicuña, Hernández y Ríos, 2004, citado por De la Puente, 2017).

La necesidad del logro activa el deseo personal de hacer la cosas mejor o realizar algo complejo de poseer superación y verse competente, lo detalla como la superación en la competición con un criterio de perfección, es decir, la disposición a seguir la superación en las acciones que impliquen la apreciación del esfuerzo, el sujeto con una alta motivación de logro anhela ganar en una labor que suponga un reto, confirma que la conexión de un motivo de logro anticipa al sujeto para ejecutar algunas conductas, ejecute ciertas actividades retadoras, persevere en estas labores, vaya tras el éxito y la acción empresarial renovadora y autónoma (McClelland, 1989).

Aunado a lo anteriormente citado, la superación que se propone cada persona motiva en cada uno de ellas diferentes formas de empoderamiento afrontando situaciones complicadas y difíciles, las cuales se activan por las necesidades de logro en la autorrealización personal que se dan mediante acciones intensas de esfuerzo,

con un objetivo elevado y la determinación de superación, haciendo todo mejor, disfrutando de la competencia y el poder sobre la voluntad evitando la fatiga y el aburrimiento.

e) Motivación de Poder

McClelland considera motivación de poder, cuando el comportamiento de una persona es orientado en la necesidad de ejercer superioridad por sobre los demás, buscando la realización de algo que no necesariamente sea la aceptación social (McClelland, 1953, citado por De la Puente, 2017).

Siguiendo los planteamientos de Reza *Ibidem* “es el deseo de ejercer influencia y control sobre otras personas. Esta necesidad puede ser un determinante principal de la conducta. Las personas con fuerte necesidad de poder suelen mostrar un nivel de rendimiento superior al de los que sienten una baja necesidad de poder” (p.69).

2.2.1.5 Consideraciones sobre la Motivación de Logro.

Se puede afirmar que aquellos sujetos que tienen una elevada motivación de logro de acuerdo con Salcedo (2017) muestran las siguientes características: son responsables, tienden a relacionarse con facilidad con personas expertas o colaboradores que las puedan guiar a lograr sus metas, participan en numerables programas de excelencia, se sienten seguros de sí mismo, asumen riesgos moderados, no creen en la suerte y las cosas al azar, son creativas e innovadoras, organizan su tiempo para no pasar apuros, se trazan y proyectan sus metas a mediano y largo plazo, son personas coherentes y con actitudes positivas donde su principal objetivo es lograr sus metas.

Así también es necesario considerar el modelo de Atkiston (1964) quien parte de la premisa de que la conducta del individuo tiende a sufrir modificaciones por los

cambios de actividad que experimenta el ser humano. En este sentido, lo que interesa no es tanto los sucesos de estímulos respuestas, sino más bien la variación misma de cierto evento en el ciclo sin fin en la finalización de un evento y el comienzo de otro. Este cambio de una actividad a otra, viene dado por un impulso incitador que origina a su vez una preferencia de la labor. Sin embargo, si la labor ha sido bien azotada o inusitada se produce entonces un impulso inhibitorio, que a su vez emprende una disposición negativa. De esta manera, la tendencia a la labor que resulte estará dada por la preferencia a la labor menos la preferencia negada.

III. METODOLOGÍA

3.1 El tipo de investigación

El tipo de estudio fue observacional, porque no hubo manipulación de la variable; prospectivo, porque los datos recogidos fueron a propósito del estudio (primarios); transversal, porque se realizó una sola medición a la misma población; y descriptiva, porque el análisis estadístico fue univariado. (Supo, 2014).

3.2 Nivel de la investigación de las tesis

El nivel de investigación fue descriptivo porque se buscó describir las características de la población según el nivel de motivación de logro en los trabajadores de una empresa, Lima, 2019 en circunstancias temporales y geográficas delimitadas. (Supo, 2014).

3.3 Diseño de la investigación

El diseño de investigación fue epidemiológico, porque se estudió la prevalencia del nivel de motivación de logro en trabajadores de una empresa, Lima, 2019, es decir su frecuencia o su distribución en la población. (Supo, 2014).

3.4 El universo y muestra

El universo, fueron los trabajadores de una empresa. La población estuvo constituida por los trabajadores de una empresa de la ciudad de Lima que cumplieron con los criterios de inclusión y de exclusión:

Criterios de Inclusión

- Trabajadores que forman parte de la organización.
- Trabajadores que laboran en la organización.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que no forman parte de la organización.
- Trabajadores que no laboran en la organización.

Por lo que la población hizo un total de N= 30 trabajadores.

3.5. Definición y operacionalización de la variable.

VARIABLE DE INTERES	DIMENSIONES/ INDICADORES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE
Motivación de Logro	No tiene dimensiones	Alto Promedio Bajo	Categorica Ordinal Politómica

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnica

La técnica que se utilizó para la evaluación de la variable de interés fue la encuesta, que consistirá en el recojo de información a través de una ficha de recojo de información de manera directa. En cambio, para la evaluación de la variable de estudio se utilizó técnica psicométrica, que consistió en lo declarado en la ficha técnica del instrumento.

3.6.2 Instrumentos

Escala de Motivación de logro del Dr. Morales

- **Escala de Motivación de Logro de Morales Pedro (2006)**

a) Ficha técnica

Autor: Dr. Pedro Morales Vallejo

Año: 2006.

Procedencia: Madrid. Universidad Pontificia Comillas.

Administración: Individual.

Duración: 10 minutos (aproximadamente).

Objetivos: Explora la motivación de logro.

Constituyen una adaptación de las escalas de Mehrabian para niños (1968, reproducidas en Brown, Cherrigton y Cohen 1975).

Ítems: Enunciado de situaciones estructuradas cuyas respuestas son interpretadas en una escala cualitativa que va desde mucho, bastante, poco o nada; cada una con una ponderación que va de forma correlacionada en 4-3-2 y 1 para los ítems 2-3-6-8-9-12-13-14-16 e inversamente para los ítems 1-4-5-7-10-11-15 en el caso de la Escala Motivación al Logro 1

b) Administración: Es necesario poner énfasis en las instrucciones de cómo deben responder el examinado; debe quedar claro que deberá contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada. En este sentido, para obtener la información se aplicó el instrumento Escala de Motivación al Logro de Pedro Morales (2006) (ML-1), las cuales describen una serie de rasgos y características asociadas a la motivación al logro, entre las que se destacan: alto en inspiraciones, organización y método. Es de resaltar que la variable riesgo no está expresada de manera explícita. Por su parte, los ítems fueron elaborados considerando los aportes de la escala de Ray (1974); es por ello que se evidencia una redacción de los mismos en forma de preguntas claras y directas.

c) Calificación: El manual de la Escala ML-1 señala que el punteo global refleja como indicador de motivación al logro a la búsqueda de éxito. El proceso de corrección consistirá en la sumatoria de los puntajes directos de cada una de las subescalas: mucho, bastante, poco, nada; considerando las siguientes escalas con un

punteo de 16 – 32 nivel bajo, 33 – 48 nivel medio y 49 – 64 nivel alto de motivación de logro

Para los fines del estudio se utilizarán los resultados de la subescala de motivación de logro y se corregirá utilizando un software (Excel), dándole un valor diagnóstico a cada puntaje arrojado por parte de la muestra en el instrumento a través de la escala de corrección propuesta por Pedro Morales (2006). Los puntajes obtenidos de la escala se utilizarán para determinar el promedio de ocurrencia de la variable en el grupo estudio.

d) Validez: El Dr. Pedro Morales (2006), autor de la Escala Motivación al Logro (ML1), validó el instrumento utilizando distintas pruebas estadísticas para medir la calidad del test. En este sentido, Morales tomó como muestra para validar este instrumento a 350 sujetos, aplicándole el test y obteniendo una media de 44.76. La demostración si la escala cumple con un propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces y por la validez del constructo. Para la validez del contenido se puso a consideración de 8 psicólogos quienes constituyeron el grupo de expertos, cuyos criterios de valoración dieron como resultado un 7.87 puntos, lo que se traduce en un 98,47% de validez.

e) Confiabilidad: La escala presentó una puntuación de 0,611 en el Alfa de Cronbach de Motivación de Logro. (Herrera, 1998).

3.6.3. Procedimiento

En primer lugar, se acudió a la empresa, de Lima, instando a la participación de los trabajadores para colaborar con la investigación. Se explicó la intención del presente estudio a partir de los objetivos que se han delineado, en función de captar personas que deseen colaborar con la misma, fijándose de esta manera una fecha,

hora y lugar para la aplicación del instrumento. Una vez llegado el día el investigador acudió a la cita establecida con la audiencia, indicando nuevamente el objetivo del trabajo que se está desarrollando y la estructura del instrumento, a los fines de aclarar las dudas y garantizar un mínimo de error en el llenado del instrumento por parte de la muestra en estudio. Se exhortó a la audiencia a responder con sinceridad sin manipular sus respuestas. En seguida, se leyó todos los ítems en voz alta. Una vez aclarada las dudas, se dio paso a la fase de respuestas por parte de los participantes. Es de resaltar que en un primer momento se aplicó el instrumento diseñado por Morales (2006), en función de conocer la realidad a partir de la variable “Motivación del Logro” en un tiempo aproximado de 10 minutos.

3.7. Plan de Análisis

De acuerdo a la naturaleza de la investigación para el análisis de los datos se utilizó la técnica de análisis estadístico univariado, propio de la estadística descriptiva, presentando los resultados a través de tablas de distribución de frecuencias y porcentuales. Para el procesamiento de los datos se realizó a través del programa informático Excel 2013.

3.8. Matriz de consistencia

ENUNCIADO	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES /INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuáles es la motivación de logro en los trabajadores de una empresa, Lima 2019?	Describir la motivación de logro en los trabajadores de una empresa, Lima 2019.	Motivación de Logro	Unidimensional	Tipo: de estudio: observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. Nivel: descriptivo Diseño: epidemiológico El universo: los trabajadores de una empresa. La población: por 30 trabajadores de una empresa. Técnicas: la encuesta para la aplicación, caracterización y psicométrica para la evaluación de la variable. Instrumento: Escala de motivación de logro.

3.9 Principios éticos

La presente investigación se basó en los principios éticos estipulados en el reglamento de ética de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela profesional de Psicología; en el que principalmente se emitió la documentación respectiva respaldada por el coordinador de la Escuela de Psicología – Filial Lima, la cual fue dirigida a los señores representantes de empresa para poder autorizar el estudio en dicha población, así mismo se brindó información a los trabajadores de la empresa para su participación voluntaria en la investigación. Por la que, la presente investigación cumple con dos principios éticos estipulados en el reglamento de ética de investigación brindado por la universidad, tales como, la protección de las personas y la libre participación y derecho a estar informado desglosándose respectivamente en el respeto a la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y privacidad de cada participante; del mismo modo, el derecho de estar bien informado sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan o en la que participan, así como tener la libertad de participar en ella, por voluntad propia.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1

Motivación de logro en trabajadores de una empresa, Lima, 2019.

Motivación de logro	f	%
Alto	9	30%
Promedio	15	50%
Bajo	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Escala de motivación de logro (ML1) Pedro Morales (2006)

Descripción: De la población estudiada, la mayoría (50%) muestra una motivación de logro promedio.

4.2 Análisis de resultados

El presente estudio se produjo con la intención de describir la Motivación de logro en trabajadores de una empresa, Lima, 2019 en la cual se encontró como resultado que la población estudiada la mayoría muestra una motivación de logro promedio, por lo que podemos expresar que los trabajadores se distinguen por el interés de conseguir el éxito, ser competentes, la aprobación ante los riesgos, perseverancia y ser organizados en su centro de labores y por último se plantean propósitos a un tiempo prolongado (Morales, 2000). Este resultado garantiza parcialmente su validez interna, en tanto que, la elección de los participantes se estableció mediante el criterio de selección, en la que se procuró en todo momento, evitar algún tipo de intencionalidad ajena a la investigación o que ponga en riesgo la imparcialidad de los datos recogidos; en esta ocasión se usó el instrumento psicométrico el cual fue aplicado por el mismo investigador, el cual podría generar

cierta orientación a los participantes de la investigación ya que el estudio es no probabilístico. Tras los resultados obtenidos de la presente investigación podemos observar que no hay similitud con el estudio realizado por Vásquez (2018) que busco determinar la motivación de logro de los trabajadores nombrados de la Municipalidad de Tumbes, en una muestra de 120 trabajadores, en sus resultados indica que los trabajadores tienen una motivación de logro de nivel alto, lo que significa que los trabajadores en este nivel se encuentran motivados, con gran ímpetu y anhelo de desempeñar funciones, lograr objetivos, ser exitosos ante diversas situaciones y competencias Así mismo no hay similitud con lo estudiado por Villareal (2016) que busco determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Tumbes, en una muestra de 171 trabajadores, en sus resultados referente a la motivación de logro, los trabajadores muestran un nivel bajo, lo que significa que son individuos que no se comprometen a ejecutar labores dificultosas, buscan tareas fáciles y tienden a no trazarse proyectos claros o concretos, por el cual pueden mostrar desorden en las actividades que ejecutan. Es necesario informar que las dos investigaciones en comparación utilizaron variados instrumentos a comparación del instrumento de mi trabajo de investigación. Asimismo, aquellos instrumentos tienen el mismo propósito de medir los niveles de la motivación de logro. Estos resultados podrían explicarse debido a las exigencias que los trabajadores puedan tener, ya que son ellos los que pasan más tiempo dentro de la empresa y hay muchos factores que pueden influenciar en su comportamiento, aunque a pesar de las circunstancias, se motivan para el logro de sus propósitos y también de la empresa; (Frías, 2014) reconoce que un empleado se muestra comprometido y motivado, cuando la organización está

preparada y capacitada en proporcionar escenarios adecuados para el
desenvolvimiento de sus labores.

V. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

La motivación de logro en trabajadores de una empresa, Lima, 2019 es de nivel promedio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atkinson, T (1964). “*Una introducción a la motivación*”. Editorial Prinseton. Nostrand. Recuperado de <http://www.mateh.hu/tehetsegkonyvtar/Konyvek/Kisenciklopedia.pdf#page=266>
- Casiello, M. (2013). *La motivación de logro (Mensaje en un blog)*. Recuperado del sitio web: <https://casiellomariangeles.wordpress.com/2013/02/20/lamotivacion-de-logro-por-ma-angeles-casiello>.
- Blog De Inteligencia Emocional. *La Motivación En La Psicología Del Aprendizaje* recuperado de <https://psikipedia.com/libro/motivacion/1392-la-conducta-extrinseca-e-intrinsecamente-motivada>
- De la Puente Ruíz, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Valle, M. (2015). *Nivel de motivación al logro en un grupo de docentes* (Estudio realizado en el 1er. y 4to. año de las carreras de profesorado y licenciatura en educación inicial y preprimaria de la universidad Rafael Landívar). *Recuperada* de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/24/Del%20Valle-Maria.pdf>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=
- Garrido, I. (1986). *La motivación escolar: determinantes sociológicos y psicológicos del rendimiento. Sociología y Psicología de la Educación*, 122-151. Recuperado de [file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-MotivacionDeLogroDiferenciasRelacionadasConElGener-2860502%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-MotivacionDeLogroDiferenciasRelacionadasConElGener-2860502%20(2).pdf)
- Michaels, E., Handfield-Jones, H. y Axelrod, B. (2001). *La guerra por el talento*. Harvard Business Press. Recuperado de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=simZCd_YUC4C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Michaels,+Handfield+y+Axelrod+\(2001\)+&ots=NmSaCpn_be&sig=JIhWyZmzlHXxvQqEPiYxOBcZ1J8#v=onepage&q=Michaels%20Handfield%20y%20Axelrod%20\(2001\)&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=simZCd_YUC4C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Michaels,+Handfield+y+Axelrod+(2001)+&ots=NmSaCpn_be&sig=JIhWyZmzlHXxvQqEPiYxOBcZ1J8#v=onepage&q=Michaels%20Handfield%20y%20Axelrod%20(2001)&f=false)
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52). Narcea Ediciones. Recuperado de

<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

- Morales, Pedro. (2006). *“Medición de actitudes en psicología y educación; construcción de escalas y problemas metodológicos”*. Madrid. Universidad Pontificia Comilla. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=bnATYNmjP0cC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Reza, H. (2012). *Modelo Teórico, Basado en la Motivación, Liderazgo y Gestión de Equipos de Trabajo, para el Logro de los Objetivos Organizacionales*. Caso de Estudio: Subdirección Comercial de una Empresa de Telecomunicaciones. Instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás Sección de Estudios de Posgrado e Investigación. México, D.F. [Documento en línea]. Recuperado de <https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/11833/1/Hector%20Alonso%20Reza%20Tapia.pdf>
- Robbins, Stephen (2004). *Comportamiento Organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones. Décima edición*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México, D.F. Recuperado de https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF
- Romero, O. (1981). *“Motivación intrínseca, motivación de logro y valor incentivo de los estudios superiores”*. Universidad de Los Andes. Facultad de Medicina. Recuperado de http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/38180/motivacion_intrinseca.pdf;jsessionid=48A684C0D2EF026698F97AF786754B83?sequence=1
- Salcedo, R. (2017). *“Compromiso organizacional, motivación al logro y satisfacción laboral de trabajadores públicos de Caracas”*. Universidad Simón Bolívar
- Supo Condori, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica*. Recuperado de <http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>
- Vásquez Lavalle, S. M. (2018). *Motivación de logro de los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de Tumbes-Tumbes, 2018*. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/6223>
- Villarreal Cueva, M. M. (2018). *Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016*. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4301/MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_VILLARREAL_CUEVA_MARIA_MARIBEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

INSTRUMENTO

ESCALA DE MOTIVACION DE LOGRO Motivación de Logro (ML 1). Dr. Pedro Morales Vallejo (2006)

¿En qué medida cree usted que le describen estas afirmaciones?	Mucho	Bastante	Poco	Nada
1.-Prefiero hacer algo en lo que me encuentre 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 requiere pensar mucho.				
6.-Prefiero trabajar a comisión, con más riesgos, 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 responsabilidad.				
12.-Prefiero un trabajo suficientemente importante y que puedo hacer bien, a meterme en otro trabajo mucho más importante pero también con mucho más riesgo 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 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 ganara 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.				

CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE
FILIAL LIMA

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 29 de Mayo de 2019

CARTA N°014-2019-CCP-EPP-FCS-ULADECH-CATOLICA

Señores representantes
Empresa SFPDRILLING SAC - Lima

Presente.-

Por el presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentarle al sr. MONTOYA ABANTO JOSE ALFREDO, con código de estudiante 5023161008, estudiante del VII ciclo de la Carrera de Psicología de la ULADECH Católica, Filial Lima, quien viene desarrollando su proyecto de investigación titulado "Variables psicológicas asociadas a la pobreza material en colaboradores de la Empresa SFPDRILLING SAC, Lima, 2019", para el curso de Taller de investigación III.

En tal sentido, como el estudiante requiere aplicar las pruebas psicológicas necesarias para el recojo de la información empírica, me permito solicitarle se le brinde todas las facilidades correspondientes para la realización del trabajo de campo, asumiendo el compromiso que el estudiante, al finalizar la actividad de la investigación, proporcionará a la institución una retroalimentación del trabajo aplicado, además de una propuesta de atención complementaria en las condiciones psicológicas encontradas.

Agradeciendo por anticipado al apoyo brindado, quedo de usted muy cordialmente.

Atentamente,


UNIVERSIDAD CATOLICA
LOS ANGELES DEL CHIMBOTE
Mg. FREDDY CAMPANA CRUZADO
COORDINADOR CARRERA PSICOLOGIA
FILIAL-LIMA


SFPDRILLING S.A.C.
R. 010
Implica Lucha y Corresponsabilidad

Av. Sta. Rosa de Lima 1231
Urb. Las Flores - S.J.L.
Telf: (01) 4581452
www.uladech.edu.pe



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

22 de junio del 2019

Estimado representante de la empresa SFP DRILLING SAC.

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento. Para tal efecto se le pedirá que responda a la ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOGRO. Nos interesa estudiar la MOTIVACIÓN DE LOGRO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA, LIMA, 2019. Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

José Alfredo Montoya Abanto
Estudiante de psicología de la ULADECH católica
jamontoyabanto@gmail.com

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2018				2018				2019				2019			
		2018 – 01				2018 - 02				2019 – 01				2019 – 02			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	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	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	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

PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones	0.50	100	50.00
Fotocopias			
Empastado	30.00	1	30.00
Papel bond A-4 (600 hojas)	0.05	100	50.00
Lapiceros			
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			230.00
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información	10.0	2	20.00
Subtotal			
Total, de presupuesto desembolsable			250.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o 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			
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Subtotal			252.00
Total, de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			899.00