



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Motivación de logro y clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

CRUZ ZAMALLOA, Jackeline Elizabeth

ASESOR:

Dr. VALLEJOS SALDARRIAGA, José Francisco


LINEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERÚ

2014

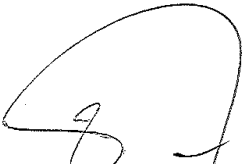
Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 2 de 2
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) CRUZ ZAMALLOA Jackeline Elizabeth, cuyo título es: "Motivación de logro y clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del distrito del Callao"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número) trece (letras).

Lima Norte, 09 de diciembre del 2014


.....
PRESIDENTE

Dr. José Vallejos Saldarriaga


.....
SECRETARIO

Mg. Edgard Rivero Contreras


.....
VOCAL

Lic. César Manrique Tapia

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A Constanza por acompañarme durante todo este arduo camino, a ella quien le da sentido a todo esto, a ella mi esperanza, mi vida, mi alegría y la culminación de este trabajo que lo representa.

Agradecimiento

Este trabajo no se habría podido realizar sin la colaboración de dos personas especiales que me brindaron su ayuda, su apoyo moral y cuidado de mi hija, a mi madre y hermana.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jackeline Elizabeth Cruz Zamalloa, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 43713240, con la tesis titulada "Motivación de Logro y Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao".

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

Para la elaboración se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

El presente estudio no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido presentado ni publicado para obtener algún grado académico previo o título profesional.

La información y datos presentados en la presente tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, por lo tanto las conclusiones representan un aporte a la realidad investigada.

De lo anterior expuesto, de identificarse cualquier tipo de fraude, como falsedad en los datos, información sin citar, presentación como nuevo de algún trabajo propio que ya sido presentado, uso ilegal de información de otros autores o presentación falsamente las ideas de otros; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2014

Jackeline Elizabeth Cruz Zamalloa

Firma:.....

DNI N° 43713240

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Elaboración y Sustentación de Tesis de la facultad de Humanidades, Escuela Académica Profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Licenciatura en Psicología, con mención en Psicología Organizacional, presento el trabajo de investigación denominado “Motivación de Logro y Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte Distrito del Callao”.

La presente investigación se inició con la inquietud de investigar la influencia de la Motivación de Logro dentro de un ámbito laboral e informarnos si es que existe una relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao

En el presente trabajo se analizarán los siguientes temas: Motivación de Logro y Clima Laboral, así como la relación de ambas variables.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente,

La autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	27
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización	28
2.2.1. Motivación de logro	28
2.2.2. Clima laboral	28
2.3 Población, muestra y muestreo	29
2.3.1 Población	29
2.3.2 Muestra.....	29
2.3.3 Muestreo.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
2.5 Método de análisis de datos.....	32
2.6 Aspectos éticos	33
III. RESULTADOS	34

3.1. Análisis descriptivo.....	34
3.2 Análisis inferencial	35
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	46
Anexo 1: Matriz de consistencia	47
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	49
Anexo 03: Carta de autorización firmada por la autoridad del centro	55
Anexo 04: Autorización del uso de instrumentos	56
Anexo 05: Consentimiento informado	57
Anexo 06: Resultados prueba piloto	58
Anexo 07: Evidencias procesamiento de datos	62
Anexo 08: Acta de aprobación de originalidad de la tesis	66
Anexo 09: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	68
Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	69

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles de motivación general en la muestra	35
Tabla 2: Niveles de clima laboral en la muestra.	35
Tabla 3: Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov	36
Tabla 4: Correlación entre motivación general y clima laboral	37
Tabla 5: Correlación entre motivación general y clima laboral según edad	38
Tabla 6: Correlación entre motivación general y clima laboral según estado civil	39
Tabla 7: Correlaciones entre las dimensiones de motivación y las dimensiones de clima laboral.	40

Resumen

La presente investigación titulada “Motivación de Logro y Clima Laboral de los trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el la Motivación de Logro y Clima Laboral lo cual surge como respuesta a la problemática. La investigación obedece a un tipo básico y diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional, para el cual se utilizaron como muestra a 150 trabajadores de una empresa del rubro transporte del Distrito del Callao. En lo que respecta a la recolección de datos para el estudio se utilizó dos cuestionarios: el Test de Motivación M-L de Vicuña y Colbs, la Escala de Clima Laboral CL – de Palma. Luego del análisis e interpretación de los resultados de la contratación de la hipótesis, se concluyó que: No existe relación significativa entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao, lo que se demuestra con la prueba de Spearman ($Rho = -0,038$; $p\text{-valor} = .644 > 0.05$).

Palabras Claves: Motivación al logro, clima organizacional, trabajadores de transportes.

Abstract

The present investigation entitled "Motivation of Achievement and Labor Climate of the workers of a company of transport of the District of Callao", had like objective to determine the relation between the Motivation of Achievement and Labor Climate, which arose like answer to the problematic one. The research is based on a basic model and cross-sectional non-experimental design, descriptive correlational, for which 150 workers from a company in the transport sector of the Callao District are used as a sample. Regarding the data collection for the study, two questionnaires were used: the Motivation Test M-L of Vicuña and Colbs, the scale of labor climate CL- of Palma. After the analysis and interpretation of the results of the hypothesis of the hypothesis, it was concluded that: There is no significant relationship between the Motivation of Achievement and the Labor Climate in the workers of a transportation company in the District of Callao, which is demonstrated with the Spearman test ($Rho = -0.038$, $p\text{-value} = .644 > 0.05$).

Key words: Motivation to achievement, organizational climate, transport workers

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la labor de los colaboradores es de vital y suma importancia para el crecimiento económico de las empresas de transporte y de las empresas que están ligadas directamente a estas. Según Gonzales (2008), la motivación es un factor determinante del éxito organizacional, porque de ella depende la consecución de los objetivos que tiene la institución. Esto involucra que las personas que se encuentran trabajando motivadas, logran obtener un mejor resultado para la organización, logrando así un notable desarrollo económico.

A un trabajador se le exige ser una persona resistente a la presión, tener orientación al éxito, para así poder cubrir las necesidades de los clientes. Estos deben poseer reacciones o respuestas rápidas, ser capaces de manejar mucha información, capaces de enfrentarse a situaciones muy diferentes y manejar exigencias emocionales, para ello es necesario mencionar que en el momento de realizar la selección del personal se necesitan personas con alto nivel de motivación laboral.

La motivación laboral, en los trabajadores es de fundamental importancia, porque ello permite que el colaborador pueda adaptarse de mejor manera al ambiente de trabajo, a la presión y/o estrés que pueda tener el mismo, y a los cambios constantes que pueda tener la empresa. Si un trabajador, no cumple con tener adecuada motivación laboral, es mucho más propenso de que este pueda renunciar o abandonar el trabajo, ello involucraría que pueda tener un impacto a nivel económico y de indicadores en la empresa; ya que este es parte fundamental de los procesos principales de la organización.

La rotación en las empresas de transporte, es un aspecto inevitable en este rubro, por ello es de vital importancia contar con personas que puedan tener competencias de afrontamiento que permitan adaptarse a los grupos con mayor facilidad, ello es posible de lograr desarrollando motivación laboral, ya que la misma genera compromiso e identificación con la organización, logrando así reducir el impacto de los indicadores negativos.

Es por ello que la carencia de un buen clima laboral, dificulta también el desenvolvimiento de los trabajadores en cuanto a motivarse más y realizando una buena labor, utilizando la motivación de logro como punto principal para lograr lo propuesto.

Sobre el tema, existen diversos **trabajos previos** realizados en el ámbito internacional y también en nuestro medio local. A continuación se describen los trabajos realizados sobre las variables de estudio:

Chaparro (2006) realizó un estudio en Colombia para describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional en empresas de telecomunicaciones públicas y privadas (ETB y BellSouth). Desarrollado mediante un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional, contando con una muestra aleatoria de 60 trabajadores, de los cuales 30 pertenecían a la empresa pública y los otros 30 a la empresa privada (Bogotá, Colombia). Se emplearon los siguientes instrumentos de evaluación: El cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) desarrollado por Toro (1985) y el cuestionario de clima organizacional Tecla, diseñado en Hoyos y Bravo (1974). Los resultados en cuanto a clima organizacional son adecuados y no se reportan promedio extremos de una percepción negativa, ni de una percepción positiva en ambas empresas, de la misma forma se presentó promedios similares en el comparativo general de motivación para el trabajo en ambas.

En el ámbito local, Martínez (2012) realizó una tesis la cual estuvo orientada a identificar la relación entre la inteligencia emocional de los trabajadores y el clima laboral de una empresa de taxis del distrito de San Borja. El referido estudio tuvo una estructura cuantitativa, de un estudio descriptivo correlacional, para lo cual se utilizó un método hipotético deductivo, en la investigación mencionada se utilizó una muestra constituida por 200 trabajadores entre personal profesional, técnico y operario. Durante el proceso de recolección de datos, el autor utilizó dos cuestionarios: El inventario de Inteligencia Emocional de BarOn Ice (2001) y la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004). Los datos recolectados permitieron determinar que el grado de inteligencia es muy bajo (75) y que el nivel de clima laboral percibido es promedio (Pc. 27); así mismo, se encontró que no

existe una relación entre las variables de inteligencia emocional y clima laboral en la muestra de estudio.

Del mismo modo, Abanto (2012) describió el grado de clima organizacional en trabajadores de un Call Center de Lima Metropolitana. Estudio cuantitativo, de tipo descriptivo, donde se utilizó un diseño no experimental, transversal; en una muestra conformada por 76 empleados entre varones y mujeres. Para tal fin se empleó el instrumento de evaluación: Escala de Clima Laboral de Sonia Palma CL-SPC. Los resultados del estudio mencionan que el nivel de clima laboral es promedio, representado con un 73.4%, mostrando una adecuada significancia.

Por su parte, Vilma (2010) realizó una investigación para establecer el grado de asociación entre la motivación y la identidad cultural en adolescentes escolares en Puno. En referido estudio se utilizó una metodología hipotética deductiva, con un diseño descriptivo correlacional; para el cual se estimó una muestra conformada por 578 adolescentes escolares con edades entre 12 y 17 años, de ambos sexos, perteneciente a colegios de gestión privada y pública. Para medir las variables se utilizaron dos instrumentos: Test de Motivación M – L de Vicuña y Colbs y la Prueba de Identidad Nacional elaborada por Vicuña. En el estudio se encontró que los adolescentes presentan una motivación de filiación como predominante en el 81,8%, seguida de la motivación de logro con un 73,5% y finalmente la motivación de poder en el 57,3%; en lo que respecta a la identidad cultural los resultados indicaron niveles altos. Así mismo los resultados demuestran que existe una alta correlación las dos variables de estudio.

También Flores y Saavedra (2008) estudiaron el comportamiento del clima organizacional y la satisfacción al ser correlacionadas, en un grupo de trabajadores de una compañía en Piura. El estudio fue de tipo básica, de diseño no experimental; trabajándose con una muestra integrada por 25 colaboradores, de quienes se recolecto los datos sobre las variables de estudio, utilizando para ello dos cuestionarios: la Escala de Clima Laboral CL-SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Los datos recolectados permitieron determinar que el clima y satisfacción laboral no existe una relación significativa ($\text{sig.} > 0.05$). además, los autores identificaron en su estudio que el nivel de clima laboral es

favorable y en cuanto a la variable de satisfacción laboral es regular, así mismo, se determinó que entre las variables de estudio no existe relaciones estadísticamente significativas.

Vásquez (2007) en su investigación analizó la relación que existe entre los niveles de motivación y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza, en Lima. Estudio cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional; para el cual se utilizó una muestra conformada por 80 enfermeras. Se emplearon los siguientes instrumentos de evaluación: Como técnica, la entrevista y como instrumento el Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham adaptado y el cuestionario de Satisfacción Laboral SL – SPC de Palma. Los resultados encontrados permitieron determinar que entre la motivación y la satisfacción del personal existe correlaciones positivas y significativas, esto se respaldó con el análisis estadístico Ji – Cuadrado, cuyos índices reflejaron que la motivación influye en la satisfacción de los trabajadores y por ende en su desempeño.

Finalmente, Palma (2000) en su investigación analizó el grado de asociación entre la motivación y el clima organizacional en personal de tres universidades particulares de Lima. Estudio cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, donde se utilizó un grupo muestral conformado por 473 trabajadores administrativos y docentes de tres universidades particulares de Lima. Para recolectar la información de dicha muestra se emplearon dos cuestionarios: Escala de Motivación de Steers y Braunstein; y la Escala de Clima Organizacional de Litwin. Los resultados obtenidos en el estudio permitieron determinar que entre las variables existe una correlación significativa pero baja.

En lo que respecta a las **teorías relacionadas al tema**, a continuación se describen los principales fundamentos teóricos relacionados a la variable motivación de logro. En primer lugar, se va describir aspectos relacionados a la motivación, sobre ello, Fernández –Abascal (2002) sostuvo que la motivación es entendida como el conjunto de procesos psíquicos que influye y regula la conducta, es la encargada de determinar la dirección e intensidad de un comportamiento del individuo hacia una meta u objetivo. En este sentido, la motivación es el proceso mediante el cual los individuos planifican, inician,

mantienen, fortalecen o disminuyen la intensidad de sus comportamientos, en relación a la consecución de una meta.

La motivación representa el conjunto de procesos psicológicos, que proyectan la realidad a través de características intrínsecas de la personalidad, dichos procesos tienen un rol activo, relativamente autónomo e influye en la personalidad. La motivación está en una constante transformación y actúa de manera dinámica con el medio ambiente, con las metas y estímulos, teniendo como finalidad la satisfacción de las necesidades de los individuos.

Por su parte, Santrock (2004) aportó al entendimiento de la motivación, sosteniendo que la eficiencia motivacional, está relacionado a la dirección, dinámica y energía que el sujeto dispone a la meta. En tal sentido, el dinamismo y la disposición de energía debe ser altamente favorable a la búsqueda y consecución de la meta.

Del mismo modo, DeCatanzaro (2001) refirió que la motivación de los individuos es un proceso adaptativo, por cual es importante tener en cuenta los diversos factores y componentes. En tal sentido, el autor mencionó que la motivación es un proceso dinámico funcional que permite aumentar la probabilidad de adaptación de un individuo a situaciones problemáticas o condiciones adversas que se presentan en el medio externo. Por consiguiente, la motivación considera por un lado la toma de decisiones y elección de la meta que se desea conseguir y por el otro lado el control y mantenimiento de la acción.

La motivación es un proceso mediador entre la personalidad de los individuos y el medio que el rodea, es por ello una expresión de las características de la personalidad y es influenciado por las situaciones de la realidad circundante.

La **importancia de la motivación dentro de la organización**, radica en que es considerada por diversos autores como un factor fundamental dentro de los procesos organizacionales, porque orienta y regula la intensidad de las acciones dentro del entorno laboral. Al respecto, toda organización a través de sus procesos de selección y desarrollo del personal se propone como objetivo obtener un personal altamente competente; sin embargo también es necesario desarrollar condiciones que permitan a los trabajadores

estar motivados, dirigiendo sus esfuerzos a alcanzar los objetivos de la organización y a satisfacer las necesidades y expectativas de los mismos. Por consiguiente, un desconocimiento de las necesidades y expectativas de los trabajadores; es decir, de las fuerzas que motivadoras de los individuos, influirán en la manera como los trabajadores desarrollan sus actividades dentro de la organización, porque la entidad no tendrá los recursos e incentivos adecuados para responder a los intereses de los empleados, (Guillén et al. (2000, p.167).

Sobre ello se puede identificar 2 **tipos de Motivación**. En primer lugar, **la motivación extrínseca, describe a** aquel proceso que lleva al individuo a realizar una actividad con la finalidad de obtener un beneficio. Este tipo de motivación es aquella que está influenciada por incentivos, estímulos y castigos; por ejemplo, cuando un trabajador realiza una actividad porque a cambio recibirá una importante suma de dinero o un reconocimiento. Este tipo de motivación, es la que es usada tradicionalmente en las organizaciones, es útil para aumentar el desenvolvimiento y el desempeño del trabajador, (Santrock, 2004).

En segundo lugar, la **motivación intrínseca** es aquella que esta influencia por necesidades internas del individuo; es decir la conducta está orientada a satisfacer necesidades internas del trabajador, aquellas ligadas al desarrollo personal y profesional. En este tipo de motivación, el trabajador realiza y se motiva al trabajo porque le gusta y siente agrado al realizar dicha actividad. Los trabajadores tienden a mostrar una mayor motivación y predisposición a realizar un buen trabajo cuando se les da mayores oportunidades para su desarrollo, cuando esta actividad involucra retos o nuevos desafíos, las cuales las desarrolla poniendo en juego sus habilidades y capacidades. También, en este tipo de motivación son importante los elogios recibidos, la retroalimentación y la valoración del trabajo, (Santrock, 2004).

En este punto, es importante describir los **factores de motivación y su relación con el desempeño laboral**, Según Gómez et al. (2000, p. 207) sostuvo que no todos elementos motivadores influyen con la misma intensidad en la conducta de los individuos. Diferentes autores y posturas teóricas sostienen que la influencia está relacionada a la

percepción que tenga el individuo sobre el elemento y en qué grado favorece a la satisfacción de sus necesidades.

De acuerdo a la teoría bifactorial de Herzberg, se ha identificado los siguientes factores que influyen en la motivación:

Remuneración y beneficios laborales; se refiere a la remuneración, incentivos y otros beneficios como seguros, vacaciones, bonos, etc., que recibe el trabajador por el trabajo realizado.

Seguridad y continuidad laboral; representa la estabilidad y la confianza que el trabajador tiene en lo respecta a su continuidad en la empresa, lo cual permite al trabajador desempeñar sus actividades con mayor tranquilidad.

Promociones y desarrollo personal; considera las posibilidades que tiene el trabajador para crecer personal y profesionalmente dentro de la organización, lo cual permite el desarrollo continuo de sus aptitudes, habilidades y capacidades.

Condiciones de trabajo; se refiere a las características del entorno de trabajo, incluye la infraestructura, instalaciones, recursos materiales, horarios, etc., que favorecen o dificultan la realización de una actividad.

El estilo de supervisión; se refiere a forma que realiza la supervisión y el control sobre el desarrollo de las actividades del trabajador.

Ámbito social; representa la interacción con las personas, la retroalimentación con sus compañeros y los directivos.

Alcanzar objetivos; la consecución de los logros y objetivos representa uno de los factores más importantes de la motivación.

Características de la tarea; se refiere cuando las tareas despierta en el trabajador interés y gusto, lo cual le provee de relevancia y motivación para el mismo.

Independencia y autonomía; es decir la libertad que tiene para tomar decisiones y ejecutar sus responsabilidades.

También influye en la motivación el desarrollo de actividades que le implique poner en juego sus conocimientos y habilidades.

En lo que respecta a la **Motivación de Logro**, autores mencionan que en la cotidianidad las personas actúan de una u otra manera, respondiendo de acuerdo a sus necesidades, expectativas y metas. En tal sentido, los motivos que llevan a la realización de dichas conductas, están influenciadas por la presencia de necesidades básicas como la alimentación, la sed, el sueño, etc., pero también tienen relación con las necesidades secundarias que están orientadas al desarrollo del individuo a nivel social; este tipo de necesidades están en una constante interacción y transformación, (Barbera y Molero 1996, citado por Thornberry, 2003).

De lo anterior, en el segundo grupo de necesidades, es donde se encuentra la motivación al logro, la cual describe aquella necesidad que tienen las personas a querer conseguir sus metas, inmediatamente cuando esta es percibida como alcanzable.

La motivación al logro es aquel proceso que impulsa al individuo a realizar un conjunto de esfuerzos y orientar al mismo a plantearse metas e intentar alcanzarlas. Realizando acciones que permitan estimular y prolongar la energía para realizar un buen trabajo.

Para Murray, (1938, citado por Thornberry, 2003) sostiene que las motivaciones personales se relacionan directamente en sus fantasías, por tal motivo se vio pertinente crear el test de apercepción temática (TAT) con el objetivo de medir y analizar la motivación de logro de las personas a través de historias inventadas, partiendo desde la visualización de figuras neutrales.

McClelland, (1950, citado por Thornberry, 2003), se enfocó en la motivación de logro, ya que se evidencia como una tendencia a lograr el éxito, empleando estándares de excelencia. Estando estos estándares relacionados a las tareas o rendimiento del individuo, o a la medición del rendimiento externo. Dependiendo dicha motivación de las

expectativas que se tengan sobre los resultados que irán generando las acciones al realizarlas, asimismo sobre el incentivo que generan dichos resultados.

Siendo la motivación del logro una consolidación de experiencias de éxito o fracaso, asimismo esto nos ayudaría a llevar a cabo una orientación a los niños hacia la motivación tanto en el hogar como en sus actividades académicas.

De otra forma, a pesar de los cuestionamientos McClelland, refirió la relación que existe entre las personas altamente motivada hacia el logro con la percepción del desarrollo económico de sus países, (Mook, 1996. Citado por Thornberry).

De la misma forma se formula que la motivación hacia el logro, se manifiestan en relación a las metas que se plantean las personas. Esto quiere decir que las personas que poseen una alta motivación del logro, tienden a escoger metas u objetivos con mayor grado de dificultad, porque cuando las alcancen estas tienen un mayor grado de satisfacción. Por otro lado las personas con baja motivación hacia el logro, estarán orientadas en evitar situaciones de fracaso, por lo mismo priorizando situaciones con mayor predisposición a un resultado positivo asegurando el éxito, evitando así el malestar de un fracaso (Fernández, 1995, citado por Thornberry, 2003).

Para McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953 citado por DeCatanzaro 2001, p. 130) definen la motivación de logro como aquella necesidad de lograr un óptimo desempeño, en función a estándares de excelencia. Definiendo a un estándar como todo desafío de competencia, este debe finalizar con un resultado de éxito ante la derrota, generando esto una autoevaluación personal de competencia con conclusiones significativas.

Según Cooper (1983 citado por DeCatanzaro 2001, p. 130), al encontrarse frente a un estándar de excelencia las personas suelen evidenciar diferencias en cuando a sus esfuerzos, persistencia, elecciones y predisposición ante la responsabilidad que se debe asumir de manera personal ya que podrían traer consigo resultados positivos o negativos señalando esto el triunfo o fracaso de la actividad.

Una de las teorías que mejor explica y describe la motivación del logro, es la **Teoría de las Motivaciones sociales de McClelland**. En el estudio realizado por David McClelland desde fines del decenio de 1940, se define la relación existente entre las necesidades y la conducta o aprendizaje. Refiriéndose a la motivación laboral como la base de tres necesidades adoptadas a lo largo del desarrollo de cada individuo, basándose en las experiencias del mismo. A) De logro: motivación de lograr el éxito, disminuir los resultados negativos, evitar fracasos y autorrealizarse según los modelos obtenidos. B) De poder: necesidad de generar influencia sobre otros individuos, ejerciendo control sobre ellos y sus decisiones. C) De afiliación: se manifiesta como la necesidad de pertenecer a grupos sociales, interactuar socialmente de forma afectiva. Citado por Ioana, Iturbe, Osorio (2011).

De lo antes expuesto se puede inferir que la motivación de logro se encuentra relacionada con la autoestima, seguridad, autoconfianza y perspectivas de éxito o vivencias positivas en función a su relación con el futuro. Aquellas personas con una alta motivación de logro son capaces de confiar y creer en sí mismas, exponiendo con seguridad ante situaciones con resultados inciertos, confiando en sus capacidades y habilidades para lograr el éxito en dicha situación. Asimismo suelen buscar situaciones con un futuro incierto, con probabilidades altas tanto de éxito como de fracaso a la par. Es en estas condiciones donde mayor enfoque va a tener los resultados dependiendo de la misma persona los resultados obtenidos, siendo este reto aún mayor. Por otro lado las personas con menor motivación de logro se sienten mejor identificadas con las situaciones que mantengan una mayor probabilidad de éxito que de fracaso, aquellas situaciones conocidas, por lo tanto se podrá asegurar un éxito ante una derrota. Esta situación se debe a que el resultado se encontrara más relacionado a la situación, entorno que a uno mismo y sus capacidades, por lo tanto protege a la persona de una exposición a un fracaso inminente (Ioana, Iturbe, Osorio (2011).

Según DeCatanzaro (2001, p. 129) el ser humano desarrolla sus necesidades sociales, a través de la experiencia cotidiana. Así mismo, McClelland y Pilon (1983 citado por DeCatanzaro 2001, p. 129) realizaron investigación para determinar cuáles son las

necesidades sociales de adultos; para ello realizó un estudio de corte longitudinal, trabajando con 78 niños de ambos sexos, de 5 años de edad, donde se realizó inicialmente una evaluación de sus necesidades sociales y posteriormente en edad adulta se evaluó nuevamente sobre los mismos criterios.

De lo anterior, los hallazgos del estudio permitieron concluir que: los adultos con elevadas necesidades del logro, tenían a padres que imponían mayores estándares de metas. Los adultos con elevadas necesidades de afiliación por lo general tenían padres que elogiaban a sus hijos por acciones bien resueltas. Y los adultos con elevadas necesidades de poder tenían padres que permitían convivir con la agresión.

Por lo anteriormente expuesto se sostiene que las necesidades sociales no se establecen en una edad temprana, sino se van desarrollando conforme la persona se interrelaciona con sus grupos de pertenencia. A medida que se va desarrollando y superando la etapa infantil y juvenil, surgen los incentivos situacionales, los cuales posibilitan nuestro potencial emocional y conductual.

Siguiendo con la descripción de las **teorías relacionadas al tema**, a continuación se describe los fundamentos teóricos de la variable clima laboral. Según Fleishman y Bass (2001, citado por Abanto 2012) consideraron las siguientes características en lo que respecta al clima organizacional:

Representa la suma de las percepciones de los trabajadores con respecto de su trabajo.

Las acciones y conductas realizadas, representa una consecuencia de las percepciones previas de los trabajadores.

Representa un análisis descriptivo y evaluativo.

Describe los procesos, sistemas y la organización global de la institución.

Palma (2004) determino 5 **factores de clima laboral** que permiten comprender y describir la variable. A continuación se describe las mismas:

El primer factor es denominado, **Desarrollo personal**; la cual describe la percepción de los trabajadores acerca de las oportunidades que tienen dentro de la organización, en lo que respecta al desarrollo personal y profesional, desarrollando actividades que permitan mejores perspectivas de futuro.

El segundo factor es el **Involucramiento**, el cual describe la percepción que tienen los trabajadores acerca de la afinidad con los valores, así como el grado de compromiso que desarrollan con los objetivos y metas de la organización.

El tercer factor es la **Supervisión**, representa la percepción que se tiene de la supervisión, del apoyo y la orientación realizada por los superiores, para el desarrollo de las tareas en el desempeño diario que tienen los trabajadores.

El cuarto factor, es la **Comunicación**, el cual describe la percepción que se tienen sobre los canales y mecanismos de comunicación, caracterizados por la fluidez, rapidez, claridad, coherencia y precisión de la información entre el personal que conforman la organización.

Finalmente, el factor **Condiciones laborales**, el cual mide grado de percepción sobre las características físicas y psicosociales de la institución. Se valora la infraestructura, equipamiento, recursos materiales, horarios y otras condiciones, que favorecen o dificultan el desarrollo de las actividades.

En cuanto a las **teorías sobre clima laboral**, uno de las teorías más relevantes fue la teoría desarrollada por Litwin y Stringer, quienes sostuvieron que el clima laboral es comprendido como el conjunto de características del centro laboral, las cuales pueden ser medibles y observables. Para los autores, el clima laboral puede ser explicado mediante las siguientes dimensiones: (Abanto 2012, p.36)

Estructura: Referente a la percepción que tiene cada trabajador, con respecto a las reglas, normas imperantes para el desarrollo de sus obligaciones.

Responsabilidad: Enfocado a la autonomía que se tiene para la toma de decisiones en relación con el trabajo realizado.

Recompensa: Se interesa por percibir si por cada trabajo que el empleado realiza obtiene un buen incentivo.

Desafío: Correspondiente a los retos que impone el trabajo.

Cooperación: Percepción de la existencia de un espíritu de ayuda entre directivos y empleados.

Estándares: Apreciación que tienen los colaboradores sobre la importancia que la empresa a las normas de rendimiento.

Conflictos: Grado de aceptación de opiniones, y solución de problemas entre los miembros de la organización.

Identidad: Referente a la sensación de pertenencia con la empresa.

Ante los puntos planteados, a continuación se presentan los siguientes problemas de investigación. En cuanto al **problema general** se formula:

¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao?

En cuanto a los **problemas específicos** se formula:

¿Qué relación existe entre la motivación de logro y el clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según edad?

¿Qué relación existe entre la motivación de logro y el clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según el estado civil?

¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación de logro y las dimensiones del clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao?

El estudio presenta la siguiente **justificación**:

En la presente tesis se tiene como finalidad encontrar en qué grado y dirección se relaciona la motivación de logro que poseen los trabajadores y el clima laboral que perciben los mismos en una empresa de transporte del Callao, estos resultados permitirán estrategias de solución que beneficiaran a la población de estudio.

La elaboración del presente trabajo es importante porque se obtendrán datos muy importantes sobre el nivel de motivación de logro y también conocer el nivel de clima laboral (porcentaje), mediante estos se conocerán de manera precisa cuantos colaboradores tienen una percepción negativa, y poder orientar una intervención de manera clara y objetiva.

Finalmente, el estudio es importante porque los hallazgos encontrados permitirán diseñar y ejecutar procedimientos (talleres, charlas, programas) orientados a mejorar la motivación del logro en los colaboradores, con la finalidad de que esta influya sobre las demás variables organizacionales como el clima laboral.

En la tesis se planteó como **hipótesis de estudio**, los siguientes enunciados, los cuales serán puestos a pruebas tras la recolección de datos de la población objetivo.

Por consiguiente, las hipótesis de estudio son:

En lo que respecta a la **Hipótesis General** se plantea:

Existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

En lo referente a las **Hipótesis específicas** se plantea:

Existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según la edad.

Existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según el estado civil

Existe relación entre las dimensiones de la Motivación de Logro y las dimensiones del Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

Finalmente, la tesis persigue los siguientes **objetivos**:

De manera general: Determinar la relación que existe la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

De manera específica se formulan los siguientes objetivos:

Identificar el nivel de la Motivación de Logro en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

Identificar el nivel de Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

Establecer la relación que existe entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según la edad.

Establecerla relación que existe entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según el estado civil.

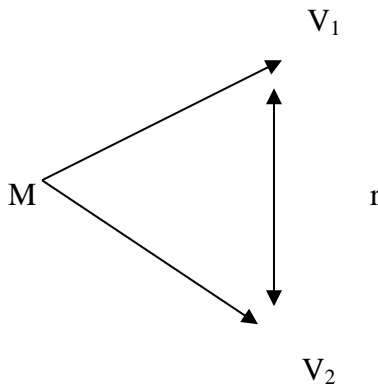
Identificar la relación que existe entre las dimensiones de Motivación de Logro y las dimensiones del Clima Laboral de los trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación utilizado para el desarrollo del presente estudio es denominado básica, también conocida como teórica o fundamental. La cual se caracteriza porque permite aportar un cuerpo organizado de conocimiento científico sobre las variables de estudio. Este tipo de investigación está centrada en recolectar información relevante que permite describir y explicar un determinado fenómeno, (Valderrama, 2013, p.154).

En lo respecta al diseño de estudio, en la presente investigación se utilizó un diseño no experimental, transversal, correlacional. Se denomina no experimental porque no se realiza manipulación de las variables, el constructo o fenómeno es medido en su ambiente natural, tal como se presente en la cotidianidad, (Hernández, et al. 2010, p.151). Así mismo, el diseño es transversal porque las variables fueron medidas en tiempo único, la finalidad es describir o explicar el comportamiento de una o más variables en una misma muestra en un momento específico. Además, sobre el estudio correlacional, tiene como objetivo determinar el grado de relación entre existe entre dos o más variables en una misma muestra, (Valderrama, 2013, p.179).



Dónde:

M : Muestra de Estudio

V₁: Soledad

V_2 : Desesperanza

r : Correlación

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Motivación de logro

Definición conceptual

Vicuña y Colbs (1996, citado por Mercado, 2010, p. 55) definieron a la la motivación como un proceso selectivo, donde la persona dirige sus acciones hacia la satisfacción de sus necesidades.

Definición Operacional

Es obtenida a través de los puntajes que se obtiene de la aplicación de la evaluación sobre Motivación de Logro de Vicuña, a los trabajadores.

Dimensiones:

Motivación de afiliación

Motivación de poder

Motivación de logro

2.2.2. Clima laboral

Definición conceptual

Es definida como resultado de las percepciones que tienen los colaboradores sobre los aspectos y condiciones de su centro laboral, (Palma, 2004).

Definición Operacional

Es definido por puntajes obtenidos en la Escala de *Clima Laboral*, CL-SPC de Sonia Palma (2004).

Dimensiones:

Desarrollo personal

Involucramiento Laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones Laborales

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población objetiva de la presente investigación estuvo constituida por 350 trabajadores de una empresa del área de transportes del Distrito del Callao.

2.3.2 Muestra

Para cumplir con los fines de la investigación, se trabajó con un grupo muestral conformado por 150 trabajadores de una empresa del área de transportes del Distrito del Callao.

2.3.3 Muestreo

El procedimiento utilizado para la selección de la muestra, fue el denominado no probabilístico, (Hernández, et al., 2010, p.211).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1. Test de Motivación M-L de Vicuña y Colbs (1996)

Ficha técnica

Nombre original: Test de Motivación M-L

Autores: Vicuña y Colbs

País de Origen: Perú

Año: 1996

Administración: Individual y colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Puntuación: Calificación manual o computarizada

Objetivo: Explorar la motivación de afiliación, poder y logro en jóvenes y adultos

Dimensión: Motivación de afiliación, motivación de poder, motivación de logro

Adaptación: Vilma Mercado (2010)

Descripción del instrumento

El cuestionario está conformado por 18 ítems, los cuales describen situaciones las cuales están estructuradas y son contestadas a través de 3 enunciados (a, b, c); dichos ítems permiten valorar el nivel de motivación de los trabajadores en lo que respecta a su organización, utilizando una escala de 6 alternativas de respuesta.

Administración

El Test de Motivación M-L de Vicuña y Colbs se puede aplicar de manera individual o colectiva, las instrucciones del mismo aparecen en la parte delantera del cuadernillo. Previo a la aplicación se debe explicar los objetivos de la evaluación y la confidencialidad de los datos recolectados, obteniendo el consentimiento de cada uno de los participantes.

Calificación

Para la calificación primero se debe verificar si las personas han contestado todas las respuestas, de lo contrario se invalida la evaluación. Luego se procede a sumar los ítems en su totalidad del cuestionario y también por dimensiones, para ello guiarse de los baremos de la prueba.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

La validez es el procedimiento que sirve para determinar si el cuestionario mide lo que pretende medir. En el estudio de Mercado (2010) se determinó la validez de contenido, a través del criterio de 10 jueces expertos en el tema de psicología, los cuales respondieron a los indicadores de evaluación, dicho procedimiento permitió determinar que el cuestionario mide lo que pretenden medir. Así mismo, el cuestionario pasó por una validez de constructo, donde se obtuvo índices de 0,01 de significancia, se establecieron correlaciones altas entre los ítems.

La confiabilidad

En el estudio de Mercado (2010), la confiabilidad fue establecida mediante el análisis de Test – Retest, donde se manejaron intervalos de 3 meses entre la primera y segunda aplicación, encontrándose un coeficiente de 0,88.

Instrumento 2: Escala de clima laboral de Sonia Palma L-SPC

Ficha Técnica

Nombre: Escala de Clima Laboral CL - SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo

Año: 2004

País de Origen: Perú

Administración: Individual y colectiva

Duración: Sin límite de tiempo. A aproximadamente de 30 a 40 minutos

Aplicación: trabajadores con dependencia laboral

Puntuación: Calificación manual y computarizada

Objetivo: Evaluar el nivel de percepción del ambiente labora

Factores: Desarrollo personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones Laborales.

Adaptación: Flores y Saavedra (2008)

Administración y calificación

El cuestionario Escala de Clima Laboral está conformado por 50 ítems en las cuales cada ítem tiene 5 alternativas de respuestas según la escala de Likert, donde el entrevistado debía seleccionar sólo una respuesta a cada pregunta. De acuerdo a esa escala se agruparon las respuestas en 5 categorías propuestas por la autora.

Validez y confiabilidad del instrumento

En Flores y Saavedra (2008) se determinó que el instrumento es válido, mediante criterio de jueces expertos. Por otro lado, en lo que respecta a la confiabilidad, los autores realizaron un análisis de consistencia interna, donde el análisis estadístico arrojó un coeficiente de alfa de Cronbach = 0,971, indicando que el instrumento es altamente confiable.

2.5 Método de análisis de datos

En lo que respecta al análisis de datos, en la investigación se utilizó dos procedimientos, los cuales permitieron alcanzar los objetivos planteados. En primer procedimiento, correspondió a la estadística descriptiva, los cuales permitieron identificar el estado de cada variable, dicho análisis se presentó en una tabla de doble entrada donde se describe

la frecuencia y porcentajes de cada nivel. El segundo procedimiento correspondió a la utilización de la estadística inferencial, utilizado para contrastar las hipótesis de estudio; al respecto, se utilizó pruebas paramétricas (Rho Spearman), debido a que los datos no se ajustaron a una distribución de contraste normal.

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación se consideran los criterios éticos que toda investigación científica debe tener, respetando la dignidad y la protección de los derechos de las personas e instituciones involucradas.

Al respecto, las personas participantes fueron informadas sobre los objetivos del estudio y del tratamiento de la información recolectada, a través de un consentimiento informado, los cuales fueron firmados por los participantes en señal de conformidad.

En el estudio se contó con los permisos correspondientes de las instituciones involucradas, siendo el estudio un aporte importante para las mismas.

El desarrollo de la investigación no ha generado daños físicos o psicológicos a los participantes, ni tampoco perjuicios a la institución participante.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1 Descripción de la motivación al logro

Tabla 1

Niveles de motivación del logro en la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	24,7
Medio	75	50,0
Alto	38	25,3
Total	150	100,0

En la tabla 1, se aprecia que la mayoría de los trabajadores presentan un nivel medio (50%), otro grupo de trabajadores presenta un nivel alto (25,3%), y un grupo minoritario presenta un nivel bajo (24,7%):

3.1.2 Descripción del clima laboral

Tabla 2.

Niveles de clima laboral en la muestra.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	38	25,3
Medio	69	46,0
Alto	43	28,7
Total	150	100,0

En la tabla 2, se aprecia que la mayoría de los trabajadores presentan un nivel medio (46,0%), otro grupo de trabajadores presentan un nivel alto (28,7), y solo un 25,3% presenta un nivel bajo de clima laboral.

3.2 Análisis inferencial

3.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 3.

Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación general	,079	150	,022
Motivación de afiliación	,105	150	,000
Motivación de poder	,101	150	,001
Motivación de logro	,080	150	,021
Clima Laboral	,067	150	,098
Realización personal	,150	150	,000
Involucramiento laboral	,103	150	,001
Supervisión	,132	150	,000
Comunicación	,137	150	,000
Condiciones laborales	,171	150	,000

En la tabla 3, se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para las variables y sus dimensiones que la componen. Donde se puede observar que las muestra no se ajusta a una distribución de contraste normal, debido a que los índices de significancia son menores a 0,05. En tal sentido, se determina que el análisis de los datos para la prueba de hipótesis se realiza con estadísticos no paramétricos, es decir para la correlación de las variables se utiliza el estadístico de Rho de Spearman.

3.2.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H_0 = No existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

H_a = Existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

Tabla 4.

Correlación entre motivación general y clima laboral

			Clima Laboral
Rho de Spearman	Motivación general	Coefficiente de correlación	-.038
		Sig. (bilateral)	.644
		N	150

En la tabla 4, se evidencian los coeficientes de correlación entre la variable motivación general y el clima laboral, donde se aprecia que estadísticamente la correlación es de $r = -0,038$ y una significancia de 0,644, estos valores indican que entre estas variables no existe una relación estadísticamente significativa. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H_0 = No existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según la edad.

H_a = Existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según la edad.

Tabla 5.

Correlación entre motivación general y clima laboral según edad

			Clima Laboral	
Rho de Spearman	Motivación general	de 25 a 35 años	Coeficiente de correlación	-.017
			Sig. (bilateral)	.873
			N	94
		de 36 a 50	Coeficiente de correlación	-.162
			Sig. (bilateral)	.232
			N	56

En la tabla 5, se evidencian los coeficientes de correlación entre la variable motivación general y el clima laboral según edad, donde se aprecia que estadísticamente la correlación presenta un valor de significancia de $p > 0,05$, estos valores indican que entre estas variables no existe una relación estadísticamente significativa. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H_0 = No existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según el estado civil.

H_a = Existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según el estado civil.

Tabla 6.

Correlación entre motivación general y clima laboral según estado civil

			Clima Laboral	
Rho de Spearman	Motivación general	Soltero	Coeficiente de correlación	-.103
			Sig.	.510
			N	43
		Casado	Coeficiente de correlación	-.008
			Sig.	.943
			N	87
		Divorciado o viudo	Coeficiente de correlación	-.143
			Sig.	.547
			N	20

En la tabla 6, se muestran las correlaciones halladas entre motivación general y clima laboral según estado civil. En ese sentido no se observa correlaciones estadísticamente significativas entre las dos variables para ninguno de los casos. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

H_0 = No existe relación entre las dimensiones de la Motivación de Logro y las dimensiones del Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

H_a = Existe relación entre las dimensiones de la Motivación de Logro y las dimensiones del Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

Tabla 7.

Correlaciones entre las dimensiones de motivación y las dimensiones de clima laboral.

			Realiz ación	Involucram iento	Supervis ión	Comunica ción	Condicio nes
			person al	laboral			laborales
Rho de Spearm an	Motivación de afiliación	Coefficiente de correlación	-.021	-.081	.015	.122	.033
		Sig. (bilateral)	.799	.324	.852	.138	.688
	Motivación de poder	Coefficiente de correlación	-.026	-.090	-.105	.034	-.064
		Sig. (bilateral)	.752	.272	.200	.678	.440
	Motivación de logro	Coefficiente de correlación	-.026	-.099	.001	.017	.019
		Sig. (bilateral)	.754	.227	.995	.837	.822
		N	150	150	150	150	150

En la tabla 7, se muestran las correlaciones halladas entre las dimensiones de motivación general y las dimensiones de clima laboral. En ese sentido se puede afirmar que no se observan ninguna correlación estadísticamente significativa entre las dimensiones de la motivación general con las dimensiones del clima laboral. Por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio tiene como objetivo fundamental el determinar la relación que existe entre la motivación de logro y el clima laboral en trabajadores de una empresa del Distrito del Callao.

Según Vicuña y Colbs (1996, citado por Mercado, (2010), la motivación es comprendida como un proceso selectivo, donde los individuos dirigen su conducta hacia la consecución y satisfacción de sus necesidades. Sobre ello, en la investigación se encontró que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables motivación del logro y clima laboral en un grupo de trabajadores de transporte del Callao. Estos resultados difieren de lo encontrado por Mercado (2010) quien analizó la relación entre motivación e identidad cultural en adolescentes y encontró que los adolescentes tienen como tipo de motivación predominante a la motivación de afiliación, luego está la motivación de logro y la motivación de poder y en los indicadores de identidad cultural arrojaron los estudios una tendencia alta, lo que demuestra que los adolescentes tienen un interés por su cultura. Es decir que existe una alta correlación las dos variables de estudio.

Por otro lado Martínez (2012), analizó la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en los trabajadores de una empresa. Donde se encontró que no existe una relación entre las variables de inteligencia emocional y clima laboral en la muestra de estudio, coincidiendo con lo encontrado en la presente investigación relacionando la motivación de logro con clima laboral y a su vez, comparando lo planteado por Palma (2004) donde define al clima laboral como la percepción que tiene el trabajador sobre aspectos vinculados a su entorno laboral.

Al comprobar los resultados hallados se muestra que no existe correlación entre en las dimensiones mostrando discrepancia con la teoría de Para Litwin y Stringer (1968, citado por Abanto 2012), quienes describen el clima laboral como resultado la percepción del conjunto de atributos que están presentes en el centro laboral, los mismos que susceptibles a ser medidos. Estas características tienden a ejercer una fuerte influencia en

el comportamiento y también en la motivación de los trabajadores con respecto a su puesto laboral.

Los resultados encontrados concuerdan con lo encontrado por Ruiz (2005), quien determinó en su investigación que la motivación del logro no se encuentra relacionada con algunas variables organizacionales, como la autoeficacia y el clima laboral. Esto quiere decir que en el clima laboral existen otros factores que se encuentran implicados, los cuales ejercen una mayor influencia. Ruiz (2005) sostuvo que el clima laboral está determinado más por factores externos, es decir propios de las organizaciones.

Por su parte, Mc Clelland (1950), citado por Thornberry (2003) sostuvo que la motivación de logro describe la tendencia a orientarse y de alcanzar el éxito, y la cual está íntimamente relacionada a las actividades que realiza y de la percepción del propio rendimiento. En este sentido, la motivación depende de las expectativas que se generan sobre los resultados de las acciones de los trabajadores, y sobre el grado de satisfacción que generan dichas consecuencias.

Al respecto, Chaparro (2006), realizó un estudio para describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional en empresas, los resultados en cuanto a clima organizacional son adecuados y no se reportan promedio extremos de una percepción negativa, ni de una percepción positiva en ambas empresas, de la misma forma se presentó promedios similares en el comparativo general de motivación para el trabajo en ambas.

V. CONCLUSIONES

Primera

No se encontró una correlación significativa entre la motivación de logro y el clima laboral en trabajadores de una empresa del área de transporte del distrito del Callao, ya que el grado de significancia es menor a 0.05

Segunda

Con respecto a los niveles de la variable motivación de logro se observa que el mayor porcentaje de evaluados se encuentran en el nivel medio, siendo el 50.0%, le sigue el nivel alto con un 25.3, finalmente la menor proporción se ubica en el nivel bajo, representando el 24.7%.

Tercera

Con respecto a los niveles de la variable clima laboral, se observa que el mayor porcentaje de evaluados se encuentran en el nivel medio, siendo el 46.0%, le sigue el nivel alto con un 28.7, finalmente la menor proporción se ubica en el nivel bajo, representando el 25.3%.

Cuarta

Las correlaciones halladas entre motivación general y clima laboral según estado civil. En ese sentido no se observa correlaciones estadísticamente significativas entre las dos variables para ninguno de los casos.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Dar a conocer a los trabajadores sobre la importancia que tienen estos temas y ayudarlos a cómo llevarlos a cabo en el día a día.

Segunda

Programar el desarrollo de talleres, charlas informativas sobre la motivación de logro y el clima laboral.

Tercera

Informar los datos encontrados de manera general y facilitar el establecimiento de estrategias que ayuden a mantener y superar lo encontrado.

Cuarta

Llevar a cabo programas de Motivación de querer lograr propósitos con el fin de mejorar el avance personal.

Quinta

Establecer un programa para mejora de un clima laboral que se llevándose a cabo un aproximado de dos veces por semana de manera de ayudar a mantener siempre motivados para realizar sus actividades.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, N. (2012). *Clima laboral en empleados de un call center de Lima Metropolitana*. (Tesis licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de Telecomunicaciones. *Revista Innovar Journal*, 16 (28). Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/818/81802802.pdf>
- DeCatanzaro, D. (2001). *Motivación y emoción*. (5ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Fernández – Abascal, E. (2002). *Psicología de la motivación y la emoción*. (4ª ed.). México D.F: Pearson Educación.
- Flores V. y Saavedra N. (2008). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en una empresa*. Recuperado en: http://www.entrepreneur.pe/cms/index.php?view=article&catid=5%3A001&id=29%3Arelacion-entre-clima-y-satisfaccion-laboral-en-la-empresa-computer-phone-center-srl-de-la-ciudad-de-piura&format=pdf&option=com_content&lang=es
- Gayoso, L. y Graterol, M. (s.f.). *Relación entre las condiciones propuestas por McClelland y el desempeño de individuos con motivación al logro dominante*. (Tesis licenciatura), Universidad Católica Andrés Bello, Santiago – Chile.
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Guillén, C., Gala, F., Velásquez, A. y Reyes, M. (2000). *Clima Organizacional*. Madrid, España: McGraw Hill/Interamericana.
- Gómez, A.; Benítez, C.; Guillén, C.; Gala, F. y Lupiani, M. (2000) *Clima Organizacional*. Madrid: McGraw Hill/Interamericana.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.) México: McGraw Hill/Interamericana.
- Ioana, T., Iturbe, J. y Osorio, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Martínez, K. (2012). *Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en los trabajadores de taxis del Distrito de San Borja*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Mercado, V. (2010). *Relación entre motivación e identidad cultural en adolescentes de la ciudad de Puno*. (Tesis de maestría), Universidad Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Palma, S. (2004). Manual Escala Clima Laboral, CL – SPC. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 5 (2), pp. 22 -36
- Santrock, J. (2004). *Psicología de la Educación*. (5^a ed.). Lima: McGraw-Hill/interamericana.
- Thornberry, G (2003). Motivación de logro académico y rendimiento académico. Tesis para maestría. *Revista Persona Universidad de Lima*, 7, pp. 120 -125
- Valderrama F. (2013). Metodología de la Investigación. *Revista universidad de Lima*. Perú.
- Vásquez S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis Licenciatura), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación de logro y clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

AUTORA: CRUZ ZAMALLOA, Jackeline Elizabeth

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES																								
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación de logro y el clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según edad?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación de logro y el clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según el estado civil?</p> <p>¿Qué relación existe entre las dimensiones de la motivación de logro y las dimensiones del clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de la Motivación de Logro en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.</p> <p>Identificar el nivel de Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según la edad.</p> <p>Establecerla relación que existe entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según el estado civil.</p> <p>Identificar la relación que existe entre las dimensiones de Motivación de Logro y las dimensiones del</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según la edad.</p> <p>Existe relación entre la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao según el estado civil</p> <p>Existe relación entre las dimensiones de la Motivación de Logro y las dimensiones del Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.</p>	<p>Variable: Motivación de logro</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Escala/ valores</th> <th style="text-align: center;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación de afiliación</td> <td>Establecer contactos interpersonales. Mantener contactos interpersonales.</td> <td>1 - 18 Alternativa "A"</td> <td>Politómica - Ordinal Definitivamente en desacuerdo (1)</td> <td>Baja (0 -171) Promedio (172 - 184)</td> </tr> <tr> <td>Motivación de poder</td> <td>Necesidad de sobresalir sobre los demás. Ejercer control sobre los demás.</td> <td>1 - 18 Alternativa "B"</td> <td>Muy en desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)</td> <td>Alta (185 - más)</td> </tr> <tr> <td>Motivación de logro</td> <td>Deseos de estimación. Deseos de competencia.</td> <td>1 - 18 Alternativa "C"</td> <td>Definitivamente de acuerdo (6)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ valores	Niveles y rangos	Motivación de afiliación	Establecer contactos interpersonales. Mantener contactos interpersonales.	1 - 18 Alternativa "A"	Politómica - Ordinal Definitivamente en desacuerdo (1)	Baja (0 -171) Promedio (172 - 184)	Motivación de poder	Necesidad de sobresalir sobre los demás. Ejercer control sobre los demás.	1 - 18 Alternativa "B"	Muy en desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Alta (185 - más)	Motivación de logro	Deseos de estimación. Deseos de competencia.	1 - 18 Alternativa "C"	Definitivamente de acuerdo (6)	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ valores	Niveles y rangos																							
Motivación de afiliación	Establecer contactos interpersonales. Mantener contactos interpersonales.	1 - 18 Alternativa "A"	Politómica - Ordinal Definitivamente en desacuerdo (1)	Baja (0 -171) Promedio (172 - 184)																							
Motivación de poder	Necesidad de sobresalir sobre los demás. Ejercer control sobre los demás.	1 - 18 Alternativa "B"	Muy en desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Alta (185 - más)																							
Motivación de logro	Deseos de estimación. Deseos de competencia.	1 - 18 Alternativa "C"	Definitivamente de acuerdo (6)																								
<p>Variable: Clima laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Componentes</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Valores</th> <th style="text-align: center;">Escala - rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desarrollo personal</td> <td>Posibilidades de crecimiento. Aprendizaje y desarrollo.</td> <td>de 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46</td> <td>Nominal – politómica Nunca (1)</td> <td>Bajo (0-135)</td> </tr> <tr> <td>Involucramiento laboral</td> <td>Identificación con valores institucionales. Compromiso con la institución.</td> <td>2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47</td> <td>Poco (2) Regular (3)</td> <td>Medio (136-146) Alto</td> </tr> </tbody> </table>					Componentes	Indicadores	Ítems	Valores	Escala - rango	Desarrollo personal	Posibilidades de crecimiento. Aprendizaje y desarrollo.	de 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Nominal – politómica Nunca (1)	Bajo (0-135)	Involucramiento laboral	Identificación con valores institucionales. Compromiso con la institución.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	Poco (2) Regular (3)	Medio (136-146) Alto								
Componentes	Indicadores	Ítems	Valores	Escala - rango																							
Desarrollo personal	Posibilidades de crecimiento. Aprendizaje y desarrollo.	de 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Nominal – politómica Nunca (1)	Bajo (0-135)																							
Involucramiento laboral	Identificación con valores institucionales. Compromiso con la institución.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	Poco (2) Regular (3)	Medio (136-146) Alto																							

	Clima Laboral de los trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.		Supervisión Funcionalidad de la supervisión. 3, 8, 13, 18, 23, 28, Mucho (4) más) Significación de la supervisión. 33, 38, 43, Siempre (5) 48 Apoyo y orientación de los superiores.
			Comunicación Fluidez de la información. 4, 9, 14, Precisión de la información. 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
			Condiciones laborales Ofrece medios materiales. 5, 10, 15, Ofrece medios económicos. 20, 25, 30, Ofrece medios psicosociales. 35, 40, 45, 50
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Tipo: La investigación básica. Diseño: El diseño es no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional. Método: Hipotético deductivo.	Población: 150 trabajadores de una empresa del área de transportes del Distrito del Callao. Tamaño de muestra: 150 trabajadores de una empresa del área de transportes del Distrito del Callao. Tipo de muestreo: Muestreo probabilístico – de tipo censal.	Variable: Motivación de logro Técnicas: Encuesta Instrumentos: Test de Motivación M-L Autor: Vicuña y Colbs. Año: 1996 Variable: Clima laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala de Clima Laboral CL - SPC Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2004	DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo - Distribución de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis - Prueba de Kolmogorov de Smirnov - Rho Spearman

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

TEST DE MOTIVACIÓN M-L DE VICUÑA Y COLBS (1996)

(Adaptado por Mercado, 2010)

INSTRUCCIONES

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1. Equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO
2. Equivale a MUY EN DESACUERDO
3. Equivale a EN DESACUERDO
4. Equivale a DE ACUERDO
5. Equivale a MUY DE ACUERDO
6. Equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

CUESTIONARIO	DESACUERDO			ACUERDO		
	1	2	3	4	5	6
1. CUANDO ESTOY CON MIS PADRES						
a) Hago lo necesario por comprenderlos						
b) Cuestiono lo que considero inapropiado.						
c) Hago lo necesario para conseguir lo que deseo.						
2. EN CASA						
a) Apoyo en la consecución de algún objetivo.						
b) Soy el que da forma a las ideas.						
c) Soy quien logra que sea algo útil.						
3. CON MIS PARIENTES						
a) Me esfuerzo para obtener su aprobación.						
b) Hago lo necesario para evitar su influencia.						
c) Puedo ser tan afectuoso como convenga.						
4. CUANDO UN TRABAJO EN GRUPO						
a) Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
b) Distribuyo los temas para facilitar el análisis.						
c) Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación.						
5. CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO						
a) Me sumo al trabajo de los demás.						

b) Cautelo el avance del trabajo.						
c) Oriento para evitar errores.						
6. SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MI						
a) Elegiría asesores con mucho talento.						
b) Determinaría las normas y formas de trabajo.						
c) Oriento para evitar errores.						
7. MIS AMIGOS						
a) Los trato por igual.						
b) Suelen acatar mis ideas.						
c) Alcanzo mis metas con o sin ellos.						
8. CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS.						
a) Los tomo como modelos.						
b) Censuro las bromas que no me parecen.						
c) Busco la aprobación de mis iniciativas.						
9. CUANDO MI AMIGO ESTA CON SUS AMIGOS.						
a) Busco la aceptación de los demás.						
b) Oriento el tema de la conversación.						
c) Los selecciono según me parezca.						
10. CON EL SEXO OPUESTO						
a) Busco los puntos de coincidencia.						
b) Busco la forma de controlar la situación.						
c) Soy simpático si me interesa.						
11. EL SEXO OPUESTO.						
a) Es un medio para consolidar la identidad sexual.						
b) Sirve para comprobar la eficacia persuasiva.						
c) Permite la comprensión del otro.						
12. EN LA RELACIÓN DE PAREJA.						
a) Ambos se complacen al sentirse acompañados.						
b) Uno de ellos es quien debe orientar la relación.						
c) Intento obtener mayor utilidad.						
13. RESPECTO A MIS VECINOS.						

a) Busco los lugares donde se reúnen.						
b) Decido que deben hacer para mejorar algo.						
c) Los ayudo siempre que obtengo un beneficio.						
14. QUIENES VIVEN CERCA DE CASA.						
a) Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b) Son fáciles de convencer y manejar.						
c) Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad.						
15. EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO.						
a) Acato lo que se decide en grupo.						
b) Impongo mis principios.						
c) Espero que me consideren un ganador.						
16. SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR						
a) Acepto los retos, aunque me parezcan tontos.						
b) Aceptan mi consejo para decidir.						
c) Elijo el juego en el que puedo ganar.						
17. DURANTE EL JUEGO						
a) Me adapto a las normas.						
b) Impongo mis reglas.						
c) Intento ganar a toda costa.						
18. CUANDO EL JUEGO TERMINA						
a) Soy buen perdedor.						
b) Uso las normas más convenientes.						
c) Siempre obtengo lo que quiero						

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL – SPC DE SONIA PALMA

(Adaptado por Flores y Saavedra, 2008)

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N	Proposiciones	Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					

14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					

35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Anexo 03: Carta de autorización firmada por la autoridad del centro



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Callao, 05 de junio de 2019

Señores

ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO
MGTR. MELISA SEVILLANO GAMBOA
COORDINADORA ACADEMICA

Presente.-

De nuestra consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez informarle que la empresa que represento autorizó a la alumna Jackeline Elizabeth Cruz Zamalloa, de la carrera de Psicología, identificada con DNI 43713240, a la realización de su aplicación de pruebas para su trabajo de investigación.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,


Hugo Valverde Segovia
Representante
Transportes Valverde

Hugo Valverde Segovia

Representante

Transportes Valverde

AV. Materiales 335 – Carmen de la Legua Reynoso – Callao

Anexo 04: Autorización del uso de instrumentos

Autorización del Test de Motivación M-L (Adaptado)



jackeline cruz zamalloa <psicozamc@gmail.com>
para ymercadoest ▾

jue., 18 jul. 22:04 (hace 16 horas) ☆ ↶ ⋮

Estimada Psic. Yesica Mercado, buenas noches.

Me es grato dirigirme a usted para expresar inicialmente mi gratitud por su contribución científica a nuestra profesión, asimismo valorar el tiempo brindado y atención hacia mi persona.

Con motivo de encontrarme en proceso de realización de una investigación titulada "Motivación de logro y clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao", para obtener el título de Licenciado en Psicología; siendo un requisito indispensable de la Universidad César Vallejo contar con el permiso del autor de los instrumentos de medición; acudo a usted con el objetivo de obtener la autorización para utilizar el instrumento Test de Motivación M-L, adaptado por su persona; el cual será empleado con fines académicos, respetando de manera rigurosa los derechos de autoría.

Sin otro particular, agradezco de antemano su respuesta y apoyo.

Saludos cordiales,

Jackeline Elizabeth Cruz Zamalloa

Estudiante de Psicología Universidad César Vallejo



Yesica Mercado
para mí ▾

14:18 (hace 39 minutos) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes estimada Jackeline, felicito su interés por la investigación, así mismo con el presente correo dejó constancia que el uso del instrumento en mención ha sido autorizado mi persona. Espero haber contribuido a los fines que usted persigue, saludos cordiales.

Enviado desde [Outlook](#)

Autorización de la Escala de lima laboral de Sonia Palma L-SPC (Adaptada)

Solicitud de permiso Recibidos X



jackeline cruz zamalloa <psicozamc@gmail.com>
para vfcordova0205 ▾

jue., 18 jul. 22:07 (hace 16 horas) ☆ ↶ ⋮

Estimado Víctor, buenas noches.

Me es grato dirigirme a usted para expresar inicialmente mi gratitud por su contribución científica a nuestra profesión, asimismo valorar el tiempo brindado y atención hacia mi persona.

Con motivo de encontrarme en proceso de realización de una investigación titulada "Motivación de logro y clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao", para obtener el título de Licenciado en Psicología; siendo un requisito indispensable de la Universidad César Vallejo contar con el permiso del autor de los instrumentos de medición; acudo a usted con el objetivo de obtener la autorización para utilizar el instrumento Escala de lima laboral de Sonia Palma L-SPC, adaptada por su persona; la cual será empleada con fines académicos, respetando de manera rigurosa los derechos de autoría.

Sin otro particular, agradezco de antemano su respuesta y apoyo.

Saludos cordiales,

Jackeline Elizabeth Cruz Zamalloa

Estudiante de Psicología Universidad César Vallejo



Victor Ino Flores
para mí ▾

14:30 (hace 30 minutos) ☆ ↶ ⋮

Estimada Jackeline Cruz, felicito tu compromiso con las formalidades que tu universidad exige, espero puedas obtener los resultados que te propones en tu investigación. En este sentido, autorizó el uso del instrumento para los fines académicos que requieras. Éxitos.

Anexo 05: Consentimiento informado

La presente investigación, conducida por Jackeline Elizabeth Cruz Zamalloa, Estudiante de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Lima-Norte, tiene como objetivo determinar la relación que existe la Motivación de Logro y el Clima Laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao.

El proceso consiste en la aplicación de dos instrumentos (cuestionarios) que permiten recolectar datos sobre las variables mencionadas, dicha información será utilizada para establecer el grado de relación entre las dos puntuaciones. La información que se obtenga será *confidencial* y no será utilizada con otro fin, fuera de los propuestos para la investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede indagar en cualquier momento al correo electrónico, sheryll55@hotmail.com

Desde ya agradecemos su participación.

Firma de la participante

Firma del investigador

Anexo 06: Resultados prueba piloto

Motivación del logro

La confiabilidad del cuestionario se estableció mediante el estadístico alfa de Cronbach, por tener el instrumento una escala politomica.

Índice de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach para el test de motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	54

El análisis de la confiabilidad se realizó mediante consistencia interna, en ese sentido si se consideran los 16 ítems la consistencia interna de la escala es de Alfa = 0.732, la cual es aceptable, tal como se muestra en la tabla 1.

Una vez establecido la confiabilidad de los instrumentos se elaboró los percentiles para cada uno de estos. A continuación se muestra la tabla de percentiles del test de motivación.

Percentiles del test de motivación

	Motivación general	Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro	
	1	159,53	54,02	48,02	51,00
	5	164,00	57,55	50,00	53,00
	10	167,00	58,10	51,00	55,00
	15	168,00	59,00	52,65	56,00
	20	170,00	60,00	54,00	56,00
	25	171,75	60,00	54,00	57,00
Percentiles	30	173,30	61,00	55,00	57,30
	35	175,00	61,00	55,00	58,00
	40	177,00	61,40	56,00	58,00
	45	178,00	62,00	56,00	59,00
	50	178,50	63,00	57,00	59,00
	55	179,00	63,00	57,00	59,05
	60	180,00	63,00	58,00	60,00

65	181,00	64,00	58,00	61,00
70	183,00	64,00	59,00	61,00
75	185,00	65,00	59,00	62,00
80	186,80	66,00	59,00	62,00
85	189,00	66,00	60,00	63,00
90	190,90	67,00	61,00	63,00
95	194,90	69,00	64,00	65,00
99	216,23	75,92	70,43	71,41

Niveles y rangos para el cuestionario de motivación

Nivel	Percentiles	Motivación general	Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro
Baja	0 – 25	0 – 171	0 – 60	0 – 54	0 – 57
Promedio	26 – 74	172 – 184	61 – 64	55 – 59	58 – 61
Alta	75 – 99	185 – más	65 – más	60 – más	62 – más

Escala de clima laboral

El análisis de la confiabilidad se realizó mediante consistencia interna, en ese sentido si se consideran los 50 ítems la consistencia interna de la escala.

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para la escala de clima laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,772	50

En la tabla, se muestra el índice de confiabilidad mediante el método alfa de Cronbach, donde se obtuvo un índice de Alfa = 0.772, la cual es aceptable.

Percentiles de la escala de clima laboral

	Clima Laboral	Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
1	113,57	22,51	22,51	21,00	17,53	21,51
5	126,00	25,00	24,00	24,00	22,00	24,00
10	130,10	25,00	25,00	25,00	24,00	24,10
15	132,00	26,00	26,00	26,00	25,00	25,00
20	134,00	26,00	27,00	26,00	26,00	25,00
25	135,00	27,00	27,00	27,00	27,00	26,00
30	137,00	27,00	28,00	27,00	27,00	26,00
35	138,00	28,00	28,00	27,00	27,85	27,00
40	140,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00
45	141,00	29,00	28,95	28,00	28,00	28,00
50	142,00	29,00	29,00	28,00	29,00	28,00
55	143,00	29,00	29,00	29,00	29,00	29,00
60	144,00	29,00	30,00	29,00	29,00	29,00
65	145,00	29,00	30,00	29,00	30,00	29,00
70	146,00	30,00	30,00	30,00	30,00	29,00
75	147,00	30,00	31,00	30,00	30,00	30,00
80	148,80	30,00	31,00	30,00	31,00	30,00
85	150,35	31,00	32,00	30,00	31,00	30,00
90	152,00	31,90	32,90	31,00	31,90	30,00
95	156,00	32,00	33,00	31,00	32,00	31,00
99	159,98	33,98	35,00	32,49	32,49	32,00

Luego en base a los percentiles se procedió con el establecimiento de los niveles para la variable clima laboral.

Niveles y rangos de clima laboral

Nivel	Percentil Clima	Realización Laboral	Involucramiento personal	Supervisión laboral	Comunicación	Condiciones laborales
Baja	0 – 25	0 – 135	0 – 27	0 – 27	0 – 26	0 – 25
Promedio	26 – 74	136 – 146	28 – 29	28 – 30	27 – 30	26 – 29
Alta	75 – 99	147 – más	30 – más	31 – más	31 – más	30 – más

Anexo 07: Evidencias procesamiento de datos

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación general	,079	150	,022	,950	150	,000
Motivación de afiliación	,105	150	,000	,963	150	,000
Motivación de poder	,101	150	,001	,970	150	,003
Motivación de logro	,080	150	,021	,966	150	,001
Clima Laboral	,067	150	,098	,982	150	,045
Realización personal	,150	150	,000	,976	150	,010
Involucramiento laboral	,103	150	,001	,981	150	,038
Supervisión	,132	150	,000	,957	150	,000
Comunicación	,137	150	,000	,920	150	,000
Condiciones laborales	,171	150	,000	,941	150	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Correlaciones

		Motivación general	Clima Laboral
Rho de Spearman	Motivación general	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,644
		N	150
Clima Laboral	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	-,038
		Sig. (bilateral)	,644
		N	150

Correlaciones

	Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro	Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
le correlación	1,000	,564**	,579**	-,021	-,081	,015	,122	,033
)	.	,000	,000	,799	,324	,852	,138	,688
	150	150	150	150	150	150	150	150
le correlación	,564**	1,000	,589**	-,026	-,090	-,105	,034	-,064
)	,000	.	,000	,752	,272	,200	,678	,440
	150	150	150	150	150	150	150	150
le correlación	,579**	,589**	1,000	-,026	-,099	,001	,017	,019
)	,000	,000	.	,754	,227	,995	,837	,822
	150	150	150	150	150	150	150	150
le correlación	-,021	-,026	-,026	1,000	,380**	,058	,302**	,486**
)	,799	,752	,754	.	,000	,479	,000	,000
	150	150	150	150	150	150	150	150
le correlación	-,081	-,090	-,099	,380**	1,000	,312**	,076	,441**
)	,324	,272	,227	,000	.	,000	,353	,000
	150	150	150	150	150	150	150	150
le correlación	,015	-,105	,001	-,058	,312**	1,000	,472**	,431**
)	,852	,200	,995	,479	,000	.	,000	,000
	150	150	150	150	150	150	150	150
le correlación	,122	,034	,017	,302**	,076	,472**	1,000	,554**
)	,138	,678	,837	,000	,353	,000	.	,000
	150	150	150	150	150	150	150	150
le correlación	,033	-,064	,019	,486**	,441**	,431**	,554**	1,000
)	,688	,440	,822	,000	,000	,000	,000	.
	150	150	150	150	150	150	150	150

	Motiv	Afil	Pod	Log	CliLab	RePe	InvLab	Superv	Com	ConLa	NivMot	NivCL
1	230	80	74	76	144	30	27	27	31	29	3	2
2	170	62	50	58	134	24	28	27	27	28	1	1
3	179	65	57	57	144	26	30	30	30	28	2	2
4	164	58	50	56	136	29	30	28	24	25	1	2
5	175	63	58	54	132	28	26	26	28	24	2	1
6	189	67	59	63	131	26	28	28	24	25	3	1
7	169	59	58	52	132	25	28	26	29	24	1	1
8	176	62	55	59	135	25	28	30	28	24	2	1
9	191	67	64	60	143	29	29	27	30	28	3	2
10	189	66	63	60	130	27	26	28	26	23	3	1
11	196	69	64	63	130	25	23	28	28	26	3	1
12	187	67	58	62	129	25	27	27	28	22	3	1
13	203	72	67	64	118	24	25	23	21	25	3	1
14	183	66	55	62	142	29	28	31	28	26	2	2
15	183	66	59	58	143	28	27	29	31	28	2	2
16	178	63	56	59	142	27	29	29	29	28	2	2
17	173	59	58	56	137	27	28	28	29	25	2	2
18	189	69	59	61	126	26	27	25	22	26	3	1
19	189	64	63	62	135	29	29	25	23	29	3	1
20	187	66	59	62	132	25	31	27	22	27	3	1
21	162	61	49	52	144	30	28	27	30	29	1	2
22	178	63	57	58	131	29	28	25	24	25	2	1
23	182	66	59	57	139	29	26	25	30	29	2	2
24	194	66	65	63	137	29	27	25	26	30	3	2
25	168	64	51	53	150	33	29	26	32	30	1	3
26	165	58	51	56	151	29	30	31	31	30	1	3
27	164	64	47	53	148	33	32	28	29	26	1	3
28	161	60	50	51	150	30	29	32	30	29	1	3
29	179	67	54	58	145	30	29	30	30	26	2	2
30	170	63	54	53	141	27	29	30	26	29	1	2
31	180	62	60	58	146	30	28	29	31	28	2	2
32	170	60	53	57	143	29	31	27	28	28	1	2
33	180	63	59	58	146	30	28	30	31	27	2	2
34	181	62	60	59	140	29	29	26	28	28	2	2
35	174	60	56	58	149	30	28	30	32	29	2	3
36	185	62	63	60	136	31	29	25	27	24	3	2
37	177	64	55	58	132	29	25	26	27	25	2	1
38	177	60	57	60	146	32	30	27	29	28	2	2
39	167	58	50	59	133	31	25	25	27	25	1	1
40	187	66	59	62	140	29	25	29	29	28	3	2
41	186	64	57	65	148	33	30	29	28	28	3	3
42	189	67	58	64	144	29	28	29	29	29	3	2
43	177	61	57	59	161	35	33	31	30	32	2	3
44	180	66	55	59	157	29	33	32	32	31	2	3
45	174	64	54	56	156	30	32	31	32	31	2	3
46	194	71	59	64	149	29	30	28	32	30	3	3
47	194	69	63	62	148	31	32	28	30	27	3	3
48	183	68	54	61	135	28	32	26	22	27	2	1
49	198	68	66	64	147	30	27	29	31	30	3	3
50	185	65	58	62	146	27	29	31	30	29	3	2

51	178	64	56	58	148	29	32	28	31	28	2	3
52	178	64	58	56	138	25	30	30	28	25	2	2
53	165	56	54	55	150	29	33	31	28	29	1	3
54	179	64	58	57	141	25	30	30	27	29	2	2
55	167	57	57	53	151	28	33	33	27	30	1	3
56	166	61	54	51	152	28	33	30	30	31	1	3
57	168	60	57	51	156	32	35	31	27	31	1	3
58	167	59	52	56	144	29	35	28	25	27	1	2
59	176	61	57	58	130	24	28	28	26	24	2	1
60	181	64	60	57	152	32	35	28	27	30	2	3
61	188	66	61	61	135	26	25	30	29	25	3	1
62	184	63	59	62	143	30	28	29	28	28	2	2
63	181	63	57	61	142	27	25	30	31	29	2	2
64	180	59	59	62	144	28	28	29	30	29	2	2
65	180	61	58	61	145	29	27	29	31	29	2	2
66	169	56	55	58	128	26	25	27	27	23	1	1
67	179	62	56	61	145	29	27	29	31	29	2	2
68	194	68	60	66	141	28	26	29	30	28	3	2
69	177	60	54	63	140	29	28	26	28	29	2	2
70	198	71	61	66	152	30	31	28	32	31	3	3
71	162	59	49	54	126	27	27	21	26	25	1	1
72	187	65	59	63	142	27	28	30	29	28	3	2
73	166	59	51	56	138	29	27	25	28	29	1	2
74	180	63	56	61	153	29	33	31	30	30	2	3
75	185	63	59	63	137	32	30	23	23	29	3	2
76	186	65	60	61	147	29	30	28	30	30	3	3
77	179	63	57	59	117	22	29	26	19	21	2	1
78	179	64	58	57	148	29	31	27	31	30	2	3
79	183	64	59	60	110	23	28	21	16	22	2	1
80	171	63	54	54	152	29	31	31	31	30	1	3
81	169	58	55	56	147	29	30	31	30	27	1	3
82	172	60	54	58	148	30	28	30	31	29	2	3
83	178	62	58	58	155	30	31	30	32	32	2	3
84	173	58	57	58	157	32	32	30	32	31	2	3
85	164	56	53	55	143	26	29	29	30	29	1	2
86	185	64	60	61	138	29	26	28	29	26	3	2
87	189	66	60	63	147	32	30	27	28	30	3	3
88	180	65	58	57	142	29	28	30	29	26	2	2
89	177	61	57	59	150	30	31	28	31	30	2	3
90	167	59	52	56	140	28	29	29	29	25	1	2
91	173	61	54	58	137	26	27	28	28	28	2	2
92	182	62	59	61	136	28	28	26	29	25	2	2
93	158	53	50	55	142	27	27	29	30	29	1	2
94	190	68	60	62	121	27	25	22	24	23	3	1
95	182	63	58	61	138	25	24	30	30	29	2	2
96	179	62	56	61	131	29	28	25	24	25	2	1
97	171	60	52	59	132	27	24	27	25	29	1	1
98	183	60	61	62	130	25	29	26	25	25	2	1
99	181	61	57	63	135	26	28	29	26	26	2	1
100	177	60	59	58	131	27	30	25	25	24	2	1

101	183	63	59	61	136	26	25	30	30	25	2	2
102	175	58	58	59	143	30	30	27	30	26	2	2
103	167	61	50	56	140	28	23	28	31	30	1	2
104	170	59	55	56	152	30	32	28	31	31	1	3
105	171	59	53	59	135	26	22	29	29	29	1	1
106	178	63	56	59	146	29	32	26	29	30	2	2
107	174	61	54	59	130	23	23	30	26	28	2	1
108	175	59	57	59	134	28	32	25	23	26	2	1
109	170	58	55	57	150	32	31	30	27	30	1	3
110	173	61	56	56	131	29	29	25	23	25	2	1
111	161	57	49	55	147	32	29	29	27	30	1	3
112	176	60	58	58	134	30	30	25	24	25	2	1
113	165	59	51	55	134	30	31	24	22	27	1	1
114	178	63	57	58	144	28	32	28	27	29	2	2
115	166	59	53	54	142	31	30	28	24	29	1	2
116	181	63	59	59	150	31	33	28	28	30	2	3
117	175	61	57	57	156	31	30	32	32	31	2	3
118	181	64	58	59	134	31	28	26	23	26	2	1
119	199	70	64	65	139	28	27	29	30	25	3	2
120	171	61	54	56	141	31	26	26	30	28	1	2
121	172	59	56	57	125	25	24	23	29	24	2	1
122	173	61	52	60	147	30	28	27	32	30	2	3
123	190	64	64	62	140	29	24	26	32	29	3	2
124	176	61	54	61	145	29	29	28	29	30	2	2
125	194	68	65	61	144	28	28	28	30	30	3	2
126	169	60	51	58	138	27	30	29	27	25	1	2
127	168	55	56	57	143	30	29	28	27	29	1	2
128	172	61	53	58	132	25	28	27	28	24	2	1
129	179	60	56	63	144	31	31	28	26	28	2	2
130	168	60	54	54	120	26	27	24	19	24	1	1
131	183	63	56	64	146	30	32	30	26	28	2	2
132	180	64	56	60	138	27	28	30	27	26	2	2
133	177	59	59	59	138	26	29	29	28	26	2	2
134	188	67	58	63	144	28	33	29	27	27	3	2
135	169	58	54	57	143	27	31	29	29	27	1	2
136	181	61	58	62	157	32	34	31	30	30	2	3
137	174	63	51	60	141	27	30	28	27	29	2	2
138	186	66	57	63	159	32	34	30	32	31	3	3
139	178	62	55	61	146	26	30	30	31	29	2	2
140	185	65	60	60	151	28	32	31	30	30	3	3
141	175	63	50	62	154	27	34	32	31	30	2	3
142	191	63	61	67	147	26	33	31	28	29	3	3
143	179	64	54	61	141	26	31	30	26	28	2	2
144	190	63	61	66	139	30	30	27	24	28	3	2
145	178	65	56	57	146	31	30	27	28	30	2	2
146	192	67	61	64	156	32	31	31	32	30	3	3
147	201	72	63	66	156	31	32	30	32	31	3	3
148	179	66	52	61	141	30	25	30	28	28	2	2
149	182	64	56	62	156	31	32	29	33	31	2	3
150	176	63	55	58	142	30	28	27	31	26	2	2

Anexo 08: Acta de aprobación de originalidad de la tesis

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
-------------------------------------	--	---

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor(a) de la tesis titulada

"Motivación de logro y clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao" de la estudiante CRUZ ZAMALLOA, Jackeline Elizabeth, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de julio de 2019



Rosario Quiroz Fernando Joel
DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1154144701&s=3&lang=es&u=1056649451

feedback studio Jackeline Elizabeth CRUZ ZAMALLOA 1 de 1

Motivación de logro y clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
 LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:
 CRUZ ZAMALLOA, Jackeline Elizabeth

ASESOR:
 Dr. VALLEJOS SALDARRIAGA, José Francisco

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Página: 1 de 34 Número de palabras: 7689 Text-only Report High Resolution Activado 18:42 22/07/2019

Resumen de coincidencias

29 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	19 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a EP NBS S... Trabajo del estudiante	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



Anexo 09: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Jesseline Elizabeth Cruz Zomallo identificado con DNI N° 43713240,
 egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la
 Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 "Motivación de los y elimo laboral en trabajadores de una empresa de transportes del
 distrito del Callao" en el Repositorio Institucional de la UCV
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto
 Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 43713240

FECHA: de del 201....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA***

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CRUZ ZAMALLOA, Jackeline Elizabeth,

INFORME TITULADO:

Motivación de logro y clima laboral en trabajadores de una empresa de transporte del Distrito del Callao

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 09/12/2014

NOTA O MENCIÓN: 13



[Handwritten signature]
Rosario Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019