



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

MOTIVACIÓN DE LOGRO Y SATISFACCIÓN LABORAL  
EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS QUE TRABAJAN

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A:**

**CLARA IVONNE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**

**DIRECTORA:**

**MTRA. ISAURA ELENA LÓPEZ SEGURA**

**REVISOR:**

**MTRO. GABRIEL JARILLO ENRÍQUEZ**

**SINODALES:**

**MTRA. MARÍA ISABEL DELSORDO LÓPEZ**

**DRA. MARÍA DEL CARMEN GERARDO PÉREZ**

**DRA. ERIKA ROSALÍA VILLAVICENCIO AYUB**



**Facultad  
de Psicología**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, 2016**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## Dale vida a los sueños

(Mario Benedetti)

Dale vida a los sueños que alimentan el alma,  
no los confundas nunca con realidades vanas.  
Y aunque tu mente sienta necesidad, humana,  
de conseguir las metas y de escalar montañas,  
nunca rompas tus sueños, porque matas el alma.

Dale vida a tus sueños aunque te llamen loco,  
no los dejes que mueran de hastío, poco a poco,  
no les rompas las alas, que son de fantasía,  
y déjalos que vuelen contigo en compañía.

Dale vida a tus sueños y, con ellos volando,  
tocarás las estrellas y el viento, susurrando,  
te contará secretos que para tí ha guardado  
y sentirás el cuerpo con caricias, bañado,  
del alma que despierta para estar a tu lado.

Dale vida a los sueños que tienes escondidos,  
descubrirás que puedes vivir estos momentos  
con los ojos abiertos y los miedos dormidos,  
con los ojos cerrados y los sueños despiertos.

Para mis amados padres Roxana y Miguel, mi ejemplo de  
tenacidad, valor, entrega y amor.

Para mi abu Mercedes, mi consejera y compañera de vida.

Para mi hermana Ilse, mi mejor amiga, Confidente,  
motor e inspiración.

Para mi novio, amigo, cómplice Gabriel.

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa,  
este gran logro es de ustedes y para ustedes, gracias infinitas  
por contribuir en mi sueño con su paciencia, comprensión,  
motivación, apoyo, cariño, sabiduría y amor incondicional.

Los amo.

## Agradecimientos

En primer lugar quiero agradecer a la máxima casa de estudios Universidad Nacional Autónoma de México, por acogerme, forjarme tanto personal como profesionalmente y brindarme la mejor experiencia de mi vida.

A mi Directora: Mtra. Isaura, gracias infinitas por todo su apoyo, su confianza y sobre todo por guiarme en este camino. ¡Lo logramos!

A mis revisores: Mtra. María Isabel Delsordo, Dra. María del Carmen Gerardo, Mtro. Gabriel Jarillo y Dra. Erika Villavicencio, todo mi agradecimiento por sus apreciables aportaciones para el beneficio de este proyecto y mi profunda admiración.

A todos y cada uno de mis amigos gracias por permitirme ser parte de su vida, reconfortarme en los momentos difíciles y regalarme siempre una sonrisa.

Especialmente quiero agradecer a unos seres extraordinarios: A mi mejor amiga Daniela Mora (gusana), eres parte fundamental de mi vida gracias por las pláticas interminables, los consejos, los regaños, el apoyo y risas imparables. A mis queridas larvas, quienes estuvieron a lo largo de la carrera, es un orgullo poder llamarlos amigos y colegas. Y finalmente a un fabuloso ser humano Ilse Torres, te agradezco profundamente el apoyo que me brindaste para el logro de esta meta, me llena de emoción saber que nuestra amistad continúa creciendo (eres un ángel con un gran destino).

Su presencia en mi vida es una gran fortuna para mí. ¡Gracias!

# ÍNDICE

<b>RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO 1. TRABAJO ESTUDIANTIL .....</b>	<b>5</b>
1.1 INSERCIÓN LABORAL.....	5
1.2 SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN MÉXICO .....	8
1.3 EL SENTIDO DEL TRABAJO .....	14
1.4 GENERACIÓN Y .....	21
<b>CAPÍTULO 2. MOTIVACIÓN DE LOGRO .....</b>	<b>25</b>
2.1 ANTECEDENTES.....	25
2.2 CONCEPTO DE MOTIVACIÓN .....	27
2.3 TIPOS DE MOTIVACIÓN .....	28
2.4 TEORÍA DE MCCLELLAND.....	31
2.5 ESTUDIOS SOBRE MOTIVACIÓN DE LOGRO .....	33
<b>CAPÍTULO 3. SATISFACCIÓN LABORAL.....</b>	<b>41</b>
3.1 ANTECEDENTES DE SATISFACCIÓN LABORAL .....	41
3.2 DEFINICIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL .....	43
3.3 DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	45
3.4 SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON MOTIVACIÓN DE LOGRO.....	46
<b>CAPÍTULO 4. MÉTODO .....</b>	<b>50</b>
4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	50
4.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA .....	51
4.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	52
4.4 HIPÓTESIS .....	52

4.5 VARIABLES.....	52
4.6 PARTICIPANTES .....	56
4.7 TIPO DE MUESTREO .....	56
4.8 TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO.....	56
4.9 INSTRUMENTOS .....	57
4.10 PROCEDIMIENTO .....	59
<b>CAPÍTULO 5. RESULTADOS.....</b>	<b>61</b>
5.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....	61
- CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA MUESTRA .....	61
- ESTADÍSTICA INFERENCIAL.....	62
<b>CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN.....</b>	<b>67</b>
LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.....	71
REFERENCIAS .....	73
ANEXOS.....	78

## RESUMEN

La presente investigación estuvo dirigida a determinar la relación entre la Motivación de logro y la Satisfacción laboral de estudiantes universitarios de la carrera de Psicología UNAM que trabajan actualmente. La metodología utilizada fue un estudio correlacional transversal; donde se recolectaron datos de la Escala de Motivación de Logro y de la Escala de Satisfacción Laboral en un solo momento y en un tiempo único. La población estuvo constituida por 46 estudiantes de octavo semestre del área organizacional de la Facultad de Psicología. La técnica de recolección de datos fue mediante un cuestionario para Motivación al logro de Spencer y Helmreich, validada y confiabilizada en México por Díaz Loving R; Andrade y La Rosa, (1989) y para Satisfacción laboral (García B.E., 1985), con escala Likert como opción de respuesta. Los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de información fueron tabulados, analizados e interpretados, a través de la Correlación Producto Momento de Pearson, lo cual permitió proponer las conclusiones arrojando que no existe una relación estadísticamente significativa entre Motivación de logro y Satisfacción laboral en estudiantes universitarios que trabajan en este estudio.

**Palabras Clave:** Motivación al logro, Satisfacción laboral, Trabajo estudiantil.

## INTRODUCCIÓN

Vivimos en un ambiente exigente y agitado, con cambios acelerados, que nos roba diariamente mucha energía. En el contexto laboral podemos ver a las personas como recurso, es decir como portadores de las habilidades, capacidades, conocimientos y motivación para el trabajo, sin olvidarse de que, además son portadoras de características de personalidad, expectativas, objetivos individuales e historias personales.

Esta investigación se sitúa en un marco muy particular; dado que algunos estudiantes universitarios trabajan durante sus estudios no es ninguna novedad, pero el fenómeno parece estar adquiriendo unas proporciones mayores, en este contexto abordamos el valor del trabajo durante los estudios universitarios desde la óptica de mezclar dos ambientes completamente diferentes (campo laboral vs campo de estudio), sin dejar a un lado la generación de los millennials que está cambiando el paradigma laboral.

Por tanto podemos decir que en las organizaciones contamos con recurso humano que tienen metas, luchan por sus objetivos personales, así como también tienen el deseo de hacer algo mejor o de manera más eficiente de lo que se ha hecho antes, todo esto motivado por algún impulso.

Es muy común hablar en las organizaciones como psicólogo profesional, sobre la motivación y satisfacción laboral, los cuales son eslabones importantes en el comportamiento del ser humano. Sin embargo, conocer los móviles de la motivación es

tan complejo como compleja es la naturaleza humana. Si analizamos los motivos por los cuales una persona trabaja o aporta su esfuerzo a una organización, encontraremos que existen muchos factores. Desde querer tener dinero que le permita por lo menos cubrir sus necesidades básicas, hasta aspiraciones superiores como la autorrealización. Dada esta complejidad, existen diversas teorías que tratan de explicar las causas, acciones y consecuencias de la motivación. Esta situación necesariamente conlleva, por un lado, tener en consideración los aspectos socioculturales de la sociedad donde se desenvuelve el trabajador y por otro lado, la individualidad de éste (Arana, 2004).

La satisfacción en el trabajo es la consecuencia de diversas condiciones que tienen los empleados, esas condiciones tienen relación con el trabajo y se refiere a factores específicos, como los salarios, la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución de problemas, el tratamiento justo por los patrones y otros similares. En resumen, la satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, es decir, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo (Taylor, 2002).

Por lo anterior expuesto, la presente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en estudiantes de la Licenciatura en Psicología UNAM de octavo semestre del área organizacional que trabajan actualmente.

A continuación se menciona como está conformado el presente trabajo, el cual consta de 6 capítulos. A través del primer capítulo se muestra un panorama general del “trabajo estudiantil” entendido como un fenómeno complejo que expresa las articulaciones entre el campo de trabajo y el sistema educativo, se habla de la inserción laboral como una de las transiciones más relevantes en la trayectoria de los individuos conforme a la situación laboral actual de los jóvenes en México.

En el capítulo dos nos adentramos a una de las variables competentes al tema de estudio Motivación de logro, en donde se plasma la teoría de Motivación de logro de McClelland, (1985) orientada a la obtención de la meta más alta del desarrollo humano.

En el tercer capítulo mencionamos el tema de satisfacción laboral abarcando antecedentes, concepto, dimensiones de dicha variable y su relación con la motivación de logro.

En el capítulo cuarto se describe todo el proceso metodológico que fue utilizado en la presente investigación.

En el quinto capítulo se muestran los resultados obtenidos del estudio y finalmente en el sexto capítulo se presenta la discusión de resultados, así como las conclusiones a las que se llegaron, algunas limitaciones que se presentaron en el desarrollo del estudio y por último algunas sugerencias para posteriores investigaciones.

## **CAPÍTULO 1. TRABAJO ESTUDIANTIL**

En las instituciones de educación superior en México, un gran número de estudiantes trabaja, esto es, alternan el estudio con el trabajo y por tanto, se encuentran simultáneamente inmersos en el sistema educativo y en el mercado de trabajo (Guzmán, 2004).

El trabajo estudiantil es un fenómeno complejo que expresa las articulaciones entre el mercado de trabajo y el sistema educativo. Como un acercamiento a este fenómeno, en este capítulo se presenta un panorama general del trabajo estudiantil en la ciudad de México, se presentan las dificultades que tienen los jóvenes para la inserción laboral según el Instituto Mexicano de la Juventud en el año 2013, seguido por el sentido del trabajo estudiantil; es decir, las razones por las cuales los jóvenes trabajan, complementando con algunas características de la nueva generación Millennials; teniendo por objetivo proporcionar información sobre el efecto del empleo y la situación laboral y educativa de los jóvenes estudiantes trabajadores en México.

### **1.1 Inserción laboral**

La incorporación al mercado de trabajo es una de las transiciones más relevantes en la trayectoria de los individuos. En una sociedad en la que los medios necesarios para la subsistencia y el bienestar deben ser adquiridos con recursos económicos, es necesario contar con un empleo remunerado. En el caso de los jóvenes, además, el

trabajo implica un paso más hacia la independencia respecto a los padres y el hogar de origen (Oliveira, 1998).

Según Portes y Haller en 2004, la población joven se ha visto particularmente beneficiada de los avances educativos en el país, por lo que se encuentra mejor preparada que sus colegas de generaciones anteriores y podría, tentativamente, colocarse en mejores empleos. Adicionalmente, la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo abre cada vez más espacios para la incorporación de las jóvenes a la actividad productiva. Sin embargo, las condiciones de la economía nacional e internacional son inestables y precarias. El estancamiento de los sistemas económicos, resultado de las diversas crisis experimentadas en los años recientes, ha contraído el mercado de trabajo formal y dificultado la generación de nuevos empleos, a la par que, ante la necesidad de obtener recursos, se fortalece el sector laboral informal, con el invariable riesgo de desviación de los recursos hacia actividades ilegales. Más aún, el mismo trabajo formal se ha flexibilizado de tal forma mediante estrategias de subcontratación, debilitamiento e inestabilidad de las prestaciones laborales, entre otros que, en algunos sectores la actividad formal correría el riesgo de dejar de representar una ventaja real sobre la actividad informal.

El informe de Tendencias mundiales del empleo 2014 (p. 3), afirma que el mundo enfrenta una crisis del empleo cada vez más grave: los jóvenes tienen tres veces mayores probabilidades de estar desempleados que los adultos, y casi 73 millones de jóvenes en el mundo están buscando trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido sobre el riesgo de una generación de trabajadores jóvenes “marcada” por una mezcla peligrosa de alto desempleo, creciente inactividad y trabajo

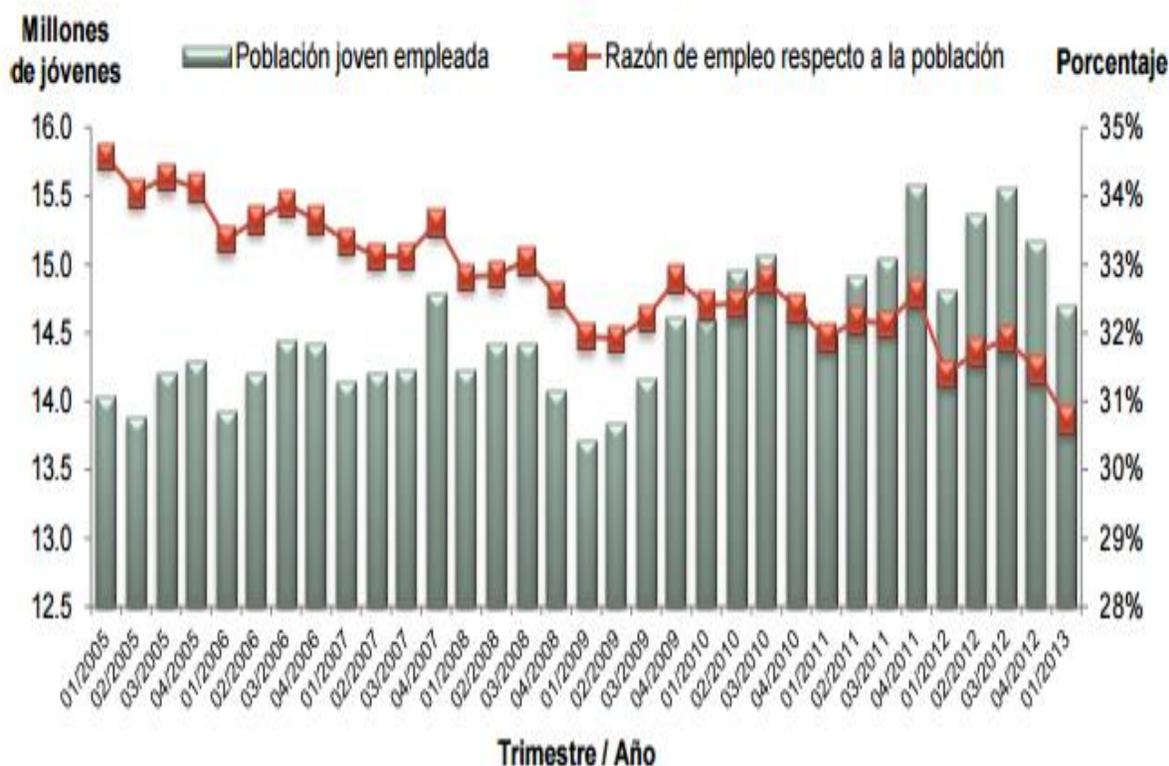
precario en los países desarrollados, y de un aumento de trabajadores pobres en el mundo en desarrollo.

En México el trabajo estudiantil se enmarca dentro de un contexto de crisis económica y de transformación del mercado de trabajo, que se deriva en parte de la aplicación de políticas de corte neoliberal desde hace más de una década. Esta situación se expresa en elevados índices de desempleo, bajos salarios, declive del trabajo asalariado, aumento del trabajo familiar no remunerado, del empleo temporal y de tiempo parcial (Oliveira, 1998).

Dada esta situación González de la Rocha en 2001, opina que por lo tanto; los jóvenes se enfrentan a una disyuntiva que los empuja, ya sea hacia la postergación de su incursión al mundo del trabajo, con la posibilidad de seguir estudiando, sin la certeza de que al finalizar la trayectoria educativa podrán encontrar un trabajo adecuado a sus capacidades y conocimientos o, por el contrario, a incorporarse de manera temprana a la actividad laboral informal, ante la imperiosa necesidad de obtener recursos. La resolución de esta disyuntiva depende en muy buena medida del estrato socioeconómico del hogar de origen, pues en función de los recursos con los que cuenta la familia es posible o no mantener a los miembros jóvenes que no trabajan. Resulta previsible que las familias con menores recursos tenderán hacia la inserción temprana de sus miembros en el trabajo, como parte de una estrategia de sobrevivencia que se agudiza en tiempos de crisis con el consecuente impacto en la reproducción intergeneracional de la pobreza y la vulnerabilidad que esto implica.

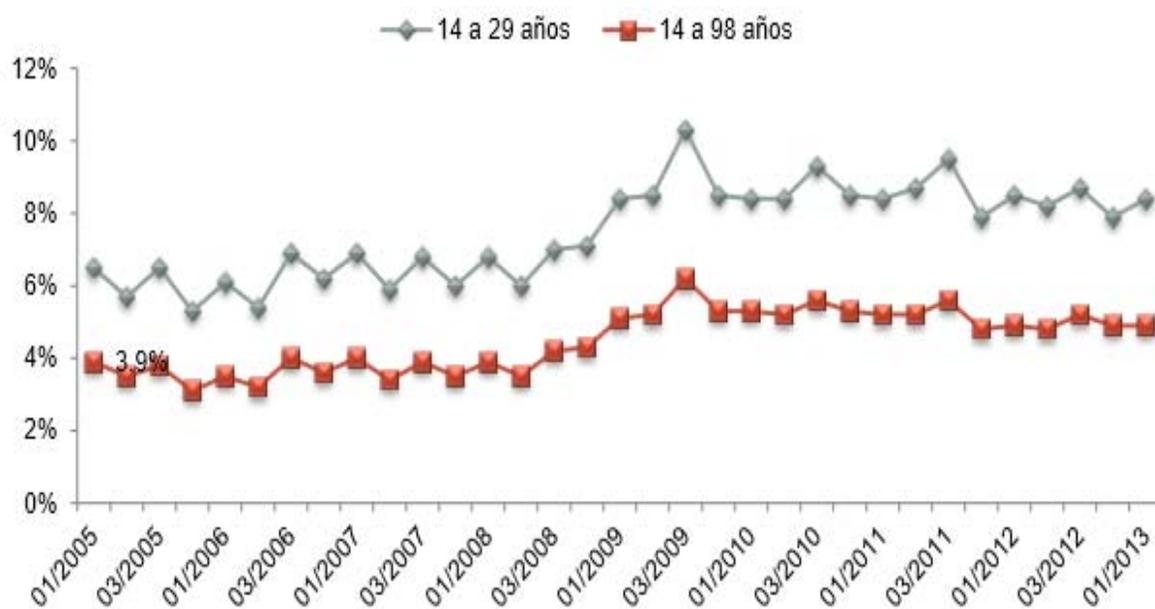
## 1.2 Situación laboral de los jóvenes en México

Uno de los principales retos que enfrenta la juventud es la transición de la escuela al mercado de trabajo. El Instituto Mexicano de la Juventud, realizó en Agosto 2013 un diagnóstico de la situación de los jóvenes de México donde se muestra que en nuestro país, en números absolutos el total de jóvenes empleados ha aumentado casi de manera constante durante la última década. No obstante, la proporción de jóvenes trabajadores en relación con el total de empleados disminuyó de 34.6% a 30.7%, es decir una caída de casi 4 puntos porcentuales en los últimos ocho años (ver figura 1).



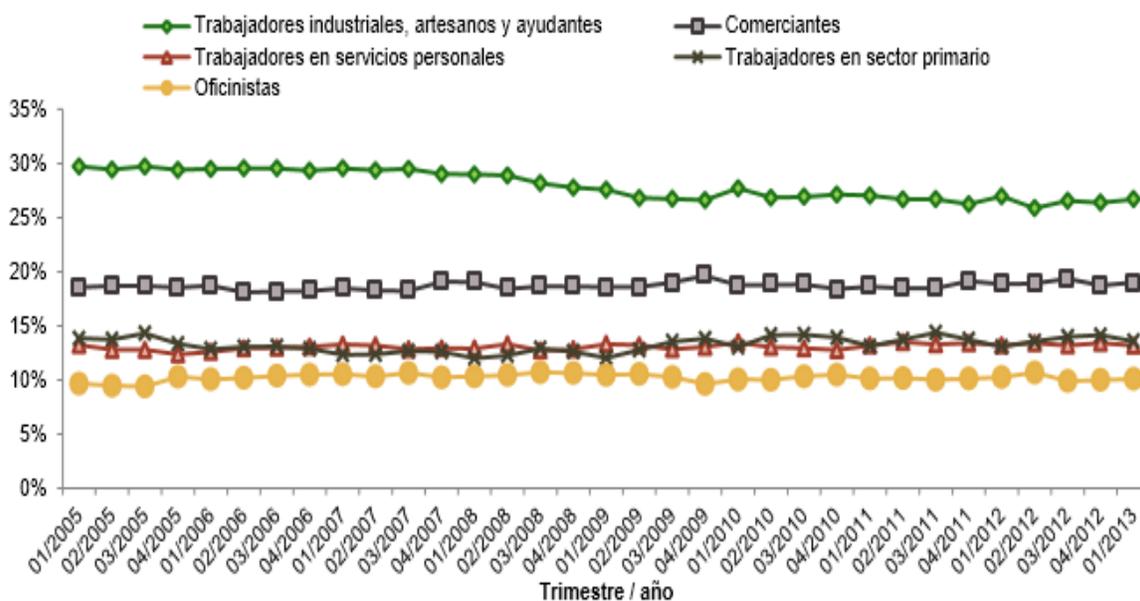
**Figura 1. Histórico nivel de empleo de jóvenes en México, 2005-2013.** Fuente: Instituto Mexicano de la Juventud, Agosto, 2013. *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México*. p. 6.

Este comportamiento es un reflejo de la insuficiente generación de empleos para satisfacer la demanda de los jóvenes, quienes en muchos casos se incorporan por primera vez al mercado laboral. Otro indicador que complementa la descripción de este escenario es el siguiente: durante el primer trimestre del 2013, 14.7 millones de jóvenes estuvieron empleados. Sin embargo, esto únicamente representó el 30% de los empleos durante el mismo periodo. Lo anterior implica que la tasa de desocupación en jóvenes casi duplica la observada en la población abierta (ver figura 2).



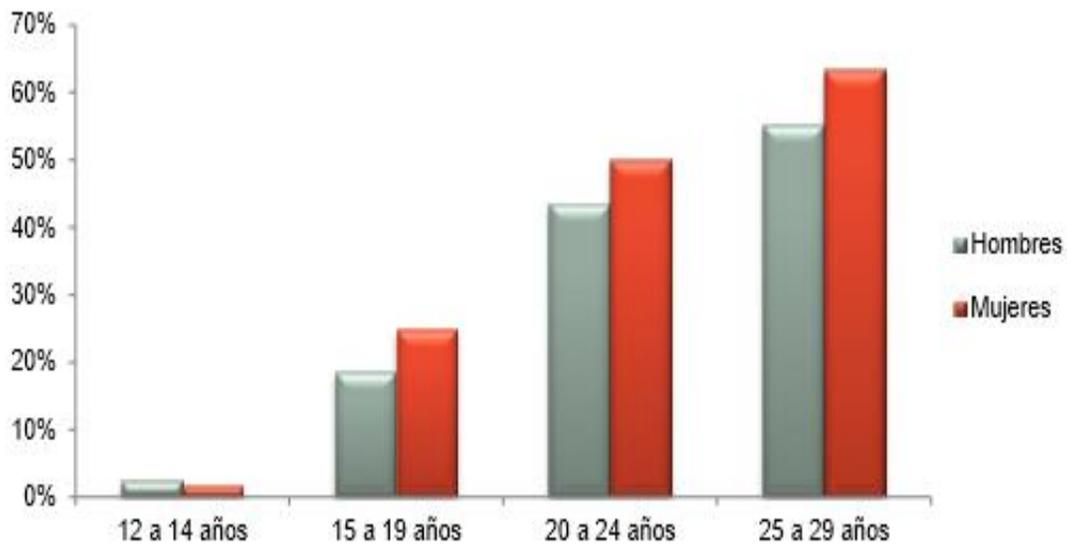
**Figura 2. Tasa de Desempleo en México, 2005-2013.** Fuente: Instituto Mexicano de la Juventud, Agosto, 2013. *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México.* p. 7.

Así como es importante conocer la capacidad que tienen los jóvenes para conseguir un empleo, también lo es conocer el tipo de empleo que están llevando a cabo y las condiciones en las que lo realizan. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), las principales actividades desarrolladas por los jóvenes mexicanos se relacionan al sector terciario, el de prestación de servicios (ver figura 3).



**Figura 3. Principales empleos que desarrollan los jóvenes, 2005-2013.** Fuente: Instituto Mexicano de la Juventud, Agosto, 2013. *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México*. p. 8.

Sobre la calidad del trabajo, la misma encuesta señala que el 42% de los jóvenes reportan contar con un contrato laboral escrito (ver figura 4). Es importante notarlo porque la falta de contrato vulnera la posibilidad del joven para acceder a las prestaciones establecidas por la ley y lo que ello conlleva a la vulnerabilidad y precariedad laboral.



**Figura 4. Jóvenes con contrato laboral, 2013.** Fuente: Instituto Mexicano de la Juventud, Agosto, 2013. *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México.* p. 8.

Dentro de la misma población el IMJUVE agrupó a los jóvenes según el nivel educativo (básica completa, media superior, carrera técnica y educación superior) se encontraron variaciones interesantes; como cuando se les pregunta sobre los aspectos relevante para conseguir un trabajo: quienes aprecian más la educación son quienes cuentan con educación superior, mientras que quienes valoran más la experiencia laboral, son los egresados de carreras técnicas. Otro aspecto relevante es que los jóvenes con educación superior valoran más los contactos personales que los integrantes de los grupos restantes (ver tabla 1).

Nivel de escolaridad	La educación	La experiencia laboral	La buena apariencia	Los contactos personales
Básica completa	52.7%	32.0%	2.3%	3.7%
Media Superior	58.3%	26.1%	2.6%	5.4%
Carrera Técnica	50.4%	32.2%	2.4%	5.8%
Superior	61.1%	18.1%	0.9%	11.4%

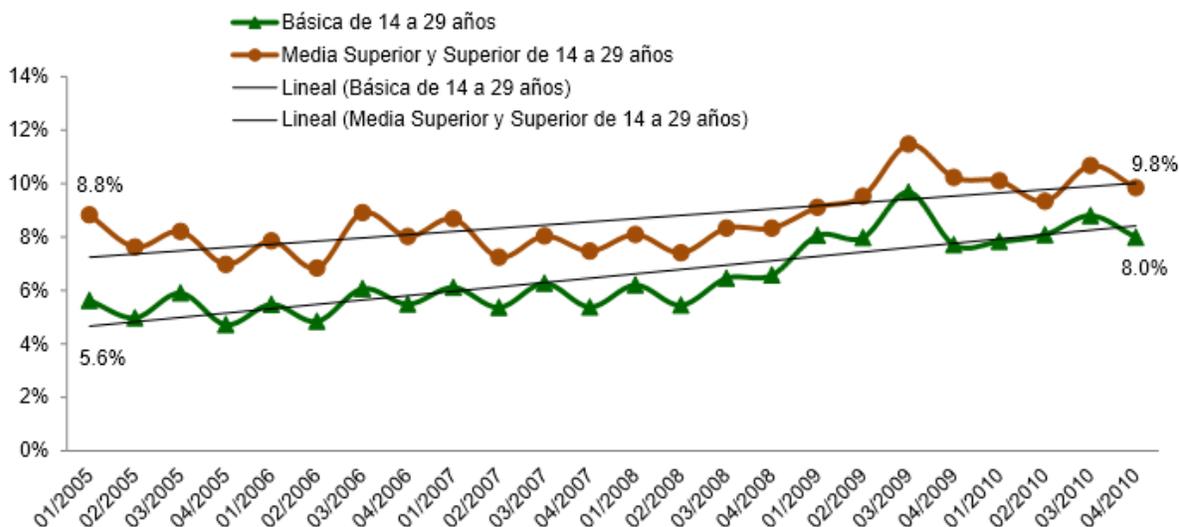
**Tabla 1. Aspectos relevantes para conseguir un empleo.** Fuente: Instituto Mexicano de la Juventud, Agosto, 2013. *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México.* p. 11.

Al preguntarles si consideran que poseer una carrera profesional te garantiza tener un empleo, se encontraron resultados muy interesantes: quienes reportan en mayor proporción estar de acuerdo con la afirmación son los jóvenes que poseen una carrera técnica, mientras que los jóvenes con educación superior son quienes en menor medida reportan estar de acuerdo (ver tabla 2).

Nivel escolar	Acuerdo	Acuerdo, en parte	Desacuerdo
Básica completa	57.1%	28.7%	11.8%
Media Superior	55.1%	29.1%	15.3%
Carrera Técnica	59.6%	23.6%	15.8%
Superior	53.0%	24.7%	21.9%

**Tabla 2. Hoy en día, tener una carrera profesional, ¿te asegura tener un trabajo?** Fuente: Instituto Mexicano de la Juventud, Agosto, 2013. *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México.* p. 11.

La revisión del histórico de desempleo por nivel de escolaridad, encontraron que esta es menor en aquellos jóvenes que cuentan con educación básica comparada con la tasa existente entre los jóvenes con educación Media Superior y Superior (ver figura 5).



**Figura 5. Tasa de desempleo en jóvenes de 14 a 29 años por nivel de escolaridad, 2005-2013.**

Fuente: Instituto Mexicano de la Juventud, Agosto, 2013. *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México*. p. 12.

Se concluye que en los años recientes la tasa de desempleo para ambos grupos ha crecido, sin embargo, el gradiente de crecimiento ha sido mayor para los menos educados. Este comportamiento puede ser explicado a través de 2 factores principalmente: el tipo de empleo que desempeñan los jóvenes y la sensibilidad de mercado de las empresas que contratan a estos jóvenes. Es intuitivo pensar que el nivel educativo condiciona el tipo de empleo que un joven puede obtener y tiene una relación positiva directa con el nivel de habilidades requeridas para cada tipo de empleo; es así que reiteramos a los jóvenes la importancia de sumar competencias profesionales para obtener mejores empleos.

### 1.3 El sentido del trabajo

Idealmente se espera que las personas en edad escolar se dediquen exclusivamente a sus estudios, pero cada vez más estudiantes a nivel universidad buscan integrarse al terreno laboral antes de terminar su preparación académica, y esta decisión puede tener diversas razones; Carlota Guzmán (2004) realizó una investigación en torno a la construcción del sentido de trabajo, analiza el sentido que los estudiantes que trabajan le confieren a su propio empleo. El análisis se delimita a un grupo de jóvenes inscritos en cuatro carreras que ofrece la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM): cirugía dental, economía, física e historia. El análisis se sitúa al interior de las corrientes interpretativas. Se distinguen tres grandes ámbitos de sentido del trabajo: por necesidad; como aprendizaje/experiencia profesional y por razones de tipo personal.

#### *a) El trabajo como necesidad*

Dentro de este grupo se encontró a aquellos que construyen el sentido del trabajo tomando como elemento central, y casi único, la necesidad para sostenerse; también hay otros que reconocen dicha necesidad, pero tienen objetivos más amplios. Las condiciones de estos jóvenes permean sus búsquedas, ya que son casados, con compromisos económicos o que viven de manera independiente de sus familias.

#### *- El trabajo como sustento económico*

Este grupo de estudiantes espera del trabajo una retribución económica y con ésta se conforma; el aprendizaje o la experiencia quedan en segundo plano y resultan casi irrelevantes. El trabajo por necesidad, significa una carga para los estudiantes esté o

no relacionado con la carrera. Por lo regular, el empleo afecta sus estudios, tienen un bajo aprovechamiento, les falta tiempo, no pueden entregar sus trabajos con puntualidad, a veces, deben repetir cursos y, en consecuencia, tardan más tiempo en concluir la carrera. Viven el trabajo como una actividad inherente a ellos y saben bien que siempre tendrán que hacerlo; sin embargo, aspiran a un empleo distinto, con mejores condiciones laborales y más relacionadas con su campo de formación. Encontramos una segunda situación, en la que los estudiantes también construyen el sentido del trabajo partiendo de la necesidad económica para el sustento; sin embargo, en dicha construcción intervienen otro tipo de intereses y motivaciones, entre otros, el deseo de aprender o de contar con experiencia. El trabajo, además de ingresos económicos, les aporta satisfacciones profesionales y personales. Así, el sentido para este grupo no se reduce al dinero, por más que lo necesiten, ya que su búsqueda es más amplia.

- *El trabajo para los gastos de la carrera*

Como una modalidad del trabajo por necesidad, se distingue un grupo de estudiantes que destinan parte de sus ingresos para cubrir los gastos de su carrera. Aunado a esto, algunos de ellos también buscan una mayor independencia o no sentirse como una carga familiar.

En general, quienes laboran para cubrir los gastos de la carrera, construyen el sentido de su trabajo a partir de varios elementos; por una parte, les da la posibilidad de continuar estudiando y de construir un proyecto a futuro y, por la otra, cubren otro tipo de gastos personales; algunos también buscan independizarse de sus familias. Es

frecuente que estos jóvenes tengan problemas económicos y, aunque viven con sus familias, éstas no tienen la capacidad para financiar su carrera.

*b) El trabajo como aprendizaje y experiencia laboral*

Hay estudiantes que construyen el sentido de su trabajo a partir de lo que aprenden. El empleo se constituye en un proceso formativo que los acompaña durante su estancia en la universidad. Además de aprender, encuentran otro tipo de motivos que complementan o matizan ese sentido, como es el caso de los jóvenes que también tratan de contar con ingresos para sus gastos personales o para la carrera. Por su parte, hay algunos cuyo aprendizaje tiene un fin más práctico ya que buscan en el ámbito laboral desarrollarse profesionalmente.

Los estudiantes que construyen el sentido del trabajo a partir de lo que aprenden, encuentran en él una manera de enriquecer su formación, de adquirir nuevas habilidades, de compensar sus deficiencias, o bien, de probarse como profesionistas. En la mayoría de los casos, los motivos secundarios son débiles, algunos estudiantes buscan complementar sus ingresos, ya sea para los gastos de la carrera o personales; sin embargo, el deseo de aprender se configura como un elemento central.

*- El trabajo como experiencia laboral*

Puede distinguirse un grupo de estudiantes para quienes el trabajo tiene sentido en función de su desarrollo profesional en el propio campo laboral. Se trata de los que buscan comenzar a trabajar en el lugar que quieren continuar. Intentan alcanzar este

objetivo a partir de escalar puestos o, como ellos le llaman, de “hacer vitae”. Si bien el trabajo también les aporta otro tipo de satisfactores, el elemento central sobre el que construyen su sentido es continuar el camino que han iniciado.

En general, los estudiantes que construyen este sentido del trabajo, iniciando su camino laboral-profesional, no buscan la experiencia en abstracto o los conocimientos que enriquezcan su formación como es el caso del grupo anterior que quiere “aprender”, sino que tienen un objetivo más preciso con miras a una carrera laboral; además incorporan otros elementos, como la remuneración para cubrir los gastos personales y de la carrera.

### *c) El sentido personal del trabajo*

Hay un grupo de estudiantes que trabaja por motivos de tipo personal, que responden a gustos, preocupaciones, inquietudes o estados de ánimo. Estos elementos se configuran como el eje a partir del que construyen el sentido de su trabajo; dentro de esta amplia gama de motivos se distinguen cuatro: 1) el interés por cubrir los gastos personales, 2) la búsqueda de independencia; 3) respuesta al tedio o el hastío y 4) compromiso hacia la familia.

#### *- El trabajo para los gastos personales*

Un grupo de estudiantes trabaja con el fin de obtener ingresos para sus gastos personales, pasajes, ropa, discos o actividades recreativas. Si bien, algunos destinan parte de su dinero para su carrera, ésta no se constituye en una razón para trabajar. No

se trata de necesidad económica; la mayoría lo hace por gusto o porque ha incorporado el trabajo como una forma de vida.

Para ninguno de estos jóvenes el trabajo es una necesidad, ni para el sustento ni para sufragar los gastos de la carrera; sus familias son solventes económicamente y pueden sostenerles sus estudios. Es común que el trabajo les aporte más beneficios que lo económico, ya que los estudiantes mencionan la experiencia que han adquirido y las relaciones humanas que han construido. En la mayoría de los casos de este grupo el trabajo no tiene relación con la carrera, lo que no les significa disgusto o insatisfacción, pues están conscientes de que no adquieren conocimientos especializados ni desarrollarán su carrera laboral. También es interesante destacar que la mayoría de estos jóvenes tiene una larga trayectoria de trabajo; es decir, lo han incorporado como una forma de vida y se han habituado a contar con ingresos propios.

- *El trabajo como independencia*

Algunos estudiantes deciden trabajar con el fin de sentirse más independientes con respecto de sus familias; así, esta búsqueda se configura como el elemento central en la construcción del sentido del trabajo. Logran independencia al contar con ingresos propios para sus gastos personales.

En este grupo, la búsqueda de independencia de la familia se configura en el elemento central a partir del que construyen el sentido del trabajo; la asocian con la autonomía en los gastos; esto es, no tener que pedir dinero a sus padres, ya que en ningún momento se plantean la posibilidad de salir de su casa o de vivir por su cuenta. Los estudiantes destinan sus ingresos a cubrir gastos personales y, en cierta medida, los

de la carrera. Para ellos, el trabajo tampoco representa una necesidad, dado que no dependen de sus ingresos ni para vivir ni tampoco para sostener su carrera, más bien desean contar con mayor solvencia. Si bien cooperan con el presupuesto familiar, esto es más por un sentido del deber, que por una necesidad; refieren que su ayuda es simbólica y lo hacen como un gesto de retribución. Ninguno de estos jóvenes tiene trabajos relacionados con la carrera, ya que realizan tareas administrativas o rutinarias; sin embargo, ha sido benéfico en el ámbito personal y no ha afectado en sus estudios. Tienen ritmos de vida bastante agitados que resuelven organizándose y aprovechando el tiempo disponible para estudiar y hacer tareas.

- *El trabajo como pasatiempo*

Hay un grupo de estudiantes para quienes el trabajo es un pasatiempo, ya sea porque disponen de tiempo libre o porque encuentran en él una distracción. Son jóvenes que no están interesados en el dinero ni buscan aprender; simplemente, quieren ocupar su tiempo o acceder a un ambiente distinto al de la universidad.

- *El trabajo como compromiso familiar*

Hay un grupo de estudiantes que construyen el sentido de su trabajo a partir del compromiso que sienten hacia su familia. Para ellos trabajar es una forma de colaborar para un negocio familiar. Las relaciones laborales son poco formales y cada uno tiene maneras particulares de encontrar su retribución, así como de negociar las condiciones para combinar el estudio y el trabajo.

En un esfuerzo por profundizar en esta materia, el Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) en 2012 llevó a cabo una investigación cualitativa, que consistió en 12 grupos focales; y otra cuantitativa, recopilada por encuestas autoaplicadas a 1,160 estudiantes de educación superior (régimen diurno). Específicamente se les preguntó cómo compatibilizan ambas actividades y cuál es la valoración que realizan de su trabajo. A través de estas investigaciones se puede comprobar que existe alta valoración por parte de los jóvenes estudiantes hacia el trabajo que realizan. Los entrevistados reconocen ciertas ventajas, asociadas a la condición de trabajar, como tener mayores responsabilidades, el contacto con diversas personas y la formación personal, entre otros. En lo que respecta a este apartado “El sentido del trabajo” para las motivaciones económicas, la mayoría de los encuestados reconoce tres aspectos predominantes: cubrir gastos personales (49%), pagar la colegiatura de la carrera (16%) y ayudar en gastos del hogar, sobre todo si tienen hijos (12%). Resulta interesante que se perciba como una causa importante el pago de la carrera, volviéndose imprescindible en jóvenes de niveles socioeconómicos bajos, que estudian en institutos profesionales y centros de formación técnica. En el caso de los universitarios, la trayectoria laboral previa es menos recurrente. Sin embargo, casi el 10% de los encuestados reconoce razones no económicas, que generalmente se relacionan con el desarrollo personal que entrega el trabajo.

Desde luego, hay quienes necesitan un ingreso pero existen otros motivos para que un alumno complemente sus estudios con un empleo, como se mencionó anteriormente dichas razones dependerán del estrato socioeconómico del hogar de origen. La diversidad de situaciones y de aportes del trabajo que se presentaron lleva también a

romper con estereotipos contruidos sobre trabajo estudiantil. Si no se parte de las particularidades de cada empleo, de las condiciones de los estudiantes, de su experiencia y de lo que les aporta el trabajo, éste no puede calificarse como benéfico o perjudicial. De esta manera, la experiencia vivencial se construye a partir de los propios parámetros de los jóvenes e independientemente de cómo se concibe socialmente el trabajo estudiantil.

#### **1.4 Generación Y**

Estamos frente a una nueva generación cuyo canal de comunicación más importante son los medios digitales y no el que se da cara a cara. Se le ha denominado como la “Generación Milenio”, “Generación Millennials” o “Generación Y” son jóvenes nacidos entre -1986 a 2002- representan aproximadamente una cuarta parte de la población mexicana (casi 30 millones), según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Son jóvenes que han crecido rodeados de tecnología, se comunican a través de ella, están conectados 24/7. Prefieren horarios flexibles de trabajo y son atraídos por compañías que basan la mayoría de sus operaciones en las tecnologías de información. Les gusta que les den atención, retroalimentación y orientación. Por sus características, han cambiado el esquema de operación y la realidad de las empresas: para ellos es importante el tiempo libre, un espacio para el ocio y un horario de trabajo flexible; hacen énfasis en las metas cumplidas y no en el tiempo que pasan en la oficina. La comunicación con los milenios debe ser horizontal, asertiva, empática y

centrada en la vida actual de ellos, tomando en cuenta sus logros, frustraciones, fracasos, metas, gustos, sueños y lo más importante, las características que definen a su generación y que se centran en el aquí y ahora, y en las tecnologías de información como herramienta de comunicación. Viven con ideas y perspectivas innovadoras para el mundo laboral; sin embargo, sus valores, objetivos y prioridades difieren de las generaciones que dirigen las empresas (Prado, 2014).

En el ámbito laboral, se ha encontrado que a los Millennials les gusta ser incluidos en la toma de decisiones importantes, así como saber que están aportando un valor agregado a la empresa. Buscan que los líderes de las organizaciones los formen como personas y sean sus guías durante su carrera profesional. En contraste con otras generaciones, para los millennials cambiar de un trabajo a otro es usual en la búsqueda de un crecimiento profesional acelerado y un balance total entre el trabajo y la vida personal. Para reclutar millennials con éxito, principalmente se debe entender que sus prioridades son flexibilidad de horarios, trabajo en equipo, dinamismo constante y siempre toman la oportunidad de negociar, ya que no les gusta sentirse subestimados por su edad. La contratación de este talento tiene claros beneficios, pues su adaptación a la cultura corporativa es mucho más rápida, tienen hambre de aprender y combinan el desarrollo de procesos antiguos con innovaciones que generan oportunidades de crecimiento (Staff, 2014).

Principalmente se debe entender que las prioridades o necesidades de los millennials no son las mismas que las de generación anteriores; por ejemplo los baby boomers de 1946 a 1964 y de la generación X de 1965 a 1979, eran personas con muchas ganas de trabajar, no tenían grandes exigencias en cuanto a la remuneración pretendida, y

buscaban estabilidad dentro de una compañía. Pero hoy, la situación es distinta. La motivación de los jóvenes trabajadores ya no es tener un horario fijo dentro de una oficina y un salario seguro a fin de mes, sino que se basa en ganar autonomía y crecer tanto de forma profesional como personal; es decir, lograr un balance para disfrutar su trabajo y su vida (Prado, 2014).

Desde mi experiencia como egresada de la Universidad Nacional Autónoma de México de la carrera de Psicología, el último año de la carrera alterné mi preparación académica insertándome al mercado laboral formal en una empresa de Tecnologías de la Información (TI) dentro del Departamento de Recursos Humanos (R.R.H.H.). Considero una excelente estrategia complementar el estudio con el trabajo; ya que logras incorporar los conocimientos teóricos a la práctica y de esta manera enriqueces tu formación profesional, la razón por la que decidí tomar este empleo a la par de mis estudios fue por ganar experiencia profesional; es decir, no considere prioridad el sueldo, sino ampliar mi Curriculum para en el futuro aspirar a puestos mejores. Sin duda no fue sencillo adaptarme a una rutina que iniciaba a las 5:00 de la mañana y terminaba a las 11:00 de la noche de lunes a viernes; donde además el esfuerzo físico es acompañado de estrés y responsabilidad, quizá ese es el lado oscuro del trabajo estudiantil pero considero que vale la pena ya que además de lograr mi objetivo: ganar experiencia profesional; descubrí durante la práctica algunas de mis habilidades y áreas de oportunidad como persona y como profesional.

Recomiendo a los alumnos que al inicio de la licenciatura ingresen a un empleo informal ya que les aportara competencias laborales y a la mitad o en los últimos semestres de la licenciatura busquen oportunidades en un empleo formal de tiempo

parcial enfocado al área de estudio de interés, de esta manera, podrán sumar al curriculum conocimientos y experiencia laboral. Además es muy importante añadir competencias profesionales como otros idiomas y manejo de programas computacionales que te exige el mundo laboral.

## **CAPÍTULO 2. MOTIVACIÓN DE LOGRO**

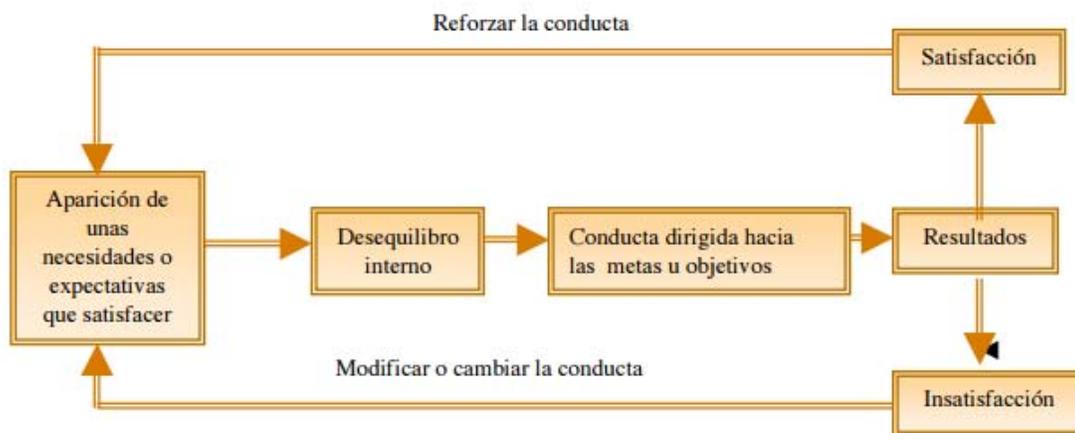
Al tratar de definir la motivación se encuentra que el término ha sido utilizado de diversas formas en Psicología. Los autores coinciden que al aludir a este concepto se refiere a las fuerzas internas y externas que conducen a las personas a comportarse de una manera determinada, a la existencia de diversos tipos de necesidades que cada individuo procura satisfacer, la direccionalidad de la conducta hacia la consecución de unas metas u objetivos; y por último, a un proceso de retroalimentación entre esas fuerzas internas – externas y los individuos, de forma que se puede reforzar la intensidad de sus impulsos para futuras acciones, se puede modificar la orientación de sus esfuerzos o bien puede llevar a no activar nunca más esa conducta (Rodríguez, 2001).

### **2.1 Antecedentes**

La motivación se entiende comúnmente como la fuerza que actúa sobre una persona para que se comporte de determinada manera; supone energía que activa conducta, mecanismos fisiológicos y procesos cognoscitivos. Ésta es un proceso básico relacionado con el principio de supervivencia, ya que determina que el individuo incremente la probabilidad de sobrevivir, y permite comprender la manera en cómo se relaciona con el ambiente. Sin embargo, la importancia de estudiar la motivación reside en su potencia explicativa y predictiva de las conductas humanas en diversos contextos (Manassero y Vázquez, 1998).

Una necesidad da la sensación de carencia, al menos momentáneamente. Algunas carencias pueden ser fisiológicas, de seguridad, sociales o psicológicas. Cuando una persona está privada de varias cosas, por ejemplo beber, tiene un tipo de tensión que lo mueve a una actividad que permitirá mitigar su sed. Por esta razón, las necesidades también pueden llamarse motivos ya que mueven o motivan a actuar, es decir, que “motivación son impulsos internos y externos que estimulan a los individuos a comportarse en una forma específica” (Kossen, 1995, p. 151).

A continuación se describe un modelo general que muestra el proceso de motivación en las personas. Primero, aparece una necesidad o expectativa que origina un desequilibrio interno y para ello dirigirá su conducta hacia aquellas metas y objetivos que considere reduzcan dicho desequilibrio. Existen dos posibles consecuencias de su conducta, los resultados pueden producir satisfacción (se restablece el equilibrio y se produce un reforzamiento que aumenta la probabilidad de repetir la conducta) o insatisfacción (se mantiene el equilibrio y se tendrá que modificar o cambiar la conducta para obtener los resultados deseados (ver figura 6).



**Figura 6. Proceso de motivación.** Fuente: Rodríguez, A. (2001). Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid, Pirámide. p. 111.

## 2.2 Concepto de Motivación

El término motivación proviene de la palabra latina *movere* o *moveo*, que según Reig, Fernández y Jauli, (2003) significa “mover”.

La motivación es un estado interno que: “activa, dirige y mantiene la conducta, además implica impulsos o fuerzas que nos dan energía y nos dirigen a actuar de la manera en que lo hacemos” (Díaz, 2001, p. 67).

De acuerdo con Chiavenato (2004), la motivación, es un proceso psicológico básico que a lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano.

La motivación es la dirección, intensidad, forma, duración, impulsos, deseos, motivos, que se originan dentro y fuera del individuo para iniciar con las funciones y comportamientos, buscando al mismo tiempo lograr metas individuales (Gutiérrez, 2008).

La motivación es el proceso que inicia como una consecuencia fisiológica y psicológica, la cual activa un comportamiento dirigido a una meta (Luthans, 2008). Hablar de motivación, según opinan los autores Hellriegel y Slocum (2004), es hablar de necesidades, habilidades y metas, que definen así:

- Necesidades: deficiencias que una persona llega a experimentar en algún momento. Estas deficiencias pueden ser de tres tipos: fisiológico (necesidad de agua, aire, alimento) psicológico (necesidad de reconocimiento) y social (necesidad de amistades).
- Habilidad: es el talento que posee una persona para poder realizar tareas para el logro de las metas.

- Meta: es el resultado específico que quiere alcanzar la persona. Por ejemplo, las metas de un empleado son una fuerza impulsora, y el alcanzarlas puede reducir significativamente sus necesidades.

Según Cortés y García, (2012) puede decirse que la motivación es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dura esta conducta. Existen tres elementos importantes en el proceso motivador:

- El objeto que se pretende alcanzar.
- La pulsión o energía básica.
- El organismo o persona que recibe el estímulo y reacciona con una respuesta concreta.

Estos elementos van unidos, puesto que se necesitan una serie de estímulos que desencadenen una conducta, es decir, que provoquen una respuesta.

### **2.3 Tipos de Motivación**

La teoría clásica tiene dos dimensiones: la motivación intrínseca, entendida como un signo de competencia y autodeterminación, y la motivación extrínseca, donde se participa en una actividad para conseguir recompensar o evitar castigos (Casas, Carranza y Ruíz, 2011).

#### *- Motivación Extrínseca*

La motivación extrínseca es aquella que procede del exterior del sujeto (personas o eventos) para finalmente terminar en la persona a la que se quiere motivar (Urcola,

2005). Los motivadores extrínsecos consisten en incentivos tangibles y visibles para los individuos (Luthans, 2008). Esta motivación se lleva a cabo a través del empleo de recompensas (reforzadores). Un ejemplo de estos son: el salario, las promociones, el reconocimiento, la seguridad, la formación profesional, entre otras cosas. Sin embargo la motivación también puede llevarse a cabo por el empleo de penalizaciones (castigos). Ejemplos de estos son el despido, la amonestación pública, el traslado, entre otros.

Los motivos extrínsecos son aquellos incentivos y consecuencias ambientales que proporcionan energía y dirección a la conducta. El incentivo da información de que una conducta particular tal vez origine consecuencias de recompensa o castigo. Al hacerlo, los incentivos crean una motivación para dichas conductas particulares. La motivación externa tiene efectos positivos a corto plazo, pero negativos y contrarios a la auténtica motivación a mediano y largo plazo, ya que llega un momento en el que la condición o contingencia deja de surtir efecto, como resultado de un efecto negativo comúnmente llamado saciedad, es decir, el mecanismo reforzante que posibilita que la conducta motivadora se manifieste, deja de ser vital o atractivo (fuerza de valencia) para el individuo, por lo cual este último no valora la necesidad de esforzarse por alcanzar el objetivo (Luthans, 2008).

En resumen la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo. Una recompensa es un objeto ambiental atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que aumenta la probabilidad de que esa conducta se vuelva a dar. Un castigo es un objeto ambiental no atractivo que se da al final de una secuencia de conducta y que reduce las probabilidades de que esa

conducta se vuelva a dar. Un incentivo es un objeto ambiental que atrae o repele al individuo a que realice o no realice una secuencia de conducta. Las personas extrínsecamente motivadas actúan para conseguir motivadores extrínsecos tales como dinero, elogios, o reconocimiento social (Reeve, 1994).

- *Motivación Intrínseca*

El otro tipo de motivación es la motivación interna o automotivación (intrínseca), esta es llamada así porque se encuentra instaurada únicamente en el sujeto (nace y acaba en él). El origen y finalidad está en la propia persona (Urcola, 2005).

Las recompensas intrínsecas incluyen sentimientos de responsabilidad, éxito, logro, de aprender algo de una experiencia, sentimientos de querer ser desafiado o competitivo en algo o varias cosas. El hecho de realizar un trabajo significativo se ha relacionado desde hace tiempo con la motivación intrínseca (Luthans, 2008).

La motivación intrínseca empuja al individuo a querer superar los retos del entorno y los logros de adquisición de dominio hacen que la persona sea más capaz de adaptarse a los retos y las curiosidades del entorno. Las personas intrínsecamente motivadas realizan actividades por el puro placer de hacerlas (Reeve, 1994).

El estudio de la motivación intrínseca es de interés porque se desarrolla desde el interior del individuo, y tiene como objeto cumplir una meta con esmero, por ellos se le denomina también motivación al logro. Para McClelland (1989) es una orientación hacia alcanzar cierto estándar de excelencia; organización, manipulación y dominio del medio físico y social, para ellos es importante la superación de obstáculos, un elevado

nivel de trabajo, y establecer la competitividad por superar su propia labor, así como la rivalidad y la superación de los demás. Díaz-Loving y Andrade Palos (1989 en Manzo, 2004) plantean que la motivación al logro es el deseo por alcanzar normas interiorizadas de excelencia donde los individuos con alta necesidad de logro competirán con sus propios estándares de ejecución y tratarán de hacer las cosas cada vez mejor.

## **2.4 Teoría de McClelland**

Conforme a McClelland (1989) y Reyes-Lagunes (1998), la motivación al logro tiene tres componentes:

- **Maestría:** es una preferencia por tareas difíciles y por intentar hacer las cosas buscando estándares de excelencia internamente prescritos.
- **Trabajo:** representa una dimensión de esfuerzo, el deseo de trabajar duro y tener un buen desempeño, una actitud positiva ante el trabajo en sí.
- **Competencia:** se refiere a la satisfacción derivada de la competencia interpersonal y el deseo de ganar y ser mejor que los demás.

La motivación de logro, según Garrido (1991), es una tendencia a conseguir una buena ejecución en situaciones que implican competencia con una norma o estándar de excelencia, siendo la ejecución evaluada como éxito o fracaso por la misma persona o por otros.

La motivación al logro se genera principalmente por intereses personales, la confianza en las capacidades propias, sin esperar nada a cambio, más que la satisfacción de haber conseguido algo por sí mismo. Se refiere a la búsqueda de una meta orientada a

obtener éxito, superar los esquemas anteriores y realizar una mejor ejecución (Alonso, 2000).

Eisenberg (1994), describen a las personas con motivación al logro con las siguientes características:

- Se esfuerzan por metas alcanzables pero no demasiado fáciles, prefieren situaciones que provean de retroalimentación concreta respecto a los resultados de sus ejecuciones.
- Suelen ser persistentes, realistas y orientadas a la acción.
- Sensibles a sus propios impulsos.
- Son realistas en cuanto a sus potencialidades, a los éxitos y metas que buscan.
- Su pensar está más orientado al futuro, anticipando adecuadamente, las situaciones y predicciones de manera lógica.

Adicionalmente se pueden incluir las afirmaciones de Atkinson y Raynor (1974) sobre las características de la motivación al logro:

- La motivación al logro es una disposición relativamente estable de personalidad.
- Las personas con alta motivación al logro toman en cuenta la probabilidad subjetiva o expectativa de que la realización de una tarea debe ser seguida por el éxito.
- La atracción de realizar una tarea es el valor incentivo del lograr el éxito en esa tarea.

Estas características de las personas con motivación al logro hacen interesante el estudio de este constructo, las personas orientadas al logro se distinguen del resto de la población por el deseo de hacer mejor las cosas, de esta forma, su desempeño en

diferentes áreas de su vida será mejor y contribuirá a tener una sociedad más participativa y productiva. Por ejemplo, en el ámbito escolar, alumnos con motivación de logro óptima, buscarán obtener éxito en las tareas emprendidas al abordar los contenidos escolares, en donde percibirán al conocimiento como un reto, y en la aplicación práctica del mismo un sentido de perfeccionamiento que los lleve a tener un mayor grado de maestría en las labores escolares. En tal caso estamos hablando de alumnos competitivos.

## **2.5 Estudios sobre Motivación de logro**

La motivación al logro es un fenómeno ampliamente estudiado, en México se pueden encontrar una variedad de estudios que aportan elementos interesantes sobre el comportamiento de los mexicanos. A continuación se revisarán brevemente algunos estudios sobre motivación de logro.

Estas investigaciones establecen que las personas cuentan con una necesidad de logro, algunas más que otras, estas personas buscan situaciones en las cuales se puede asumir la responsabilidad personal de encontrar soluciones, así como el poder competir con otras personas o con algún parámetro, ya sea en cuestiones de juego o dinero, para así poder probar a sí mismos que son exitosos pero tienden a evitar las situaciones en las que el éxito no está asegurado; las personas que cuentan con una alta motivación de logro tienen a escoger actividades de dificultad inmediata (Andrade y Díaz, 1985; Díaz, Andrade y La Rosa, 1989).

En forma contraria, las personas que cuentan con una motivación de logro baja solo son motivadas por evitar el fracaso, no buscan el reconocimiento, buscan actividades

fáciles para no tener que fracasar ya que en algunas de esas actividades la mayoría de las personas fracasaría, (Andrade y Díaz, 1985; Díaz, Andrade y La rosa, 1989: Allende, 1996, en Beltrán, 2006).

En el ámbito escolar, la motivación al logro influye en la manera de pensar del alumno, las metas que pretende lograr en relación con su aprendizaje y su desempeño escolar. Si bien el contar con una motivación al logro tiene un efecto positivo en el desempeño escolar, esta asociación es más fuerte en estudiantes considerados resilientes; así lo indica un estudio realizado por Werner y Smith, (1982, en Uriarte, 2006). En población adulta marginada, Palomar y Matus (2010) encontraron que los individuos con motivación al logro, específicamente en el factor de maestría, se encuentran vinculados de manera positiva con la resiliencia.

Se ha validado la escala de orientación al logro de Díaz, Andrade y la Rosa (1989) esto a través de una investigación realizada en el estado de Sonora, México en una población del noreste de este Estado, se buscó el explicar cómo las personas en general y grupos particulares se dirigen a la búsqueda de metas de éxito y la evitación al fracaso; analizaron los resultados de acuerdo al género de las personas ya que esto les permitió establecer cómo se orientan al logro o bien se evita el fracaso.

En el caso de las mujeres, se encontró que mientras más satisfechas están con las cosas que realizan presentan estados de realización y satisfacción en las tareas que desempeñan, además se sienten menos inseguras al momento de lograr una meta.

Algunas mujeres que se motivan hacia la obtención de una gratificación personal en lo que realizan, sin estar interesadas en el desempeño de los demás, lo anterior dirigiéndose a no presentar emociones o sentimientos por el logro de otros; siguiendo

esta línea, mientras más se disgusten con el logro de las demás, mayormente están preocupadas por la crítica o evaluación que de su trabajo pudiera hacerle, las mujeres que cuentan con este tipo de motivación se encuentran menos satisfechas con la calidad de su trabajo, dirigiéndose de manera competitiva y con ello, poseer más emociones negativas (Beltrán, 2006).

En el caso de los hombres se encontró que mientras más dedicados, perfeccionistas y satisfechos en las cosas que hacen bien, mas realizados en lo personal, además de que están menos expuestos a sentir emociones negativas por el logro de los demás, alejándose de la preocupación por la crítica a su desempeño. También mientras más competitivos son para obtener un logro realizarán su trabajo con agrado, sin embargo, más disgustados se sienten cuando alguien les gana o hacen cualquier cosa para obtener un triunfo y están más expuestos a valorar la referencia que tienen los demás de sus logros.

Esta investigación arrojó que los hombres sonorenses cuentan con un deseo de ganar haciendo un esfuerzo posible y lograr un reconocimiento de los otros hacia ellos, así como logros económicos; en el caso de las mujeres, ellas sienten que el alcanzar metas no está en relación al reconocimiento del grupo, sino este tendría que ser ganado por sus conocimientos y habilidades (Beltrán, 2006).

Garrido Gutiérrez, I. (1991) analizó la influencia de género, el tipo de tarea (contingente o no contingente) y la naturaleza de la tarea no contingente (numérica o no numérica), sobre el rendimiento de estudiantes de 2° curso de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense, con edades entre 19 y 22 años, de ambos sexos y de diferente nivel de logro.

Lo que se encontró fue que el nivel de logro parece estar relacionado con el rendimiento cuando la tarea es contingente, cuando el sujeto percibe que el éxito en ella es necesario para conseguir un éxito posterior, aunque su efecto se limita a los varones. Los sujetos con un elevado nivel de logro alcanzan mayor rendimiento que los sujetos con bajo nivel, en la relación de la “tarea contingente” pero solo en los varones. Otras variables deben de incidir, además del elevado nivel de logro, en el rendimiento en la “tarea contingente”, ejerciendo un efecto diferente en sujetos de distinto sexo. Una de las más relevantes puede ser la Perspectiva Temporal Futura. Esta variable cognitivo – emocional (De Volder y Lens, 1982), cuyo aspecto cognitivo se concibe como una disposición a atribuir una elevada valencia a las metas, incluso cuando solo se pueden alcanzar en un futuro lejano. La instrumentalidad percibida y la actitud con respecto al futuro tiene un elevado valor predictivo del rendimiento.

Los resultados indican que el nivel de logro no parece estar relacionado con el rendimiento cuando la tarea es no contingente, cuando el sujeto percibe que el éxito en ella no es necesario para conseguir un éxito posterior.

Archer, J. (1994) investigó las metas de logro como medida de motivación en estudiantes universitarios. Exploró la motivación de 893 estudiantes universitarios del primer año usando las escalas de maestría, desarrollo y metas de enajenación académica. Las escalas fueron desarrolladas para medir estas metas. Variables dependientes incluyendo actitud positiva ante el curso que los sujetos estaban tomando, buena voluntad para emprender tareas difíciles, y el uso reportado de estrategias metacognitivas afectivas.

Una serie de análisis demostró la utilidad de metas a diferencia de las orientaciones motivacionales en los sujetos, la orientación de los sujetos hacia la maestría, desarrollo y metas de enajenación académica mostraron patrones lógicos de relaciones con preferencias hacia las tareas fáciles o difíciles, la actitud positiva hacia el aprendizaje en un curso, y el uso reportado de estrategias afectivas.

Una investigación realizada por Burda, J. y cols. (1996) reportó la importancia que tienen la posición del lugar en el salón de clases universitarios y los cambios en la motivación al logro durante el semestre. Los logros motivacionales medidos al comienzo y al final del semestre para 89 alumnos universitarios.

Los resultados de logros motivacionales al comienzo del semestre fueron mejores para aquellos que ocupaban los asientos ubicados en los dos tercios traseros. Se infirió que los rasgos personales en logros motivacionales dispusieron a estos alumnos a elegir el sentarse enfrente o atrás del salón.

En la UNAM se han realizado varias investigaciones y con diferentes intereses, acerca de la motivación de logro.

Islas Castellanos, Ma. E. (1989) realizó un estudio en donde comparo la motivación de logro entre estudiantes universitarios de las carreras de Lic. en Administración y Lic. en Psicología, procedentes de la UNAM y de una universidad particular en base a sexo y rasgos de personalidad.

Encontró diferencias en relación a los sexos, presentando las mujeres mayor motivación de logro que los hombres. También encontró diferencias con respecto a la carrera siendo los psicólogos los que presentan una menor motivación de logro que los administradores.

En relación a la Universidad de procedencia, no encontró diferencias significativas en la motivación de logro. De acuerdo a sus resultados concluyó que existen algunos aspectos importantes dentro de la motivación de logro, en donde la mayor o menor motivación dependen de las experiencias personales, de la cultura y de los factores intrínsecos de cada individuo; por lo que la motivación de logro forma parte de la personalidad.

Vidrio Guzmán L. (1991) se interesó por correlacionar las diferencias en la motivación de logro entre las mujeres profesionistas activas y las mujeres profesionistas dedicadas al hogar. Observó que tanto las mujeres profesionistas activas como las mujeres profesionistas amas de casa están orientadas al logro ya que las necesidades de orden inferior demuestran estar satisfechas.

Las medidas de los puntajes obtenidos en casa uno de los tres factores de la escala de orientación al logro, se observó que en la dimensión trabajo existe una ligera tendencia en las mujeres profesionistas activas a esforzarse y mantener una actitud más positiva hacia el trabajo; se mantienen casi igual en la dimensión maestría ambos grupos de mujeres; inclinándose por realizar tareas difíciles y buscando hacer las cosas lo mejor posible. En la dimensión competencia aun cuando la diferencia no es significativa, se observó que el grupo de mujeres profesionistas amas de casa tienden a ser más competitivas que las mujeres profesionistas activas. Concluyendo así que no existen diferencias estadísticamente significativas por lo que las mujeres de la muestra están orientadas al logro.

Pereda Santiago, M. (1990) presentó en un artículo los primeros resultados de una serie de investigaciones que comenzaron durante el curso 1984-1985, en el

Departamento de Psicología Diferencial y Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, cuyo objetivo fue analizar la evidencia que pueden tener los aspectos motivacionales en el rendimiento académico.

Los estudios se realizaron a niños y niñas de 7° y 8° de Enseñanza General Básica en un colegio nacional de Madrid.

En sus resultados concluyeron que el Motivo de logro parece ser una variable importante a la hora de hablar de rendimiento académico de los sujetos. A mayor motivo de logro corresponde un mayor rendimiento académico, aunque plantearon que éstos favoreciesen, en los alumnos, el desarrollo de tendencias a alcanzar el éxito, un lugar de tendencias a evitar el fracaso, aun no bastaría con actuar única y exclusivamente sobre el Motivo de logro.

En la enseñanza General Básica se puede considerar como una tarea contingente con relación a una meta futura, esto significa, pasar de un nivel de enseñanza superior, los alumnos de 7° y 8° de EGB, la meta parece estar más próxima que en los alumnos de cursos inferiores.

González, V.R., Ponce H.S. y Raymundo H. Y. (1997) hicieron una investigación con la finalidad de conocer la relación de los factores demográficos con autoconcepto, locus de control y motivación de logro en un grupo de trabajadores de ferrocarriles Nacionales de México.

Los resultados que se obtuvieron indicaron relaciones entre variables demográficas (escolaridad, edad, años de servicio, plaza, lugar de residencia, sexo y estado civil) y las variables de autoconcepto, locus de control y motivación de logro en trabajadores.

Asimismo las correlaciones entre las escalas mostraron asociaciones significativas entre las mismas.

Huerta Contreras, E. y Sánchez Rodríguez, C. (1996) realizaron un estudio para investigar las diferencias que existen entre los egresados universitarios titulados y no titulados de nivel licenciatura. Se encontró que los sujetos titulados están más orientados al logro que los sujetos no titulados, no encontrando diferencias significativas en cuanto a ser el mejor en situaciones interpersonales (competitividad). En relación al estado civil no influye en el nivel de motivación al logro que cada individuo tiene. Sin embargo las mujeres tienen mayor preferencia por tareas difíciles buscando en ellas la perfección (maestría) así como mayor actitud positiva hacia el trabajo en sí mismo (trabajo) y tener el deseo de ser mejores en situaciones interpersonales (competitividad), atribuyendo esto a que actualmente la mujer tiene menos temor al éxito. Por otra parte, se observó que los sujetos que trabajan están más orientados al logro que los que no trabajan ya que estas personas gustan de situaciones que implican responsabilidad personal y de encontrar soluciones a problemas. También encontró que los sujetos que laboran dentro del área de la carrera que estudiaron están realizando un trabajo que les da más satisfacciones.

## **CAPÍTULO 3. SATISFACCIÓN LABORAL**

La motivación al actuar como fuerza impulsora de la conducta humana, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la vida, pero cobra un especial valor en el trabajo ya que es en esta actividad que ocupamos gran parte de nuestra existencia, por lo que es necesario estar motivados por ella de modo que no se convierta en una actividad perturbada y opresora; sino más bien en un medio que nos produzca satisfacción.

La satisfacción laboral de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de una empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté.

En el presente capítulo, se muestran los antecedentes más relevantes sobre la satisfacción laboral, algunas definiciones, las dimensiones que componen a la variable y finalmente la relación que existe entre motivación de logro y satisfacción laboral.

### **3.1 Antecedentes de Satisfacción laboral**

Debido a que el trabajo es una de nuestras principales actividades en la vida, los psicólogos han tenido desde hace mucho tiempo un interés en la satisfacción laboral (Muchinsky, 2007).

La satisfacción laboral es probablemente la actitud ante el trabajo más estudiada desde que empezó a ser considerada explícitamente en los años treinta, como parte esencial del comportamiento humano en ambientes de trabajo (Brief, 1998; Locke, 1976 en Galaz, 2003), con los estudios realizados por Hoppock, quien estudió las diferencias individuales y las diferencias entre grupos ocupacionales, que experimentan grados de satisfacción diferentes (Rodríguez 2001, en Guzmán, 2006). Dicho descubrimiento de Hoppock, impulsó a los científicos sociales a estudiar las actitudes del trabajador y a abordar el tema de la satisfacción laboral. Inicialmente en los intentos para medir la satisfacción se les preguntaba a los trabajadores sus necesidades más importantes y el grado en el que estas se cumplían. Se creía que entre más se satisfacían las necesidades importantes, mayor sería la satisfacción del trabajador (Schaffer, en Landy & Conte, 2005).

Un pionero de estudios relacionados con Satisfacción laboral es Schaffer, quien en los años 40, hizo hincapié en la importancia de variables internas al individuo en la satisfacción laboral y desarrolló una teoría que planteaba la existencia de doce necesidades básicas en el individuo, cuya satisfacción o insatisfacción produce un estado de tensión (insatisfacción laboral) o ausencia de tensión (satisfacción laboral) (Rodríguez 2001, en Guzmán, 2006).

Fue hasta finales de los años cincuenta cuando Herzberg, Mausner, Peterson y Capwell (1957) concluyeron que existe una relación entre la satisfacción y algunas conductas laborales, principalmente el ausentismo y la rotación laboral. Esto permitió la introducción de la “teoría de los dos factores” (Landy y Conte, 2005) al ámbito motivacional y de satisfacción laboral.

El impulso definitivo a la investigación de la satisfacción laboral tiene lugar a partir de la década de los 60, por dos razones fundamentales:

- 1) La tesis, planteada por la escuela de relaciones humanas, de la existencia de una relación directa entre Satisfacción y desempeño en el trabajo, dio lugar a que autores como Vroom (1964, en Guzmán, 2006), Lafaldano y Muchinsky (1984, en Guzmán, 2006) investigaran sobre la misma línea y concluyeran que no existe ninguna relación directa y simple entre la Satisfacción laboral y el desempeño (Rodríguez, 2001 en Guzmán, 2006).
- 2) La publicación de la monografía de Herzberg, Mausner y Snydermann (1959 en Guzmán, 2006) estaba dirigida a conocer la influencia de las características del propio puesto de trabajo en la satisfacción y motivación de los trabajadores, concluyendo con la propuesta del enriquecimiento del trabajo como estrategia para mejorar estos dos elementos (Rodríguez, 2001 en Guzmán 2006).

### **3.2 Definición de Satisfacción laboral**

Los autores Rodríguez, Zarco y González (2009), señalan que en la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada del término satisfacción laboral, a pesar de esto, Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) emprenden a dar una definición mencionando que “es el grado en el cual los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña, así como de las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo”.

Luthans, (2001) la define como: “un resultado de la percepción de los trabajadores de que también su trabajo los provee de esas cosas que se consideran importantes”. Mientras que Ortega (1996, citado en Rivera, 2010) resume las definiciones de Lock, 1976; Dessler, 1980; Blue y Taylor, 1981; Schultz, 1985: la satisfacción en el trabajo se refiere en términos generales al “grado de placer, bienestar o felicidad, que una persona experimenta en su empleo”.

Las percepciones de las personas respecto de diferentes aspectos de su empleo son sinónimo de satisfacción laboral. Por lo cual, la satisfacción laboral es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como diversos aspectos de éstos. Es el grado en que las personas gustan de sus empleos, mientras que la insatisfacción laboral se define como la medida en que sus trabajos les desagradan (Spector, 2002). También se define como “una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Esa actitud implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones” (García-Montalvo, Peiró y Soro, 2003).

En términos generales la Satisfacción laboral es una actitud que desarrolla un trabajador con el transcurso del tiempo, en la medida que el empleado obtiene mayor información acerca del lugar de trabajo, dicha actitud se puede transformar en cuestión de días de acuerdo a factores específicos del trabajo, características individuales del trabajador y sus relaciones interpersonales fuera del trabajo.

### **3.3 Dimensiones de Satisfacción laboral**

Según Baghat y Chassie la satisfacción en el trabajo se compone por siete dimensiones que actúan como estado integrado en la predicción del comportamiento laboral (Guzmán, 2006).

1. Trabajo mismo: incluye su contenido y rutinas para estimar el grado en que las personas sienten que su actividad laboral es agradable, creativa y pone a prueba sus habilidades y conocimientos. Los factores implicados en esta dimensión son: Nivel y status del trabajo, establecimiento del trabajo y rotación de puestos, control sobre los métodos de trabajo, control sobre el ritmo de trabajo y responsabilidad.
2. El jefe: hace referencia al sistema de autoridad de la organización y en la medida en que se proporciona recompensas y castigos a los empleados, se interesan por su bienestar y de qué forma se supervisan las actividades laborales. Los factores implicados son: satisfacción con el mando, consideración con los supervisores, interacción con los jefes, supervisión centrada en el empleado, participación en la toma de decisiones, habilidades para influir en las condiciones de trabajo, grado y autonomía y cantidad de reconcomiendo.
3. Compañeros de trabajo: hace referencia a la medida en que los empleados sienten que sus relaciones con los compañeros de trabajo son agradables. Los factores implicados son: la habilidad del grupo para cumplir las necesidades de trabajo, grupos pequeños y cohesivos, interacción positiva entre los miembros, adaptación y simpatía del grupo e interdependencia de los objetivos individuales y del grupo.

4. Salario y prestaciones sociales: grado en que los empleados que tanto su sueldo y prestaciones se ajustan a sus necesidades y aspiraciones, una dimensión implicada aquí es la posición que ocupa el individuo dentro de la jerarquía.
5. Oportunidades de promoción: se refiere a las oportunidades que reciben los trabajadores de avanzar y obtener mejores puestos de trabajo, así como los sentimientos de que las políticas de ascenso son justas.
6. Horas de trabajo: se refiere al tiempo que una persona permanece en su trabajo y como hace uso de las horas asignadas a él, ya que el exceso de horas de trabajo puede traer consecuencias negativas en la salud del trabajador.
7. Carga de trabajo: se refiere a la relación entre la cantidad de trabajo que tiene que realizar un sujeto y el tiempo para efectuarlo, además de las facilidades que tenga para llevarlo a cabo.

### **3.4 Satisfacción laboral y su relación con motivación de logro**

Según Rodríguez, (2014) uno de los problemas principales que enfrentan las organizaciones, es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores e intensificar la satisfacción laboral e interés en el trabajo. El estudio de la satisfacción laboral constituye un área relativamente antigua y difícil de la psicología industrial; sin embargo es la que trata de explicar las razones por las cuales las personas se sienten motivadas para hacer algo y, si es que lo llevan a cabo, por qué hacen eso y no otra cosa. El problema se divide en dos partes: la naturaleza de la fuerza impulsora (de dónde proviene; cuáles son sus propiedades) y su dirección y mantenimiento (qué efectos tiene en el comportamiento de las personas). Durante

mucho tiempo, estas interrogantes han cautivado a psicólogos y gerentes de todas las corrientes. En realidad, existen tantos enfoques y teorías en esta área que la mayoría de los estudiosos han tratado de clasificarlos en diferentes grupos, como la teoría de las necesidades de Maslow, de los dos factores de Herzberg, y McClelland, cabe mencionar que los psicólogos han ido modificando en los últimos tiempos tanto las teorías como las aplicaciones prácticas en este campo. La satisfacción laboral anteriormente ha sido estudiada por su posible utilidad predictiva para la comprensión de algunas variables de rendimiento laboral.

Por otra parte existe la importancia del estudio sobre la Motivación de Logro, este constructo lo conceptualizaron como una disposición relativamente estable para esforzarse por el éxito en cualquier situación donde se aplique un estándar de excelencia; (Atkinson y Birch, 1998 en Rodríguez, 2006) argumentan que la motivación de logro es aquella que empuja y dirige a la consecución exitosa, de forma competitiva, de una meta u objeto reconocido socialmente.

Aguilar Hernández, V., (1989), realizó una investigación relacionando la motivación de logro y la satisfacción laboral con gerentes de nivel medio pertenecientes a empresas del sector privado como: bancos, seguros, servicios de consultoría, de la transformación y reparación de vehículos de autotransporte, con los resultados que obtuvo supuso que los sujetos de la muestra están inmersos en una idiosincrasia característica de la población mexicana que, de acuerdo con Díaz – Guerrero (1974), comparte premisas histórico-socio-culturales heredadas en la historia de cada grupo y que resultan ser el ingrediente principal del ecosistema humano.

La conclusión a la que llegó en la muestra gerencial que estudió, la evaluación del ámbito laboral estuvo relacionada con los aspectos económicos (sueldo y prestaciones) del trabajo desempeñado para los sujetos que muestran esfuerzo y dedicación dentro del marco de las políticas y procedimientos organizacionales. El perfeccionamiento en las labores realizadas y la superación de los compañeros de trabajo mediante la competencia no pareciera tener importancia para los gerentes estudiados. Lo anterior apunta a una probable relación entre el deseo de trabajar de manera ardua y esforzada (percibiendo los satisfactores económicos que les permita un ingreso real que justifique su status organizacional) y la evaluación favorable del ambiente laboral, sin que sean muy importantes las condiciones ambientales, las relaciones interpersonales o la autoexpresión que puedan obtener por medio de su trabajo. La correlación prácticamente nula y carente de significancia entre la motivación de logro y satisfacción laboral.

En 1992 Pérez Fajardo, L. estudió la relación que existe entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en agentes de seguros y entre otras cosas encontró que los agentes obtienen puntajes más altos en maestría y competencia, que en la escala de trabajo. Esto lo atribuyo a que los agentes de seguros tienen independencia en la relación de su trabajo y tienen que asumir la responsabilidad de sus actividades con el fin de tener éxito, es por eso que tienen preferencia por hacer cosas intentando la perfección (maestría). Por lo que concluyó que existe una relación significativa entre la motivación de logro y la satisfacción laboral y además de que les gusta hacer las cosas orientadas a la excelencia les da satisfacción el trabajo que realizan.

Pérez y Robina (2003), diferencia empíricamente la motivación y la satisfacción en su estudio sobre la satisfacción laboral de los empleados públicos, de tal forma que considera como motivación las aspiraciones de los trabajadores según las distintas características que integran su puesto, mientras que relaciona la satisfacción con el grado de cumplimiento de dichas aspiraciones.

Por tanto, y desde el punto de vista del trabajador, el proceso generado entre motivación y expectativas, deriva en la percepción global de la satisfacción laboral experimentada en su puesto de trabajo.

Finalmente la satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del trabajo y de las organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo.

## CAPÍTULO 4. MÉTODO

### 4.1 Planteamiento del problema

A lo largo de la historia se ha mostrado una gran importancia al estudio de la motivación de logro y la satisfacción laboral, ha sido muy interesante hablar de la motivación que rodea a la persona, así como la satisfacción que se presenta en el individuo al desempeñar una actividad y de esta forma es como se han plasmado diversos estudios sobre dichas variables.

En primer lugar me pareció interesante retomar estas variables y correlacionarlas con una muestra actual (generación millennials); es decir, con una muestra con características diferentes y contrastantes a muestras de estudios anteriores, entendiendo que esta nueva generación “Y” viene a revolucionar los estándares de motivación y rompiendo paradigmas en el campo laboral, por lo cual considero que debemos estudiar a profundidad dicha generación para poder comprenderla y absorber positivamente lo mejor de cada joven.

En segundo lugar pretendí estudiar un fenómeno que pudiera comparar con mi experiencia propia para posteriormente compartirla y es así que el fenómeno estudiantil me parece un tema interesante pues los estudiantes que trabajan, están inmersos en dos ámbitos totalmente diferentes y expuestos a diversos factores que pueden repercutir en la percepción que tienen sobre su trabajo.

Es así que esta investigación pretende enmarcar la relación que se da entre la motivación al logro y la satisfacción laboral en estudiantes universitarios (generación millennials) primero para conocer en qué nivel se ubican en ambas variables y

posteriormente comprender el comportamiento de los jóvenes tanto en las organizaciones como en las universidades.

#### **4.2 Justificación del problema**

Es interesante conocer que es lo que motiva o desmotiva a una persona al logro de sus metas y saber si estos logros tienen relación o no con la satisfacción personal que experimenta.

Saber si la motivación al logro y la satisfacción laboral son variables que se correlacionan o no; nos ayuda a comprender el comportamiento de esta muestra en específico; lo que permitirá realizar aportes tanto en el campo laboral como en el académico.

Los profesores forman parte fundamental del desarrollo del alumno tanto personal como profesionalmente, es por eso que es importante que conozcan el grado de motivación al logro de los estudiantes, para que desarrollen de una manera más integral la creatividad y exijan un mayor desempeño de las tareas que les mandan. Tomando en cuenta que los estudiantes están a un paso de incorporarse al mercado de trabajo y es aquí precisamente donde empieza la competencia con otros profesionistas, teniendo como resultado individuos más motivados hacia el logro, aumentando la probabilidad de éxito en el trabajo que desempeñe.

Por otro lado es igualmente importante que las empresas mexicanas reconozcan a una generación con un nuevo esquema de trabajo y visión personal, de esta manera podrán

comprender las necesidades de su recurso humano, empatar las metas personales con las metas organizacionales y obtener beneficios para ambos (trabajador/empresa).

### **4.3 Pregunta de investigación**

¿Existe relación entre Motivación de logro y Satisfacción laboral en estudiantes universitarios que trabajan?

### **4.4 Hipótesis**

H<sub>1</sub>. Existe relación estadísticamente significativa entre motivación de logro y Satisfacción laboral en estudiantes que trabajan.

H<sub>0</sub>. No existe relación estadísticamente significativa entre motivación de logro y Satisfacción laboral en estudiantes que trabajan.

### **4.5 Variables**

Las variables pueden definirse como todo rasgo, cualidad, característica cuya magnitud puede variar en los casos individuales; es decir, que las variables son todo aquello que vamos a medir, controlar y estudiar en una investigación (Zorrilla, 1988).

Las variables que se manejaron en esta investigación son:

- Motivación de Logro.
- Maestría, Competencia y Trabajo.

- Satisfacción Laboral
- Jefe, Salario y prestaciones, Promociones, Compañeros y Trabajo mismo.
- Variables Sociodemográficas: edad, sexo, estado civil, puesto de trabajo y antigüedad en el puesto.

### **Definición conceptual de variables.**

- Motivación de Logro: Impulso para tener éxito. McClelland (1985 en Reeve, 2009).
- Satisfacción Laboral: Es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Chiang, Salazar y Nuñez, 2007).

Según el Diccionario de la Real Academia Española, (2014):

- Maestría: Arte y destreza en enseñar o ejecutar algo.
- Competencia: Contienda entre dos o más personas sobre algo.
- Trabajo: Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual algo.
- Jefe: Superior o cabeza de una corporación, partido u oficio.
- Salario y prestaciones: Paga o remuneración regular.
- Promociones: Iniciar o impulsar una cosa o un proceso, procurando su logro.
- Compañeros: Persona que se acompaña con otra para algún fin.
- Trabajo mismo: Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual algo.
- Edad: Tiempo transcurrido desde el día de nacimiento, hasta el día de la aplicación del proyecto.

- Sexo: Condición orgánica que distingue a los seres humanos de acuerdo a los órganos genitales externos.
- Puesto de trabajo: Lugar o sitio señalado o determinado para la ejecución de algo. Área de estudio (psicología), no área de estudio.
- Estado civil: Clase o condición de una persona en el orden social.

### **Definición Operacional de Variables**

- Motivación al Logro: Respuesta registrada por el instrumento de medición Motivación al logro de Díaz Loving y Cols., 1989 (ver anexo 1).
- Maestría: Respuesta registrada de los reactivos 2, 5, 8, 10, 13, 18 y 19 del instrumento de medición Motivación al logro de Díaz Loving y Cols., 1989 (ver anexo 1).
- Competencia: Respuesta registrada de los reactivos 3, 4, 11, 15, 17 y 20 del instrumento de medición Motivación al logro de Díaz Loving y Cols., 1989 (ver anexo 1).
- Trabajo: Respuesta registrada de los reactivos 1, 6, 7, 9, 12, 14, 16 y 21 del instrumento de medición Motivación al logro de Díaz Loving y Cols., 1989 (ver anexo 1).
- Satisfacción Laboral: Respuesta registrada por el instrumento de medición Escala de Satisfacción Laboral de García B.E. 1985 (ver anexo 2).
- Jefe: Respuesta registrada de los reactivos 3, 8, 14, 16 y 21 del instrumento de medición Escala de Satisfacción Laboral de García B.E. 1985 (ver anexo 2).

- Salario y prestaciones: Respuesta registrada de los reactivos 5, 10 y 22 del instrumento de medición Escala de Satisfacción Laboral de García B.E. 1985 (ver anexo 2).
- Promociones: Respuesta registrada de los reactivos 4, 9 y 20 del instrumento de medición Escala de Satisfacción Laboral de García B.E. 1985 (ver anexo 2).
- Compañeros: Respuesta registrada de los reactivos 2, 7, 12 y 19 del instrumento de medición Escala de Satisfacción Laboral de García B.E. 1985 (ver anexo 2).
- Trabajo mismo: Respuesta registrada de los reactivos 1, 6, 11, 13, 15, 17 y 18 del instrumento de medición Escala de Satisfacción Laboral de García B.E. 1985 (ver anexo 2).
- Edad: Respuesta registrada por los participantes en la sección de datos sociodemográficos, dependiendo del tiempo que haya transcurrido desde su nacimiento hasta la fecha de realización de la investigación.
- Sexo: Respuesta registrada por los participantes en la sección de datos sociodemográficos, ya sea masculino o femenino.
- Estado civil: Respuesta registrada por los participantes en la sección de datos sociodemográficos, respuesta libre.
- Puesto de trabajo: Respuesta registrada por los participantes del puesto de trabajo que ocupan relacionado con el área de estudio (psicología) o no área de estudio.
- Antigüedad en el puesto: Respuesta registrada por los participantes en la sección de datos sociodemográficos, dependiente del tiempo que haya

transcurrido desde el primer día que ocupó el puesto actual, hasta la fecha de la aplicación del proyecto.

#### **4.6 Participantes**

46 estudiantes de Licenciatura en la Facultad de Psicología del área organizacional en octavo semestre de la UNAM, campus Ciudad Universitaria en México D.F. que actualmente se encuentren trabajando.

#### **4.7 Tipo de muestreo**

El método de muestro utilizado fue no probabilístico accidental; ya que la elección de los elementos dependió de las características de la investigación (Hernández, 2001).

#### **4.8 Tipo de estudio y diseño**

Se realizó un estudio correlacional; donde se recolectaron datos de la Escala de motivación de logro y de la Escala de Satisfacción Laboral en un solo momento y en un tiempo único. El propósito del estudio correlacional es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, 2002).

Es una investigación con diseño no experimental transversal, ya que es un búsqueda empírica y sistemática en la cual no se tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin

una intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables dependientes e independientes (Hernández, 2002).

#### **4.9 Instrumentos**

Para medir Motivación de Logro se utilizó la escala desarrollada por Spencer y Helmreich, validada y confiabilizada en México por Díaz Loving R; Andrade y La Rosa, (1989).

Las dimensiones manejadas por el instrumento son: trabajo, maestría y competencia, la escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta que van de “Totalmente de acuerdo” hasta “Totalmente en desacuerdo”, el nivel 1 es para el nivel de satisfacción más bajo y el 5, para el más alto. La prueba consta con 21 reactivos divididos entre las tres escalas mencionadas. Los reactivos que eligieron Díaz Loving, Andrade y La Rosa (1989) fueron aquellos que tuvieron una carga factorial mayor a .35 en cada uno de los factores.

La matriz inicial mostró 8 factores con valores, eligieron mayores a 1 que en conjunto explican 57,6% de la varianza total de la escala. De estos 8 factores eligieron los 3 primeros que explican 36.7% de la varianza total de la escala por su claridad conceptual y porque correspondieron a la concepción teórica.

La confiabilidad de esta prueba se obtuvo mediante el alpha de Cronbach, dando un índice de consistencia interna siguiente:

Maestría = .78

Competencia = .79

Trabajo = .81

- a) Maestría: es una preferencia por tareas difíciles y por intentar hacer las cosas buscando estándares de excelencia internamente prescritos y está por 7 reactivos: (2, 5, 8, 10, 13, 18, 19).
- b) Competencia: se refiere a la satisfacción derivada de la competencia interpersonal y el deseo de ganar y ser mejor que los demás y está constituida por 6 reactivos: (3, 4, 11, 15, 17, 20).
- c) Trabajo: representa una dimensión de esfuerzo, el deseo de trabajar duro y hacer un buen trabajo, una actitud positiva hacia el trabajo en sí y se compone por 8 reactivos: (1, 6, 7, 9, 12, 14, 16, 21).

El instrumento para medir la Satisfacción Laboral de la Escala de Satisfacción Laboral de García B.E. (1985).

La escala de Satisfacción Laboral consta de 22 reactivos tipo Likert (ver anexo 2) que contempla las siguientes opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (5) a Totalmente en desacuerdo (1), los puntos 1 y 2 de la escala, se refieren a las calificaciones más bajas en relación a lo que se está midiendo, los puntos 4 y 5 se refieren a las calificaciones más altas, mientras que el punto medio designado por el número 3 se considera indecisión. Se obtuvo una consistencia interna de .769 (Alpha de Cronbach). La escala mide la satisfacción laboral del individuo tomando en cuenta cinco facetas o subescalas:

- 1. Jefe: interacción con el jefe, está constituida por 5 reactivos (3, 8, 14, 16 y 21).
- 2. Salario y prestaciones: autosatisfacción con la cantidad salarial obtenida, está conformada por 3 reactivos (5, 10 y 22).

3. Promociones: número de ascensos que ha obtenido, cuenta con 3 reactivos (4, 9 y 20).
4. Compañeros: interacción con sus compañeros de igual rango, está formada por 4 reactivos (2, 7, 12 y 19).
5. Trabajo mismo: grado de autosatisfacción que tiene el empleado, conformado por 7 reactivos (1, 6, 11, 13, 15, 17, 18).

#### **4.10 Procedimiento**

Para que la muestra cumpliera las características requeridas por la investigación, se realizó un acercamiento a los salones de la Facultad de Psicología, una vez obtenida la autorización del profesor en turno se preguntaba a los estudiantes, si cursaban octavo semestre de la carrera de Psicología y si trabajan actualmente, si cumplían ambos requisitos les solicitábamos que resolvieran el cuestionario de Motivación de Logro y la Escala de Satisfacción Laboral, en la misma aula, donde se trató de mantener las condiciones óptimas para la aplicación, tales como buena iluminación, mínimo ruido, ventilación, teníamos el mobiliario adecuado como sillas y mesas, el tiempo de aplicación de ambos instrumentos llevo aproximadamente 15 minutos y la cantidad de estudiantes que respondían los instrumentos variaba en cada aula.

Seleccionados a los participantes se procedió a darles las instrucciones correspondientes:

“Se está realizando una investigación con el fin de titulación, se les entregan dos instrumentos, el primero mide Motivación al Logro y el segundo Satisfacción laboral,

por favor lean las instrucciones que aparecen en el encabezado de las hojas que se les han proporcionado, si tienen alguna duda de cómo responder pueden preguntar”.

Se hizo hincapié que sus respuestas son de carácter anónimo y confidencial por lo que se les pidió completa sinceridad al contestar. La información recabada tiene únicamente fines estadísticos, por lo tanto, los resultados no influirán sus laborales desempeñadas.

## CAPÍTULO 5. RESULTADOS

El principal objetivo de esta investigación fue encontrar si existe relación estadísticamente significativa entre Motivación de Logro y la Satisfacción Laboral en estudiantes que trabajan, en este capítulo se presentan los resultados del análisis descriptivo e inferencial al que fueron sometidos los datos.

### 5.1 Análisis estadístico

#### - Características sociodemográficas de la muestra

La muestra estuvo conformada por 46 estudiantes de octavo semestre de la Facultad de Psicología del área Organizacional, campus Ciudad Universitaria.

Las variables sociodemográficas analizadas son sexo, edad, estado civil, puesto de trabajo y antigüedad en el puesto.

**Sexo:** De los 46 participantes que conformaron la muestra, 37%= 17 pertenecen al género masculino y 63%=29 al femenino.

**Edad:** El rango de edad comprendido fue de 21 a 26 años teniendo una mediana de  $m= 22$ , es decir, que la edad más predominante dentro de la muestra fue de 22 años; la media obtenida fue de 23 años.

**Estado civil:** El 4%= 2 viven en unión libre y 96%= 44 reportan ser solteros.

**Puesto de trabajo:** De acuerdo a los datos obtenidos; el 67%= 31 ocupan un puesto de trabajo relacionado a su área de estudio (psicología), mientras que el 33%= 15 ocupan un puesto de trabajo ajeno a su área de estudio.

**Antigüedad en el puesto de trabajo:** De acuerdo con los datos obtenidos, la distribución por antigüedad de puesto es la siguiente (ver tabla 3):

Antigüedad en el puesto (meses)	Distribución (%)
1	4
2	6
3	11
5	6
6	22
7	4
8	9
12	20
14	7
24	11

**Tabla 3. Distribución por antigüedad en el puesto**

### **- Estadística inferencial**

Se calificaron ambas escalas de medición. La Escala de Motivación al logro presenta una calificación mínima de 21 puntos y una calificación máxima de 105 puntos; la calificación obtenida por la muestra son los siguientes resultados (ver tabla 4):

<b>Calificación total de Escala Motivación al Logro</b>			
21 reactivos	Calificación mín.	Calificación máx.	Media
Calificación de	66	99	85.152
alumnos			

**Tabla 4. Calificación total de la Escala de Motivación al logro.**

La Escala de Satisfacción laboral presenta una calificación mínima de 22 puntos y una calificación máxima de 110 puntos; la calificación obtenida por la muestra son los siguientes resultados (ver tabla 5):

<b>Calificación total de Escala Satisfacción Laboral</b>			
22 reactivos	Calificación mín.	Calificación máx.	Media
Calificación de	61	110	77.282
alumnos			

**Tabla 5. Calificación total de Escala Satisfacción laboral.**

Posteriormente se realizó un análisis correlacional el cual tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables en un contexto en particular. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (Hernández, 2002).

Se utilizó una correlación Producto Momento de Pearson con los datos del nivel total de Motivación de logro y de Satisfacción laboral de los participantes que respondieron las escalas correspondientes. No existe una correlación estadísticamente significativa entre Motivación de logro y Satisfacción laboral en estudiantes universitarios que trabajan en este estudio (ver tabla 6).

### Correlaciones

		TOTAL MOTIVACIÓN DE LOGRO	TOTAL SATISFACCIÓN LABORAL
TOTAL	Correlación de Pearson	1	.287
MOTIVACIÓN DE	Sig. (bilateral)		.053
LOGRO	N	46	46
TOTAL	Correlación de Pearson	.287	1
SATISFACCIÓN	Sig. (bilateral)	.053	
LABORAL	N	46	46

Tabla 6. Correlación entre Motivación de logro y Satisfacción laboral

Para tener un panorama más amplio con respecto a la relación que tiene la Motivación de logro y la Satisfacción laboral se correlacionaron sus factores, obteniendo los siguientes resultados (ver tabla 7):

### Correlaciones

	Maestría	Competencia	Trabajo
Jefe	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson
	.441**	.385**	.480**
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	.002	.008	.001
Salario y prestaciones	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson
	.303*	.215	.422**
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	.040	.151	.004
Promociones	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson
	.169	.126	.323*
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	.263	.404	.031
Compañeros	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson
	.289	.338*	.463**
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	.052	.022	.001
Trabajo mismo	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson	Correlación de Pearson
	.173	.347*	.202
	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
	.262	.021	.195

Tabla 7. Correlación entre factores.

- El factor Jefe correspondiente a la variable Satisfacción laboral tiene una correlación significativa con las 3 dimensiones de la variable Motivación al logro.
- El factor trabajo correspondiente a la variable Motivación al logro se correlaciona con las dimensiones Jefe, Salario y prestaciones, Promociones y Compañeros pero no con la dimensión Trabajo mismo.
- El factor Competencia de la variable Motivación al logro se correlaciona únicamente con los factores Jefe, Compañeros y Trabajo mismo de la variable Satisfacción laboral
- El factor Maestría de la variable Motivación al logro se correlaciona únicamente con los factores Jefe, Salario y prestaciones de la variable Satisfacción laboral.

## CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

De acuerdo al objetivo planteado, y después de analizar los datos arrojados por el estudio se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre Motivación al logro y Satisfacción laboral en estudiantes universitarios que trabajan; es decir, que los factores que conforma la orientación del individuo a vencer obstáculos para alcanzar estándares de excelencia, partiendo de criterios internos o externos, impuestos (motivación de logro) no corresponden a la actitud que los participantes tienen hacia los elementos que conforman su ámbito de trabajo (satisfacción laboral).

Podemos observar según la literatura características similares entre la nueva generación Millennials y las personas orientadas al logro:

<b>Motivación al logro (Einsernberg, 1994):</b>	<b>Millennials (Prado, 2014):</b>
Se esfuerzan por metas alcanzables	Se esfuerzan por metas cumplidas
Orientadas a la acción, hacer mejor las cosas	Buscan atención, retroalimentación y orientación

Encontramos una muestra con un puntaje elevado en motivación de logro, tomando en cuenta que las personas tienen con una necesidad de logro, algunas más que otras (Andrade y Díaz, 1985; Díaz, Andrade y La Rosa, 1989).

Según las investigaciones que se realizaron en el Departamento de Psicología Diferencial y Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, los sujetos con un alto motivo al logro tienden a plantearse metas futuras y no tantas inmediatas, a no ser que estas últimas le sirvan para alcanzar las primeras. Esto explica que para los alumnos el pasar de semestre es una meta inmediata contingente con la meta final, lo que significa que el estar más próximos de terminar la carrera (meta final) presentan una motivación más elevada que los alumnos de semestres inferiores.

Aunque en este estudio no se hizo un análisis profundo de las variables sociodemográficas, podemos coincidir con González, V.R., Ponce H.S. y Raymundo H. Y. (1997) quienes hicieron una investigación con la finalidad de conocer la relación de los factores demográficos con autoconcepto, locus de control y motivación de logro en un grupo de trabajadores de ferrocarriles Nacionales de México.

Los resultados que se obtuvieron indicaron relaciones entre variables demográficas (escolaridad, edad, años de servicio, plaza, lugar de residencia, sexo y estado civil) y las variables de autoconcepto, locus de control y motivación de logro en trabajadores. Asimismo las correlaciones entre las escalas mostraron asociaciones significativas entre las mismas.

Aunque en este estudio no se comparó con alumnos que no trabajan el estudio de Huerta Contreras, E. y Sánchez Rodríguez, C. (1996), nos da una posible respuesta al nivel alto en motivación al logro de nuestra muestra, pues ellos realizaron un estudio para investigar las diferencias que existen entre los egresados universitarios titulados y no titulados de nivel licenciatura, observaron que los sujetos que trabajan están más

orientados al logro que los que no trabajan ya que estas personas gustan de situaciones que implican responsabilidad personal y de encontrar soluciones a problemas. También encontraron que los sujetos que laboran dentro del área de la carrera que estudiaron están realizando un trabajo que les da más satisfacciones.

Nuestro resultado coincide con el estudio de Aguilar Hernández, V., (1989), realizó una investigación relacionando la motivación de logro y la satisfacción laboral con gerentes de nivel medio pertenecientes a empresas del sector privado como: bancos, seguros, servicios de consultoría, de la transformación y reparación de vehículos de autotransporte, concluyendo que la correlación es prácticamente nula y carente de significancia entre la motivación de logro e satisfacción laboral. Aunque los participantes presentan características diferentes; en el estudio de Aguilar contemplamos que su muestra pertenece a la generación baby boomers y señala que sujetos de la muestra están inmersos en una idiosincrasia característica de la población mexicana que, de acuerdo con Díaz – Guerrero (1974), comparte premisas histórico-socio-culturales heredadas en la historia de cada grupo y que resultan ser el ingrediente principal del ecosistema humano. Encuentra una probable relación entre el deseo de trabajar de manera ardua y esforzada (percibiendo los satisfactores económicos que les permita un ingreso real que justifique su status organizacional) y la evaluación favorable del ambiente laboral, sin que sean muy importantes las condiciones ambientales, las relaciones interpersonales o la autoexpresión que puedan obtener por medio de su trabajo; estas características son contrarias con las particularidades de los millennials, ellos buscan principalmente flexibilidad de horario y

son muy importantes las condiciones laborales (ambiente ecológico) y sin duda las relaciones interpersonales.

Por el contrario Pérez Fajardo, L. (1992) concluyó que existe una relación significativa entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en agentes de seguros y entre otras cosas encontró que los agentes de seguros obtienen puntajes más altos en maestría y competencia, que en la escala de trabajo. Podemos asumir lógico este contraste ya que atribuyó que los agentes de seguros tienen independencia en la relación de su trabajo y tienen que asumir la responsabilidad de sus actividades con el fin de tener éxito, en cambio con la muestra de estudiantes que tienen empleos de menor responsabilidad.

Conforme a la literatura revisada y los hallazgos encontrados en esta investigación concluimos que la motivación al logro es la manifestación activa de las necesidades del individuo, la satisfacción por tanto se referirá al bienestar que se experimenta cuando son satisfechas la necesidad y la motivación, al impulso y esfuerzo para hacerlo y no necesariamente tiene que existir una relación positiva entre motivación y satisfacción, un individuo muy motivado puede estar insatisfecho o simplemente en un estado neutral de satisfacción; lo que sí parece quedar claro es que en todos los casos el nivel de satisfacción puede y de hecho conduce a la acción y por tanto afecta el comportamiento y los resultados.

En la actualidad existen nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: la globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento. Considerando los tiempos actuales sujetos a unos cambios drásticos y exponenciales y desde mi

experiencia creo que es absolutamente vital proceder a la ejecución de procesos de cambio tanto personales como en las organizaciones empresariales.

Probablemente años atrás el ideal era únicamente estudiar; en la actualidad no se puede afirmar que trabajar durante los estudios constituya necesariamente un inconveniente para la formación e inserción profesional de los egresados, sino que incluso puede facilitar una inserción profesional más exitosa que la de aquellos egresados que sólo estudiaron.

### **Limitaciones y sugerencias**

Si bien esta investigación, tomó en cuenta los aspectos más relevantes en el ámbito laboral de la persona que estudia y trabaja, es importante llevar a cabo un estudio más completo.

Por otro lado es necesario tomar añadir más variables, como otras carreras y/o rango salarial que no fueron tomadas en cuenta en esta investigación y que resultan ser aspectos que influyen directamente en las variables de Motivación de logro y Satisfacción laboral del estudiante que trabaja.

En futuras investigaciones podrían considerar comparar las características de la muestra por ejemplo; si existen diferencias entre la Motivación de logro entre hombres y mujeres o si el estado civil o la edad influyen en el grado de motivación o satisfacción laboral.

Otro aspecto que debiera tomarse en cuenta para futuras investigaciones es el aumentar el tamaño de la muestra.

Resulta evidente que si los empleadores brindaran más oportunidades a los estudiantes universitarios y las condiciones de empleo fueran idóneas, ambas partes de beneficiarían y con ello podrían incrementar competitividad.

## REFERENCIAS

- Aguilar Hernandez, V. (1989). *Motivación de logro y satisfacción en el trabajo*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología UNAM. México.
- Alonso, I. (2000). *Motivación y aprendizaje en el aula*. Madrid, España: Santillana.
- Arana M. W., (2004). *Motivación en la Gestión Empresarial*.
- Archer, J. (1994). Achievement goals as a measure of motivation in university students. *Contemporary Educational Psychology*. 19 (4). p. 430-446.
- Atkinson, J. & Raynor, J. (1974). *Motivacion and achievement*. Washington, DC: Winston.
- Beltrán, S. (2006). *Motivación al logro, ecitación al fracaso. Una comparación en dos comunidades: Sonora-México-Paraiba-Brasil*.
- Burda, J. Brooks, C. (1996). *College classroom position and chandes in achievement motivation over semester*. *Psychological Reports*. 78 (1). p. 331-336.
- Casas Santi, V., Carranza Peña, G. & Ruíz Badillo, A. (2001). *Guía para la planeacion didáctica en la Universidad*. México: UPN Polvo dde gis.
- Chiang M., Salazar C. y Nuñez A. (2007). Clima social en el trabajo y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoría*, 16 (2).
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional. La dinámica de éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores.
- Cortés, M. & García, A. (2012). *La motivación en el mundo del trabajo. Organización del Servicio y Trabajo de secretariado*. Recuperado de <http://oser.wikispaces.com/file/view/Motivacion+en+el+trabajo.pdf>
- Díaz Barriga, F. (2001). *La motivación escolar y sus efectos en el aprendizaje en estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: Mc. Graw Hill.
- Eisenberg, A. (1994). *Influencia de la familia de origen en la orientación al logro y el locus de control*. Tesis para obtener el grado de Maestría. UNAM. Facultad de Psicología. México.
- Galaz, F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública*. México: ANUIES.

- García-Montalvo, J., Peiró, J.M. & Soro, A. (2003). *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. Bancaja-Ivive: Valencia.
- Garrido Gutiérrez, I. (1991). Motivación de logro, diferencias relacionadas con el género y rendimiento. *Revista de Psicología General y Aplicada*. (4). p. 405-4011.
- Garrido, I. (1991). *Motivación de logro, diferencias relacionadas con el género y rendimiento. Revista de Psicología General y Aplicada*, (4). p. 123-137.
- Gonzalez de la Rocha, M. (2001). *From the resources of poverty to the poverty of resources?*. Latin American Perspectives.
- González, V. R., Ponce, H. S. & Raymundo, H. Y. (1997). *Relación de factores demográficos con autoconcepto, locus de control y motivación de logro en trabajadores*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM. México
- Gutiérrez, E. (2008). *La motivación como factor generador de satisfacción laboral en trabajadores de la delegación Cuauhtémoc*. Tesis de licenciatura, México.
- Guzmán, C. (2004). *Entre el estudio y el trabajo. La situación y las búsquedas de los estudiantes de la UNAM que trabajan*. México. UNAM Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Guzmán, C. (2006). *La relación entre el clima, la satisfacción laboral y factores sociodemográficos en trabajadores de papeles Lozar S.A. DE C.V.* UNAM. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología, México.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W.(2004). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson.
- Hernández Sampieri R., (2002). *Metodología de la investigación*. México. Editorial. Mc Graw-Hill.
- Huerta Contreras, E. & Sánchez, Rodríguez, Ma. (1996). *Motivación de logro en un grupo de egresados universitarios titulados y no titulados*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM. México.
- IMJUVE, (2013). Instituto Mexicano de la Juventud. *Diagnóstico de la situación de los jóvenes en México*. Agosto, 2013. (p. 3 – 12). Recuperado de [http://www.injuventud.gob.mx/imgs/uploads/Encuesta\\_Nacional\\_de\\_Juventud\\_2010 - Resultados Generales 18nov11.pdf](http://www.injuventud.gob.mx/imgs/uploads/Encuesta_Nacional_de_Juventud_2010_-_Resultados_Generales_18nov11.pdf).

- INEGI. Estadística básica, demografía y población. Consultado en <http://www.inegi.org.mx>.
- Islas Castellanos, Ma. E. (1989). *Motivación de logro en un grupo de estudiantes*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM. México
- Kossen, S. (1995). *Recursos Humanos en las organizaciones*. México: Harla.
- Landy, F. & Conte, J. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2001). *Organizational behavior*. (9<sup>th</sup> ed). Boston: Mc Graw-Hill.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Manassero, M. A., & Vázquez, A. A. (1998). Validación de una escala de motivación de logro. *Psicothema*, 10 (2), 333-351.
- Manzo, M.C. (2004). La motivación al logro en la adolescencia y su relación con la depresión. México: *Revista Alêtheia, êtheia*, 23. 141-164.
- Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. (6ta. ed). México: Thomson Learning.
- Oliveira, O. (1998). Políticas económicas, arreglos familiares y perceptores de ingresos. Demos. Carta demográfica sobre México.
- Organización Internacional del Trabajo, (2014). *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?*. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/lang--es/index.htm>.
- Palomar, J. & Mathus, G. (2010). Contribución de los atributos personales sobre la resiliencia: El caso de la pobreza. *Psicología Social en México*. XII, p. 529-536.
- Pérez Fajardo, L. (1992). *Motivación de logro y satisfacción laboral en agentes de seguros*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM. México.
- Pérez, J. A. & Robina, R. (2003). Una aproximación a la satisfacción laboral de los empleados públicos: el caso de Extremadura. *Actas XIII Jornadas Hispanolusas*, (12) pp. 13-14. Febrero, Lugo.
- Prado, E. (2014, Diciembre). Aprendamos a dialogar con los millennials. *Revista del Tecnológico de Monterrey*. (09). p. 72-74.

- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid España: Mcgraw-Hill.
- Reig, E; Fernández J. & Jauli, I. (2003). *Los recursos humanos: en las organizaciones orientadas a la eficacia y al aprendizaje*. Madrid, España: Thomson.
- Reyes-Lagunes, I. (1998). *La orientación al logro, la evitación al éxito y el temor al fracaso en México*. Simposio: Cultura y psicometría. Congreso Mexicano de Psicología Social. III Reunión Regional Lationamericana de la Asociación Internacional de Psicología Transcultural. Toluca, Estado de México. 21 al 23 de octubre de 1998.
- Rivera, M. (2010). *Relación de estrés y satisfacción laboral en servidores públicos*. Tesis de licenciatura en psicología. Facultad de Psicología, UNAM. México.
- Rodríguez, A. (2001). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid, Pirámide.
- Rodríguez, A., Zarco, M. & González, J. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, C. (2006). *Motivación de logro y satisfacción laboral*. Disponible en: <http://www.semec.org.mx/congreso/6-2.pdf>
- Rodríguez, S., (2014). *Ponencia: Motivación de logro y satisfacción laboral*. Facultad de Psicología UNAM.
- Pereda, S., Menéndez, M., Mori, A., Conesa, P. & Nuñez, A. (1990). *Motivos de logro, locus de control, OTF y rendimiento académico*. Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología, ISSN0373-2002, 43 (2), p. 217-224.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osbor, R. (2204). *Comportamiento organizaiconal*. México; D.F.: Limusa-Wiley.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México, D.F.: Manual Moderno.
- Staff, F. (2014, 24 de Agosto). *Millennials, ¿talón de Aquiles de las empresas mexicanas?* Forbes. Capital Humano. Recuperado de: <http://www.forbes.com.mx/millennials-talon-de-aquiles-para-empresas-mexicanas/>.

- Taylor, J.C., (2002). *Psicología industrial, sus fundamentos teóricos y sociales*, Editorial Trillas. México.
- Urcola, J. L. (2005). *La motivación empieza en uno mismo: aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo*. Madrid: ESIC.
- Uriarte, J. (2006). *Construir la resiliencia en la escuela. Psicodidáctica*, (11). p. 7-23.
- Vidrio Guzmán, L. (1991). *Motivación de logro en un grupo de mujeres profesionistas activas y del hogar*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. México.
- Zorrilla, S. (1998). *Introducción a la investigación. Casos aplicados a la administración*. (7° Ed.) México: Aguilar, León y Cal editores, 19-78. ISBN: 968-493-040-2.

## ANEXOS

### Anexo 1. Escala de Motivación de Logro



#### Motivación de logro



#### Datos confidenciales.

El siguiente instrumento tiene por objetivo recabar información con fines de investigación, tus datos son confidenciales. Agradecemos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad.

Fecha.	Puesto.
Edad.	Antigüedad en el puesto.
Género. Fem. Mas.	Área.
Edo. Civil.	Semestre.

A continuación hay una lista de afirmaciones, usted debe indicar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. Hay cinco respuestas posibles:

**1= completamente en desacuerdo**

**2= en desacuerdo**

**3= ni acuerdo ni en desacuerdo**

**4= de acuerdo**

**5= completamente de acuerdo.**

Especifique su respuesta rellenando el número que mejor exprese su opinión. Acuérdesse conteste como ustedes es, no como le gustaría ser. Y CONTESTE TODAS LAS AFIRMACIONES. Gracias.

1. Me gusta resolver problemas difíciles	1	2	3	4	5
2. Soy trabajador	1	2	3	4	5
3. Me enoja que otros trabajen mejor que yo	1	2	3	4	5
4. Me disgusta cuando alguien me gana	1	2	3	4	5
5. Me es importante hacer las cosas cada vez lo mejor posible	1	2	3	4	5
6. Es importante para mi hacer las cosas cada vez mejor	1	2	3	4	5
7. Ganarle a otros es bueno tanto en el juego como en el trabajo	1	2	3	4	5
8. Disfruto cuando puedo vencer a otros	1	2	3	4	5
9. Soy cumplido en las tareas que me asignan	1	2	3	4	5
10. Soy cuidadoso al extremo de la perfección	1	2	3	4	5
11. Me gusta que lo que hago quede bien hecho	1	2	3	4	5
12. Una vez que empiezo una tarea persisto hasta terminarla	1	2	3	4	5
13. Soy dedicado en las cosas que emprendo	1	2	3	4	5
14. Me siento bien cuando logro lo que me propongo	1	2	3	4	5
15. No estoy tranquilo hasta que mi trabajo queda bien hecho	1	2	3	4	5
16. Como estudiante soy (fui) machetero	1	2	3	4	5
17. Es importante para mi hacer las cosas mejor que los demás	1	2	3	4	5
18. Me causa satisfacción mejorar mis ejecuciones previas	1	2	3	4	5
19. Me esfuerzo más cuando compito con otros	1	2	3	4	5
20. Cuando se me dificulta una tarea insisto hasta dominarla	1	2	3	4	5
21. Si hago un buen trabajo me causa satisfacción	1	2	3	4	5

**VERIFIQUE SI CONTESTO TODAS LAS AFIRMACIONES.**

**GRACIAS.**

## Anexo 2. Satisfacción laboral



### Satisfacción Laboral



A continuación usted encontrará una serie de enunciados, lea cuidadosamente cada uno de ellos y rellene la opción que mejor describa su forma de pensar empleando el siguiente código:

**TA= Totalmente de acuerdo**

**A= Acuerdo**

**I= Indeciso o neutral**

**D= Desacuerdo**

**TD= Totalmente en desacuerdo**

**Ejemplo:**

Me gustan los días lluviosos	TA	A	I	D	TD
------------------------------	----	---	---	---	----

Esto quiere decir que a usted le gustan los días lluviosos aunque no completamente y por eso ha marcado la opción "A", es decir "Acuerdo".

De esta manera y según sea su opción, proceda con los siguientes enunciados.

1. Me siento satisfecho con el trabajo que realizo	TA	A	I	D	TD
2. Las prestaciones que recibo en mi trabajo son las adecuadas	TA	A	I	D	TD
3. En mi trabajo las políticas para ascender son injustas	TA	A	I	D	TD
4. Mi trabajo es agradable	TA	A	I	D	TD
5. Mi jefe se interesa por mi bienestar	TA	A	I	D	TD
6. Las relaciones con mis compañeros de trabajo son agradables	TA	A	I	D	TD
7. Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo	TA	A	I	D	TD
8. Los ingresos que recibo por mi trabajo son los adecuados para mis gastos normales	TA	A	I	D	TD
9. Los ascensos en mi trabajo son frecuentes	TA	A	I	D	TD
10. El trabajo que desempeño es rutinario	TA	A	I	D	TD
11. Mi jefe me ayuda a realizar mi trabajo	TA	A	I	D	TD
12. Estoy satisfecho con el dinero que gano en mi trabajo	TA	A	I	D	TD
13. Mis compañeros de trabajo se interesan por mi	TA	A	I	D	TD
14. Las relaciones con mi jefe hacen más grato mi trabajo	TA	A	I	D	TD
15. El trabajo que desempeño es el que siempre quise tener	TA	A	I	D	TD
16. Mi trabajo es interesante	TA	A	I	D	TD
17. Mi trabajo es aburrido	TA	A	I	D	TD
18. Mis compañeros de trabajo son amistosos	TA	A	I	D	TD
19. En mi trabajo existen facilidades para alcanzar mejores puestos	TA	A	I	D	TD
20. Me siento frustrado por el trabajo que actualmente realizo	TA	A	I	D	TD
21. Trabajo a gusto con mi jefe porque es amistoso	TA	A	I	D	TD
22. Me gusta la forma en que mi jefe supervisa las actividades de mi trabajo	TA	A	I	D	TD

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**