



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCION DE POSGRADO



**MAESTRIA EN CIENCIAS CON ORIENTACION EN PSICOLOGIA LABORAL
Y ORGANIZACIONAL**

TITULO:

**“Factores Psicosociales y Socio Demográficos que influyen en el
Rendimiento Laboral y su relación con la Motivación: Un caso
Empresarial”**

PRESENTA:

Samuel Flores Villarreal

DIRECTOR:

Dr. Cirilo H. García Cadena

Monterrey Nuevo León, Noviembre del 2011

Carta de Comité

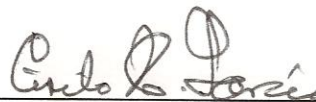
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

SUBDIRECCION DE POSGRADO

MAESTRIA EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL

La presente tesis titulada "Factores Psicosociales y Socio Demográficos que influyen en el Rendimiento Laboral y su relación con la Motivación: Un caso Empresarial" presentada por Samuel Abinadi Flores Villarreal ha sido aprobada por el comité de tesis.



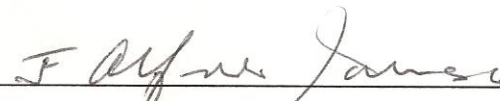
Dr. Cirilo H. García Cadena

Director de tesis



Dr. Eduardo Leal

Revisor de tesis



Mtro. Alfredo Salinas

Revisor de tesis

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a mis padres, Ricardo Flores Rivera y María Hortensia Villarreal Vargas, los cuales siempre me han mostrado todo su apoyo. Sin su ejemplo de responsabilidad, tenacidad, cooperación y optimismo me hubieran faltado las herramientas básicas para iniciar y concluir un proyecto de este tipo.

Agradezco a mi gran amigo y compañero Omar Méndez Castillo primeramente por su gran amistad, su apoyo, sus consejos, y segundo porque gracias a él pude encaminarme a realizar esta Maestría en Psicología Laboral y Organizacional y terminarla con éxito.

Agradezco los Mtro. Arnoldo Téllez López y a nuestro director el Mtro. Armando Peña Moreno por todo el apoyo que me brindaron durante estos dos años de pertenecer a esta gran institución educativa.

Agradezco al Dr. Cirilo García, mi asesor de tesis, por haber sido mi guía durante la realización de este proyecto de investigación, como por todos los conocimientos que compartió conmigo y por su valioso tiempo dedicado a este proyecto de investigación.

Agradezco a mi novia Ariadna Rodríguez por ser un gran ejemplo y una fuente de apoyo y animo durante todo este tiempo, no solo durante la realización de esta maestría

sino para todas las actividades que realizo, tanto personales, como de trabajo y educativas.

Agradezco a mis dos revisores de tesis, el Dr. Eduardo Leal y el Mtro. Alfredo Salinas por su apoyo durante la revisión de esta tesis así como por el conocimiento que me dejaron durante sus clases.

Agradezco a las personas que me ayudaron durante la aplicación del instrumento, a Karina, a Rodolfo, Marisol, etc. Sin su apoyo no hubiera sido posible aplicarla tan rápida y eficazmente.

También agradezco a la Lic. Odila por toda la paciencia y consideraciones que tuvo para conmigo durante todo mi ciclo como estudiante de posgrado de esta facultad.

Agradezco a todos los Profesionistas que participaron en esta investigación, contestando el instrumento de evaluación ya que ellos son la base de este proyecto.

“Factores Psicológicos que influyen en el Rendimiento Laboral y su relación con la Motivación: Un caso Empresarial”

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación es obtener por medio del estudio, si existe relación o influencia entre los constructos de motivación orientada hacia el logro, hacia el poder, hacia la afiliación y el locus de control interno con el rendimiento laboral. Y a su vez, si existe alguna relación o influencias de la edad y la antigüedad del empleado sobre el rendimiento laboral, en una muestra de trabajadores de una empresa global de sistemas computacionales en el área metropolitana de Monterrey. Para ello se utilizan los métodos de investigación exploratorio y confirmatorio, obteniendo información que resulta interesante para el lector que busca investigar los factores que influyen en el rendimiento laboral del empleado.

Las escalas Likert de medición de motivación orientada hacia el logro, el poder y locus de control interno resultaron ser confiables y válidas.

Palabras clave: Rendimiento laboral, locus de control interno, motivación de logro, motivación de poder, motivación de afiliación, edad, antigüedad y rendimiento.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN	7
CAPÍTULO I	10
1.1 INTRODUCCIÓN	
Definición del Problema De Investigación	13
Preguntas de Investigación	13
Objetivos del Estudio	14
Hipótesis	15
Justificación del Estudio	17
CAPÍTULO II	
2.1 MARCO TEÓRICO	20
Factores Motivacionales	21
Motivacion Intrinseca	22
Motivacion Extrinseca	23
Motivacion de logro	24
Motivacion Afiliativa	25
Motivacion de Poder	26
Locus de Control	27
Factores Duales de Herzberg	29
Cultura Organizacional	32
CAPÍTULO III	
3 METODO	34
Participantes.....	34
Escenarios	34
Instrumentos.....	36
Procedimiento	37
Diseño	38
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	39
DISCUSION	63
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	75

REFERENCIAS	77
Escala	80
APENDICES	80

CAPÍTULO I

1.1 INTRODUCCIÓN

Hace algunas décadas al hablar sobre la historia del trabajo, se tenía que hacer referencia a la primera y segunda Revolución Industrial¹, de cómo las empresas iban evolucionando en su accionar, su manera de organizarse y administrar sus recursos, así como de sus avances graduales en maquinaria y tecnologías de la comunicación. En esa época su principal preocupación era el producir y vender, dejando a un lado el recurso aun no reconocido pero sumamente importante: la mano de obra. La mano de obra era vista como un producto que se tenía que explotar, dejando a un lado las necesidades del trabajador, las enfermedades, etc. La relación entre el trabajador y el patrón terminaba con el pago de su jornada laboral al final del día.

Ya en épocas más actuales, este enfoque ha ido cambiado, ahora las empresas cuentan con un departamento de gestión de Recursos Humanos y que en palabras de Carolina Segura (Segura, 2005)

Sus funciones se han ampliado pues las organizaciones son cada vez más conscientes de que si las personas no funcionan las organizaciones tampoco funcionan

De tal manera que ahora es importante no solo ver por las necesidades de las empresas en materia de tecnología y maquinaria, si no que saber manejar de una mejor

¹La Revolución industrial fue un periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, en el que Gran Bretaña en primer lugar,¹ y el resto de Europa continental después, sufren el mayor conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales de la Historia de la humanidad, desde el Neolítico. (Wikipedia)

manera el recurso humano y así tratar de generar un cambio positivo sobre los problemas laborales.

Estudios como los de Frederick Herzberg (1959) y su teoría de los Factores Duales que habla de Factores de Mantenimiento o también llamados Factores Higiénicos, y Factores Motivacionales han ayudado a comprender algunas de las causas de la satisfacción e insatisfacción en el personal empleado con las cuales podríamos relacionar directa o indirectamente al Rendimiento laboral: los Factores Motivacionales son intrínsecos al desempeño laboral en contraste con los factores higiénicos que son de carácter extrínseco (Wall & Stephenson, 2001). Siendo este uno de los principales estudios de los años 50's el cual dejó una mejor comprensión en cuanto a las necesidades de la industria y generando así un campo más amplio de investigación en términos de motivación.

Esta y algunas otras teorías y razones, han dado pie al interés por encontrar específicamente factores psicológicos que estén relacionados con el Rendimiento Laboral, ya sean factores que influyan de manera negativa o positiva, por lo cual, esta investigación se enfocara en estudiar y tratar de resolver preguntas sobre la influencia de algunos factores psicológicos en el Rendimiento Laboral así como las relaciones entre el Rendimiento Laboral y la Motivación.

Se considera que la motivación es fundamental y que se deben encontrar cuáles son los factores psicológicos con los que relaciona el rendimiento laboral, ya que la

motivación ha desempeñado un papel importante para el éxito y/o el fracaso de las empresas en la actualidad.

Es importante aclarar que no hay gran variación del resultado con empresas grandes o pequeñas, y la duda sigue siendo la misma ¿hasta qué grado los empleados están comprometidos con la empresa? y ¿Qué tanto están motivados para desempeñar sus diferentes tareas fundamentales, para proyectar sus metas y objetivos, y obtener un mejor rendimiento laboral?

1.2 Definición del problema de investigación

El presente estudio investigará la influencia de cuatro variables independientes sobre una variable dependiente: El Rendimiento Laboral. Las variables independientes con las cuales se investigará si generan o influyen directamente en el Rendimiento laboral son:

- La Motivación Orientada hacia el Logro
- La Motivación Orientada hacia el Poder,
- La Motivación Orientada hacia la Afiliación
- El Locus de Control Interno.
- La Edad en años cumplidos
- La Antigüedad dentro de la empresa

1.3 Preguntas de Investigación

1. ¿A mayor Motivación de Logro mayor Rendimiento Laboral?
2. ¿A mayor Motivación de Poder mayor Rendimiento Laboral?
3. ¿A mayor Motivación Afiliativa menor Rendimiento Laboral?
4. ¿A mayor Locus de Control Interno mayor rendimiento laboral?
5. ¿En términos generales, la Motivación y el Locus de Control Interno mejoran el Rendimiento Laboral
6. ¿Habrá alguna relación o influencia de la edad sobre el Rendimiento laboral?
7. ¿A mayor antigüedad dentro de la empresa mayor rendimiento laboral?

1.4 Objetivo General

Determinar el grado de importancia que tiene un rendimiento laboral excelente relacionado, generado o influenciado por los tipos de motivación orientada hacia el logro, el poder, la afiliación, y como estas últimas se relacionan con el locus de control interno. Así como medir la influencia y la relación del locus de control interno sobre el rendimiento laboral, para, por último, estipular si tanto la edad como la antigüedad del empleado influyen sobre su rendimiento laboral.

1.5 Objetivos Específicos

- Encontrar si a mayor motivación de logro mayor rendimiento laboral.
- Definir si a mayor motivación de poder en el individuo se genera un mayor rendimiento laboral.
- Determinar si la Motivación Afiliativa resulta negativa sobre el rendimiento laboral.
- Encontrar si el locus de control interno influye positivamente sobre el rendimiento laboral.
- Encontrar si la edad del empleado tiene relación con el rendimiento laboral.
- Definir si la antigüedad dentro de la empresa mejora el rendimiento laboral.
- Analizar e identificar las relaciones existentes entre los diferentes tipos de motivación orientados hacia el Logro, hacia el Poder y hacia la Afiliación.

1.6 Hipótesis

H₁. A mayor Motivación de Logro, mayor Rendimiento Laboral

H₂. A mayor Motivación de Poder, menor Rendimiento Laboral

H₃. A mayor Motivación de Afiliación, menor Rendimiento Laboral

H₄. A mayor Locus de Control Interno mayor Rendimiento Laboral

H₅. El Locus de Control Interno y la Motivación mejora el Rendimiento Laboral.

H₆. Al presentar el empleado una Edad mayor se produce un mejor Rendimiento Laboral

H₇. Entre más Antigüedad dentro de la empresa mayor rendimiento laboral.

1.7 Limitaciones y Delimitaciones

Limitaciones del Estudio:

La encuesta fue aplicada al 50% de los empleados de una empresa de sistemas computacionales, un total de 200 personas, por lo que se puede tomar en cuenta que los resultados que se encuentren en esta investigación serán solo de un margen mediano de la población total de la empresa.

Otra de las limitaciones que podemos encontrar en esta investigación es el rango tan pequeño de medida que tenemos para la evaluación de desempeño que va de 1 a 5, siendo el 1 = Hay que Mejorar, 2 = Por debajo del promedio, 3 = Cumplió, 4 = Sobrepasó su compromiso, y 5 = Empleado ejemplar. Fluctuando poco, lo cual no permite tener un

rango más amplio de medición que nos pueda arrojar un resultado más preciso y comparable entre los empleados.

Una de las limitantes importantes de este proyecto de investigación fue que con la herramienta construida para medir los niveles de motivación presentes en la población de empleados del área de sistemas (Escala Likert²), fuimos incapaces de medir la Motivación orientada hacia la Afiliación, por lo cual no podemos ver cómo esta influye o afecta en el rendimiento laboral de la persona, por lo que descartaremos esta variable en la presentación de los resultados que se mostrarán más adelante.

Delimitaciones del Estudio:

Los resultados encontrados solo serán generalizados a la población específica de nuestra investigación, es decir 200 empleados hombres y mujeres divididas en 57 mujeres y 143 hombres de una empresa de sistemas computacionales ubicada en el área metropolitana de la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México. La encuesta se aplicó solo a la población que se encontraba dentro de esta rama laboral, es decir, ingenieros o licenciados en áreas de sistemas computacionales y tecnologías de la información. Todos

² La **escala de tipo Likert** es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación. Cuando respondemos a un elemento de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, lo hacemos especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo). La escala se llama así por Rensis Likert, que publicó en 1932 un informe describiendo su uso (También denominada Método de Evaluaciones Sumarias).

los empleados son de origen Mexicano, contando con la presencia de personas de 21 estados de la República Mexicana y con el idioma Ingles como su segunda lengua.

1.8 Justificación del Estudio

En la actualidad es constante ver el alto nivel de rotación de personal y la baja productividad en rendimiento laboral que esto implica, por lo tanto este estudio se ha planteado la siguiente duda: ¿A qué se debe tal fenómeno?, es por eso que se plantea aquí que la motivación tiene una fuerte relación con el rendimiento laboral, debido a esto y al gran valor que traerá responder la ya mencionada incógnita, se desea elaborar sobre este tema.

En mi experiencia laboral, específicamente como consultor e identificado que contrario a lo que popularmente se piensa, el rendimiento laboral no está necesariamente relacionado con factores económicos, ya que al hablar con colegas y con compañeros de trabajo sobre las posibilidades de alcanzar una promoción, incentivo, o bono por parte de la empresa, nos hemos percatado que esto no funge como factor para así elevar su rendimiento laboral; Al hablar también con otros empleados que presentan un rango salarial mayor al promedio y escuchar sus opiniones sobre el tema, me han comentado que ellos también han encontrado en su propia experiencia que lo económico no es fundamental para su rendimiento laboral, lo anterior me ha llevado a concluir que existen diversos factores que influyen en un caso de bajo rendimiento laboral.

Según Cristiani (2009), el dinero no es un factor motivante para el rendimiento laboral, ya que según los resultados que arrojó su estudio donde utilizó el modelo (o Teoría) de las Expectativas (Vroom 1964, luego enriquecido por Portes y Aller, 1968) encontró que las personas responden o toman en cuenta tres motivos que pueden ser importantes pero varían dependiendo de la persona, siendo los siguientes:

- Motivos Extrínsecos, o sea dinero, fama, reconocimiento.
- Motivos Intrínsecos, que son el aprendizaje, reto o el placer de la tarea misma.
- Trascendentes, repercusión de mis acciones a terceros.

Definiendo así que los incentivos económicos no siempre responden de la manera esperada si estos incentivos no están alineados con los motivos/necesidades del trabajador.

Cuando una persona entra a una organización, firma dos tipos de contrato, uno jurídico y otro es el contrato psicológico. En teoría decimos que en el contrato psicológico el valor esperado de las aportaciones que hace la persona debe ser equivalente al valor de las expectativas de remuneración. Pero se ha comprobado que esta remuneración no es suficiente para satisfacer al trabajador, quizá sí, pero solo a corto plazo, no a mediano y largo plazo

Al iniciar una búsqueda de respuestas a las preguntas antes planteadas lo que se procura con esta investigación es tratar de encontrar cuáles pueden ser algunas otras razones

(aparte de los incentivos económicos) que pueden mermar el rendimiento y así poder aportar métodos de intervención que solucionen los problemas más fundamentales y así mejorar el rendimiento laboral.

Considero que aunado a mis razones expuestas también sería un beneficio para la ciencia el poder contar con estos factores propiamente identificados por medio del estudio.

CAPÍTULO II

2.1 MARCO TEÓRICO

En lo concerniente a la teoría, me fundamentaré principalmente en las Teorías sobre el Rendimiento Laboral, sobre La Motivación y acerca del Locus de Control, utilizando diversos autores y teorías que nos ayudarán a entender la naturaleza misma del Rendimiento laboral, así como la importancia de la motivación sobre el mismo.

El Comportamiento laboral o Rendimiento laboral según Carrillo (2002) depende no solo de factores motivacionales. Carrillo menciona que tenemos que tomar en cuenta también lo que son las habilidades y la personalidad de los individuos ya que “se requiere de un mínimo de habilidad antes de que el personal pueda llevar a cabo una tarea, sin importar cuán altamente motivado se encuentre”. Sin embargo, el contar con todas las habilidades necesarias para desempeñar la tarea no será suficiente ni dará como resultado un desempeño exitoso si el trabajador se encuentra desmotivado para llevar a cabo su trabajo como debe ser. Llevándonos con esto a querer encontrar más detalladamente la relación que existe (así como su influencia) de la motivación hacia el Rendimiento laboral.

Hay quienes dicen que la organización como tal no puede hacer nada para motivar a las personas, todo está en sus propias manos y su capacidad de auto motivarse, incluso salen a la luz nuevos enfoques en este sentido, habiendo autores que defienden que la

voluntad es el principal motor de los comportamientos humanos y la que nos mueve hacia la acción, pone en juego nuestra capacidad y permite que alcancemos objetivos (Segura & Peregort, 2005).

Segura y Peregort (2005) defienden que si es posible y de hecho necesario generar un entorno de trabajo donde las personas encuentren incentivos, apoyos y en definitiva motivos para implicarse en su trabajo.

Definiremos primeramente cada uno de los conceptos que utilizaremos en esta investigación.

2.2 Factores Motivacionales

Comencemos definiendo el concepto de motivación: La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Y puesto sencillamente en palabras del Dr. Cirilo García: “Es una fuerza que impulsa a hacer las cosas”.

Viéndolo desde un ángulo psicológico, la motivación es un conjunto de factores dinámicos que definen la conducta de una persona (Gross, 1998). Es un elemento de

activación y dirección de la conducta con tendencia hacia la acción y realización satisfactoria de una serie de tareas.

Entendemos pues que no se trata de una sola motivación sino de muchos factores motivacionales que trabajan para que el individuo tenga la determinación necesaria para lograr los objetivos trazados.

De estas aportaciones entendemos que la motivación es una herramienta por demás importante, ya que sirve para ayudar a las empresas de muchas maneras como lo son, alcanzar sus objetivos por medio de tener a sus recursos humanos alineados y comprometidos con la organización, tener un ambiente de trabajo más amigable, generar una mayor participación del personal en sus equipos de trabajo, e incluso por qué no, reducir la rotación de personal en la empresa.

McClelland (1989) menciona que la motivación en su concepción clásica tiene dos dimensiones; motivación intrínseca y motivación extrínseca.

La Motivación Intrínseca

Es entendida como un signo de competencia y autodeterminación, McClelland (1989) nos dice que en la motivación intrínseca se ubican las personas que llevan a cabo una actividad por el placer que se obtiene al aprender, explorar o comprender algo nuevo, y en términos laborales:

“Son las satisfacciones internas que siente la persona al realizar su trabajo, de modo que existe una conexión directa y frecuentemente inmediata entre trabajo y satisfacción” (Davis & Newstrom, 2003). Pág. 128

Un ejemplo de este tipo de motivación en el ámbito laboral, es que las personas puedan ver en sí mismas una cierta proyección a largo plazo dentro de la empresa, esto sirve para que estos permanezcan activos dentro de la organización, también puede ser que estén conscientes que hay un diseño de un plan de carrera personalizado que se adapte a sus necesidades y circunstancias de desarrollo laboral, que haya un buen ambiente y estabilidad, todo esto genera motivadores intrínsecos en los empleados de la organización.

La Motivación Extrínseca

Es cuando la conducta en el ámbito laboral es regulada por factores externos a la persona o:

Son las retribuciones externas, que se dan por separado de la naturaleza del trabajo, y no brindan una satisfacción directa en el momento de ejecutarlo (Davis & Newstrom, 2003). Pág. 128

Se puede definir entonces también como algún evento inesperado o externo que obra a favor de la persona y que esta toma como un motivante para seguir cumpliendo de una mejor manera con sus responsabilidades.

En esta investigación nos estaremos enfocando en una mayor medida en los tipos de motivación de Logro, de Afiliación y de Poder, mismos que usaremos para medir cual es la relación y en qué medida influyen para mejorar el Rendimiento Laboral.

2.3 La Motivación hacia el Logro

Una de las principales variantes de la motivación es la llamada Motivación hacia el logro, la cual se conceptualiza como el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Según Davis (2003) Algunas características que definen a los empleados enfocados a logros son que trabajan arduamente cuando se les da crédito personal por sus esfuerzos, se les da retroalimentación específica sobre su rendimiento y se les anima a seguir trabajando, seguir obteniendo buenos resultados y logrando objetivos y metas para la empresa.

Las personas que sienten un impulso intenso para alcanzar logros, se responsabilizan de sus acciones y resultados. Atkinson (1957, 1983) dice que las personas con un nivel elevado de motivación de logro son realistas y establecen sus metas de acuerdo con sus posibilidades, y las eligen preferentemente con un nivel de dificultad

moderado para las que tienen una posibilidad subjetiva de éxito, estos disfrutan de participar de los logros obtenidos individual o colectivamente para la empresa.

También podemos definir este tipo de motivación en el trabajo como la orientación de la persona a conseguir resultados, lograr metas en su trabajo, escalar de manera jerárquica. Implica, consumir tiempo haciendo personalmente las cosas, dedicar espacio para influir en los otros para que las hagan, para la consecución de las metas estipuladas en la compañía.

Atkinson (1957, 1983) también menciona que las personas con un nivel elevado de motivación de logro obtienen un rendimiento laboral significativamente mayor que las personas con un nivel bajo de motivación de logro, lo antes mencionado será la base a demostrar en la presente investigación.

2.4 La Motivación hacia la Afiliación

Otro de los tipos de motivación que manejaremos es La Motivación hacia la Afiliación o a la que también podríamos llamar Motivación social. Davis menciona en su libro que la motivación Afiliativa:

Es el impulso que tienen las personas de relacionarse socialmente, estos trabajan mejor si se les felicita por sus actividades favorables y su cooperación, obtienen

satisfacción interna por estar entre amigos y quieren libertad en el trabajo para formar esas relaciones” (Davis & Newstrom, 2003). Pág. 123

Lo que buscan las personas con este tipo de motivación Afiliativa es formar parte de algo, sentirse parte de un grupo de trabajo, tener el apoyo de sus compañeros y la confianza de sus superiores, lo que cuentan no son los intereses individuales sino los intereses de equipo, en contribuir dando el máximo y de acuerdo con sus posibilidades.

Al hablar de este tipo de motivación, oímos de la necesidad que tiene el hombre por naturaleza de relacionarse con otros, pero esta necesidad no solo es para el ámbito laboral de la persona, sino también para su vida personal y dentro de todas las actividades que realiza.

2.5 La Motivación hacia el Poder.

La Motivación de Poder en el trabajo es aquella que quiere tener influencias sobre los demás si quiere lograr las metas, pero le importa más que los otros hagan lo que él dice, él quiere tirar la línea, y que todos se vayan por ese camino.

Las personas en las que se encuentra este tipo de motivación hacia el poder tienden a tratar de cambiar a personas y/o situaciones, desean influir en las organizaciones y están dispuestos a asumir los riesgos que esto conlleva. (Davis & Newstrom, 2003). Pág. 124

2.6 Locus de Control

Un factor de gran importancia en la personalidad y habilidad de cada individuo es lo que llaman “Locus de Control”; este concepto fue desarrollado por Rotter (1966), el cual se refiere a la ubicación e importancia que cada persona da a la causa de su conducta o control de su experiencia o forma de vida.

Rotter da esta definición de locus de control:

Control Interno versus Control Externo se refiere al grado en el cual las personas esperan que un reforzamiento o un resultado de su conducta es contingente en su propia conducta o características personales versus el grado en el cual las personas esperan que el reforzamiento o resultado es una función de la suerte, el azar o el destino, está bajo el control o poder de otros o es, simplemente, impredecible. (Rotter, 1990).

Existe el Locus de Control Interno y Externo:

Locus de Control Interno

La causa del éxito o el fracaso es ubicado o percibido por una persona como algo interno a ella, es decir, el éxito resultante depende de sí mismo, del como utilice sus propias habilidades y el esfuerzo que le dedique a cada tarea; las personas confían en sus

habilidades, esfuerzo y persistencia en una tarea para llegar a un resultado deseado, lo cual induce a pensar que los resultados pueden ser controlables, por lo que es posible hacer algo.

Generalmente las personas que manejan este tipo de locus de control creen que pueden hacer cambios y que tienen el suficiente poder para intervenir en el proceso, ya que creen ser los arquitectos de su propia suerte.

Además perciben una fuerte relación entre sus acciones, las metas esperadas y sus resultados.

Locus de Control Externo

Dentro de este mismo contexto, podemos definir al Locus de control Externo cuando la persona percibe que los resultados dependen de causas o factores externos, cree que independientemente de lo que haga, algo le va a pasar, ya bueno o malo debido al poder de otros, como pueden ser la suerte, la fortuna o el destino, esta asume que el resultado no depende de su esfuerzo, sino de algo externo a ella. Personas que poseen en su mayoría este tipo de locus de control, generalmente atribuyen a otros factores su propia suerte, la motivación es poca ya que piensan que a pesar de dar su mayor esfuerzo las cosas no estarán en sus manos para mejorar su panorama laboral, de tal manera que trabajan de manera intermitente pero esperando que por algún factor externo las cosas se den para su bien.

2.7 El Modelo de los Factores duales de Frederick Herzberg

Al investigar temas de motivación, tampoco debemos olvidar mencionar el Modelo de dos Factores Duales de Herzberg como una de las primeras aproximaciones. Frederick Herzberg creó en la década de 1950 un modelo de motivación de dos factores, el cual se divide en factores motivacionales y factores de higiene.

Pidió a los participantes que pensaran por un momento en las cosas que les proporcionaban bienestar especial en relación a su trabajo y otro en las que les provocaban malestar, también les pidió que describieran los factores que generaban esos sentimientos. Herzberg (1959) descubrió que los empleados señalaban diferentes tipos de factores, no siempre relacionados, que producían bienestar o malestar.

En otras palabras, mientras la sensación de logro llevaba al bienestar, la carencia de logros pocas veces se mencionó como causa de malestar. En vez de ello se citaba algún otro factor negativo. (Davis & Newstrom, 2003). Pág. 129

Herzberg (1959) resalta que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores que producen la insatisfacción profesional. Para él:

Lo contrario de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ningún satisfacción profesional; de igual manera, lo contrario de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción. (Pág. 129)

Factores de Higiénicos o Extrínsecos

Herzberg (1959) llegó a la conclusión de que dos conjuntos de factores independientes tenían influencia en la motivación. Hasta entonces, las personas suponían que la motivación o su ausencia eran solamente formas opuestas. Herzberg (1959) refutó ese punto de vista tradicional, al afirmar que ciertos factores laborales, como las condiciones y la seguridad en el trabajo, hacían que los empleados estuvieran insatisfechos, en especial si carecían de ellos.

Sin embargo, su presencia hace que el sentir de los empleados sea neutro. Esos factores no son motivos intensos. Esos insatisfactores potenciales se llaman factores de higiene o factores de mantenimiento, ya que no se debe hacer caso omiso de ellos, si bien el que estén presentes no generaran motivación en los empleados, su ausencia puede ser una gran fuente de insatisfacción. Estos son necesarios para sentar las bases de un nivel razonable de motivación en los empleados, por ejemplo el que los baños estén limpios, generalmente cuando están limpios no funge como motivante, pero cuando no lo están, esto si puede resultar como un fuerte descontento por parte de los empleados. Otros ejemplos serían que el área de trabajo se encuentre limpia, que tenga una buena iluminación, que funcionen los climas, etc. Todas estas condiciones no generan

satisfacción al estar presentes pero en su ausencia pueden ser grandes desmotivantes para el empleado. (Véase TABLA 1)

En pocas palabras, la insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea el cargo ocupado: son los factores higiénicos o de insatisfacción.

Factores de Mantenimiento y Motivacionales

Otros factores del trabajo tienen el efecto principal de intensificar la motivación; pero su ausencia pocas veces genera insatisfacción profunda. Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción (Herzberg, Mauser, & Snyderman, 1959). Estos factores motivacionales están bajo el control del propio individuo (Véase TABLA 1), pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.

Tabla 1. Factores motivacionales y factores higiénicos.

FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES HIGIENICOS (De insatisfacción)
Contenido del cargo (cómo se siente el Individuo en relación con su CARGO)	Contexto del cargo (Cómo se siente el Individuo en relación con su EMPRESA).
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en sí. 2. Realización. 3. Reconocimiento. 4. Progreso profesional. 5. Responsabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo. 2. Administración de la empresa. 3. Salario. 4. Relaciones con el supervisor. 5. Beneficios y servicios sociales

2.8 Cultura Organizacional

Para poder realizar esta investigación, fue importante recabar información que nos ayudara a entender acerca de la cultura organizacional. Por cultura, según la Real Academia Española (2011), que es el conjunto de modos de vida, costumbres, conocimientos y manifestaciones en que se expresa la vida tradicional de un pueblo. El concepto de cultura aplicado a la organización surgió a partir de los experimentos que desarrollo Elton Mayo, donde se empieza a reconocer los aspectos subjetivos de la

realidad organizacional. Mayo (1972), se interesó por investigar los factores que influyen en el desempeño del trabajador, llegando a la conclusión que el ambiente del grupo al que pertenece la persona, influye directamente sobre el concepto que este tiene de la organización. Ahora, trasladando esta definición al ramo laboral, es el conjunto de costumbres, conocimientos, y modos de trabajar en que se expresa la vida de una organización, o en otras palabras, la manera en la que se hacen las cosas en la empresa.

La definición más aceptada por los investigadores de cultura organizacional es la de Schein, al referir que:

“Cultura organizacional es el patrón de premisas básicas que un determinado grupo invento, descubrió o desarrollo en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas” (Schein, 1986)

En una empresa no se da solamente una cultura organizacional, ni todo su personal piensa lo mismo y se comporta de la misma manera y están de acuerdo en todo. Siempre hay pequeños grupos con interrelaciones e interacciones constantes, por lo cual es importante conocer bien la manera de trabajar de la empresa para así también poder entender el porqué de los resultados que se obtendrán al aplicar la herramienta y al momento de analizarlos.

CAPÍTULO III

3 METODO

3.1 Participantes.

Se trabajó con una muestra de al menos 200 empleados de una empresa que brinda servicios de consultoría en sistemas computacionales así como personal de outsourcing, pero todo dentro de áreas de tecnologías de la información, entre otros servicios a diversos clientes internacionales, ubicada en el área metropolitana de Monterrey y que cuenta con un personal total aproximado de 450 empleados.

3.2 Escenario

La recolección de datos se llevó a cabo aplicando la herramienta personalmente a cada empleado (Empleados, Líderes de equipo, Gerentes y Directores) dándoles tiempo de contestar la encuesta para después pasar a recogerla. Al encontrarse la empresa también ubicada en un edificio tipo torre, se procedió a ir piso por piso entregando personalmente a cada empleado su encuesta, y asegurándonos de que entendiera el procedimiento y el fin de lo que se busca en esta investigación, al terminar se comenzaron a recoger las encuestas ya contestadas por los empleados.

Es conveniente aclarar que dentro de estos equipos existe la presencia de varios líderes de equipo y de un gerente por departamento, cuyo objetivo primordial es buscar mantener el rendimiento laboral por parte de cada empleado así como el trabajar para poder superarlo, mantener al empleado motivado y comprometido con la empresa, buscar que estos reciban la capacitación adecuada para su puesto, etc. Estos empleados a su vez cuentan con un consejero de vida y carrera dentro de la empresa, el cual siendo ajeno a su equipo de trabajo, se encarga de dar seguimiento al progreso del empleado a través de su tiempo de pertenecer a la empresa, así como establecer metas con él y trabajarlas a través del año fiscal, responder dudas del empleado, dar seguimiento a situaciones personales e inconformidades, entre otras cosas. Además, estos consejeros son seleccionados y asignados por el personal de Recursos Humanos, y cuyo perfil debe ser el de un empleado ejemplar, con un nivel alto dentro de la empresa, es decir de SSE (Senior Software Engineer) en adelante (y por nivel nos referimos dentro de la empresa, no a su posición en el equipo de trabajo, los niveles son ASE, SE, SSE, ESE, TL, Associate Manager, Manager). Además debe ser también responsable, participativo, inclinado a la búsqueda de la superación del empleado, con facilidad de palabra e intención de aprender, y este rol lo ejecutan después de que son llamados, por todo el tiempo que permanezcan en la empresa contando ellos mismos con un consejero de mayor nivel. Antes de comenzar su labor, cada consejero recibe capacitación por parte del departamento de Recursos Humanos y de otros consejeros de experiencia como: liderazgo, consejería, manejo de situaciones personales, desarrollo de metas y objetivos, entre otros temas.

Sobre este escenario de mucho arropo hacia el empleado es en el que se trabajó ésta investigación y con la cual se intentaron corroborar las hipótesis ya presentadas previamente.

3.3 Instrumentos

Se usó una escala tipo Likert con la que se pretendió encontrar el tipo de motivación predomina en el empleado (motivación de logro, de poder y de afiliación), y ver en qué grado influyen éstas en su Rendimiento laboral. Esta herramienta de medición, se construyó específicamente para esta investigación por el Dr. Cirilo H. García Cadena, y por el autor de este estudio en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Escala Likert de Motivación

Esta escala consta de 38 reactivos, los cuales se organizaron en 4 componentes a medir: Motivación de Poder (ocho reactivos, 7 positivos y uno negativo), Motivación de Logro (ocho reactivos positivos), Motivación de Afiliación (ocho reactivos positivos) y por último Locus de Control (con 14 reactivos, 7 positivos y 7 negativos) véase apéndice A.

Los rangos de respuesta fueron desde: Muy de acuerdo = 4 para reactivos positivos y 1 para reactivos negativos. De acuerdo = 3 para reactivos positivos y 2 para

reactivos negativos. En desacuerdo = 2 para reactivos positivos y 3 para reactivos negativos. Y Muy en desacuerdo = 1 para reactivos positivos y 4 para reactivos negativos. Indicando el número 4 una alta percepción de motivación (de poder, de logro, y de afiliación) y el 1 baja percepción de motivación (de poder, de logro, y de afiliación).

Tomando en cuenta el nivel académico de los participantes se optó por estas alternativas de respuesta ya que han probado su utilidad en otras investigaciones con muestras similares.

3.4 Procedimiento

Se aplicaron los instrumentos a 200 empleados de la empresa de sistemas computacionales, ubicada en el área metropolitana de Monterrey, Nuevo León, México.

Se solicitó la colaboración de (5) empleados de la empresa los cuales ayudaron en la aplicación de las encuestas. Los empleados participantes recibieron las instrucciones necesarias para lograr que el procedimiento de la aplicación de la encuesta fuera lo más efectivo posible, entre ellas, la de recalcar el anonimato de la aplicación y el propósito del estudio.

Cuando no le era posible al empleado participante explicar el instrumento, solicitaba el apoyo del consultor. De cualquier forma, se recibieron las instrucciones

necesarias para mantener la pureza en la recolección de la información, y ellos a su vez las transmitieron al consultor.

La distribución del instrumento se realizó por áreas y equipos de trabajo, idea que fue sugerida por una líder de equipo del área de pruebas, la cual ayudó también a la coordinación inicial de la aplicación de la encuesta. La meta fue aplicar 200 cuestionarios a empleados del área de sistemas. El periodo de la aplicación abarcó del 3 al 5 de Octubre 2011.

3.5 Diseño

El diseño usado para la investigación fue un estudio transversal, de campo, de encuesta, no experimental.

3.6 Análisis de Datos

Se usaran los paquetes estadísticos **SPSS** (Versión 18) y el **AMOS** (Versión 18) para calcular las influencias de los 3 tipos de motivación sobre el rendimiento laboral, sacar las estadísticas, graficas, calcular las frecuencias, etc.

También se validó y calculó la confiabilidad de todos los instrumentos mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS

Los resultados presentados a continuación son de la Motivación orientada hacia el logro, hacia el Poder y del Locus de Control Interno. Con la escala Likert construida específicamente para esta investigación nos fue imposible poder medir de manera válida la Motivación orientada a la Afiliación, por lo cual se descartó esta variable para la presentación de los resultados de la misma más adelante.

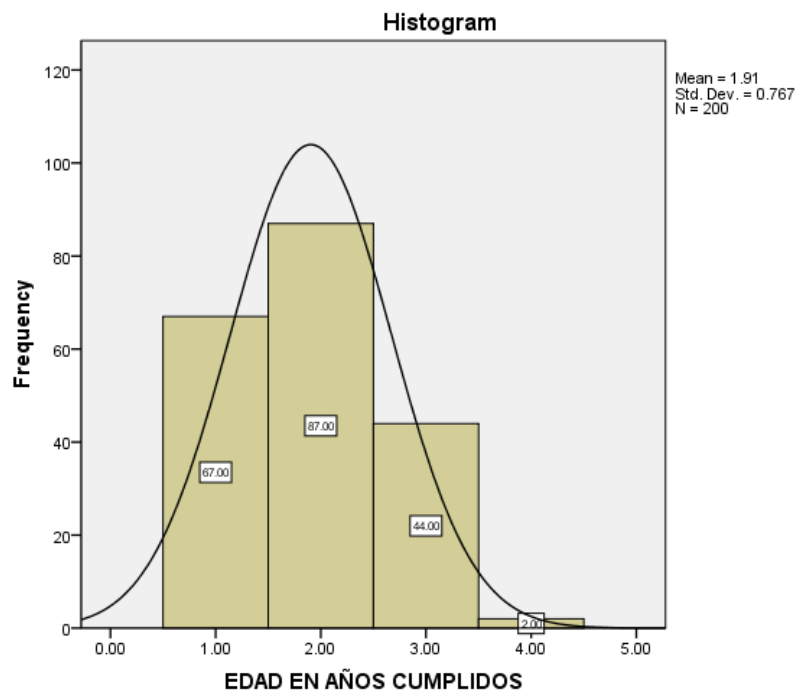
4.1 Características Socio demográficas de la Muestra

La media de edad de la muestra fue de 28 años, fluctuando entre los 19 y 60 años, y su desviación estándar fue de 5.51 (véase APENDICE B). El mayor porcentaje de la muestra se ubica en este rango de edad de 26 a 30 años con un 43.5% del total, con una mínima diferencia está el segundo rango de edad de la muestra que abarca de los 19 a los 25 años con un 33.5% del total (Véanse TABLA 2 y Grafica 1). Catalogando a esta empresa como una empresa joven.

TABLA 2. RANGO DE EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid 19 - 25	67	33.5	33.5	33.5
26 - 30	87	43.5	43.5	77.0
31 - 45	44	22.0	22.0	99.0
46 - 60	2	1.0	1.0	100.0
Total	200	100.0	100.0	

La media de Edad es de 28.000 y la desviación estándar fue de 5.51380



Grafica 1. Histograma de respuestas de Rango de Edad de la muestra

Un aspecto importante a resaltar en cuanto al lugar de nacimiento de los participantes es que encontramos que el 46.5% de la muestra nacieron en el estado de Nuevo León, en segundo lugar están Coahuila y el Distrito Federal con un 6% cada uno, Jalisco con un 5% de la población de la muestra, mientras que el resto del grosor de la muestra, un 36.5%, proviene de otros estados. Mostrando con esto una diversidad grande al contar con la presencia de 21 estados de la República laborando en la empresa. Y esto solo en el edificio ubicado en la ciudad de Monterrey, no se tomó en cuenta para esta investigación el edificio ubicado en la ciudad de México donde posiblemente encontraríamos una mayor diversidad en cuanto al lugar de nacimiento (Para detalles más específicos véase la TABLA 3).

TABLA 3. LUGAR DE NACIMIENTO

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	NUEVO LEON	93	46.5	46.5	46.5
	CHIHUAHUA	6	3.0	3.0	49.5
	SINALOA	5	2.5	2.5	52.0
	COAHUILA	12	6.0	6.0	58.0
	VERACRUZ	9	4.5	4.5	62.5
	SONORA	6	3.0	3.0	65.5
	JALISCO	10	5.0	5.0	70.5
	DURANGO	7	3.5	3.5	74.0
	DISTRITO FEDERAL	12	6.0	6.0	80.0
	PUEBLA	4	2.0	2.0	82.0
	TAMAULIPAS	11	5.5	5.5	87.5
	OAXACA	3	1.5	1.5	89.0
	COLIMA	4	2.0	2.0	91.0
	GUANAJUATO	3	1.5	1.5	92.5
	BAJA CALIFORNIA	5	2.5	2.5	95.0
	CHIAPAS	1	.5	.5	95.5
	AGUASCALIENTES	1	.5	.5	96.0
	TABASCO	2	1.0	1.0	97.0
	YUCATAN	3	1.5	1.5	98.5
	SAN LUIS POTOSI	2	1.0	1.0	99.5
	NAYARIT	1	.5	.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

El sexo de la muestra también es un dato que tenemos que mencionar en la investigación ya que la herramienta fue aplicada solamente a empleados con estudios en áreas de Sistemas Computacionales y Tecnologías de la Información. Estas áreas a su vez cuentan siempre con un número reducido de mujeres tanto en las aulas de las instituciones educativas como en el mundo laboral.

En esta muestra encontramos que de las 200 personas a las que se les aplico el instrumento el 71.5% son Hombres, mientras que solo el 28.5% de la muestra son Mujeres. Por lo cual se hizo un esfuerzo para conseguir que el número de mujeres participantes aumentara dentro de las últimas encuestas aplicadas y así poder tener un poco más de soporte sobre los datos para esta parte de la muestra y también para la población femenina(Véase TABLA 4)

TABLA 4. GENERO

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid FEMENINO	57	28.5	28.5	28.5
MASCULINO	143	71.5	71.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

En cuanto a la escolaridad de la muestra, un dato importante es que el 71.5% de la muestra presenta tener el grado de Ingeniería, mientras que el 28.5% de la muestra manifiesta tener el grado de Licenciatura, estas en Sistemas Computacionales o Tecnologías de la Información de una muestra de 200 personas (Véase TABLA 5).

Este dato se ha incluido ya que aunque no tiene mucha relevancia para esta investigación, durante el proceso de aplicación de la encuesta y durante mi experiencia trabajando en áreas de sistemas computacionales, he notado el énfasis que hacen las personas que tienen un grado de ingeniería sobre las personas con grados de licenciatura en el área de sistemas, esto pudiendo resultar en material para otra investigación que busque los porqués de este fenómeno.

TABLA 5. PROFESIÓN

	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid INGENIERO	143	71.5	71.5	71.5
LICENCIADO	57	28.5	28.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

En cuanto al puesto, se trató que estuviera más balanceado y que estuvieran presentes todos los niveles dentro de la organización, divididos de la siguiente manera como se muestra en la TABLA 6. De esta parte resaltaremos que estamos hablando de una empresa que tiene poco tiempo de haberse establecido en el área metropolitana de Monterrey, a decir 4 años. Los números de mayor peso están entre ASE (Associate Software Engineer) con 32% y SE (Software Engineer) con 23%. Esto debido al crecimiento rápido que ha tenido la empresa al alcanzar en solo 3 años y medio un total aproximado de 450 empleados después de haber comenzado operaciones en Monterrey con tan solo 25 empleados, el número mayor se encuentra entre empleados de nuevo ingreso y de niveles jerárquicos bajos.

TABLA 6. PUESTO

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	TRAINEE	5	2.5	2.5	2.5
	ASE	64	32.0	32.0	34.5
	SE	46	23.0	23.0	57.5
	SSE	34	17.0	17.0	74.5
	TL	32	16.0	16.0	90.5
	MANAGER	17	8.5	8.5	99.0
	DIRECTOR	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

La media de la Antigüedad es de 2.5603 y la desviación estándar fue de 3.11955

4.2 Validaciones y Confiabilidad de las Escalas

Validación de la escala Likert de Motivación orientada hacia el Logro

En lo referente a los resultados en la escala que midió la motivación orientada hacia el Logro se encuentra que el sistema analizó 200 casos. De los 8 reactivos originales después del análisis factorial exploratorio cargaron 5 reactivos ($\geq .40$) y todos lo hicieron en un solo factor (ver TABLA 7)

TABLA 7. PESOS FACTORIALES DE LOS ITEMS CONSTRUCTO DE LA MOTIVACIÓN DE LOGRO.

ITEMS	PESOS
	FACTORIALES
HAY QUE ESFORZARSE PARA CONSEGUIR LO QUE SE QUIERE EN EL TRABAJOi18	.644
TRABAJAR BIEN ES DEDICARSE PARA CONSEGUIR LAS METASi5	.627
LOS RESULTADOS SON LO PRINCIPAL EN EL TRABAJOi12	.541
LO MEJOR ES APLICARSE EN EL TRABAJO PARA SUPERAR TUS NIVELES DE DESEMPEÑOi14	.530
HAY QUE EXIGIRSE A SI MISMO LO SUFICIENTE EN EL TRABAJO PARA LOGRAR LO QUE SE QUIEREi24	.487

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

La media de la motivación de logro es de 3.3570, y la desviación estándar fue de .42147

La varianza total explicada de la escala de motivación de logro fue de 32.381%, lo que indica un 32% de las calificaciones totales de la escala están en función del constructo, considerando esta escala con una alta validez ya que el mínimo requerido es de 25.000% (véase TABLA 8)

TABLA 8. VARIANZA TOTAL EXPLICADA DE LA ESCALA DE LA MOTIVACIÓN DE LOGRO.

Factor	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.619	32.381	32.381

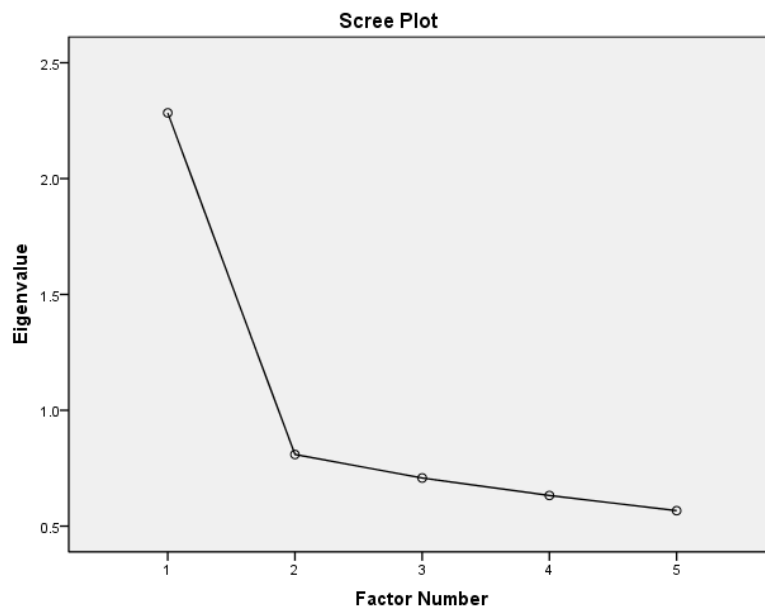
El coeficiente de Káiser-Meyer-Olkin (KMO) obtenido para esta variable fue de .774, también muy por encima del .50 mínimo para poder considerar que los reactivos están muy cerca conceptualmente entre sí, con lo cual se cumple este requisito y que procede, sin lugar a dudas, el análisis factorial. (Véase TABLA 9)

TABLA 9. INDICADOR DE KMO DE LA MOTIVACION DE LOGRO

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.774
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	148.835
	Df	10
	Sig.	.000

Los 5 reactivos finales cargaron muy claramente en 1 sólo factor, llamado motivación orientada hacia el logro, como puede apreciarse en la siguiente gráfica

Gráfica de sedimentación factorial escala de Motivación orientada hacia el Logro



Confiabilidad de la escala Likert de Motivación orientada hacia el Logro

El índice alfa de Cronbach fue superior ($\alpha = .701$) al .700 requerido como mínimo. Por lo que puede considerarse a esta escala también como una escala confiable (Véase TABLA 10).

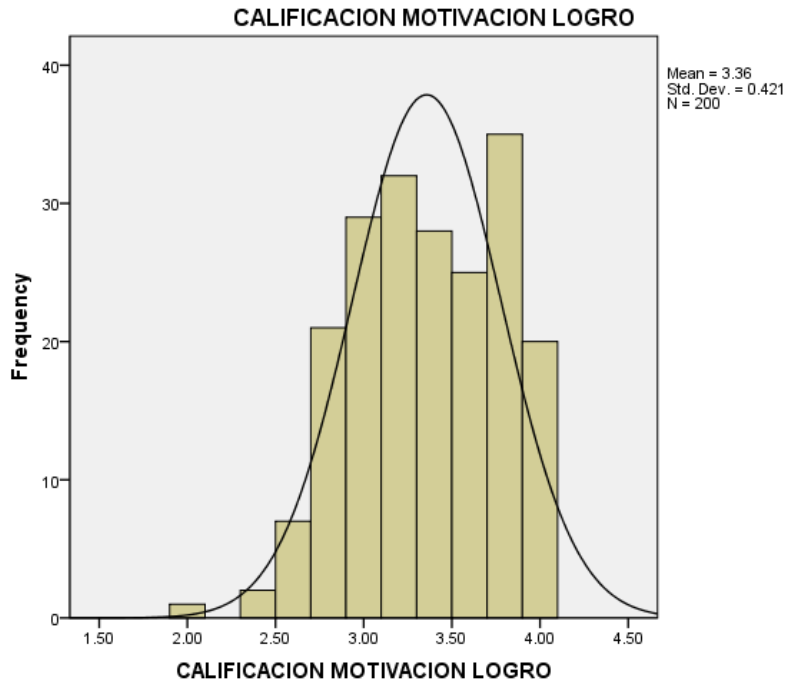
TABLA 10. INDICADOR ALFA DE CRONBACH DE LA MOTIVACION DE LOGRO

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.701	.701	5

Los resultados obtenidos de la escala Likert para medir la variable de motivación orientada hacia el logro, se encontró que el 83.5% del total de la muestra cae dentro del rango de 3.00 = Alta MOLO y 4.00 = Muy Alta MOLO, lo que nos dice que los empleados de esta empresa se mueven hacia el logro de objetivos y metas. (Véase TABLA 11)

TABLA 11. DISTRIBUCION DE LA MOTIVACION ORIENTADA HACIA EL LOGRO POR CATEGORIAS, FRECUENCIAS Y PORCENTAJES.

Medida	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1.00 – 1.99	Muy Baja MOLO	0	0%
2.00 – 2.49	Baja MOLO	3	2.5%
2.50 – 2.99	Regular MOLO	28	14%
3.00 – 3.49	Alta MOLO	89	43.50%
3.50 – 4.00	Muy alta MOLO	80	40%
Totales		200	100%



Histograma de respuestas de Motivación orientada hacia el Logro

Validación de la escala Likert de Motivación orientada hacia el Poder

En lo referente a los resultados en la escala que midió la motivación orientada hacia el Poder se encuentra que el sistema analizó 200 casos. De los 8 reactivos originales después del análisis factorial exploratorio cargaron 3 reactivos ($\geq .40$) y todos lo hicieron en un solo factor (ver TABLA 12)

TABLA 12. PESOS FACTORIALES DE LOS ITEMS CONSTRUCTO DE LA MOTIVACIÓN DE PODER.

ITEMS	PESOS
	FACTORIALES
SI ESCUCHAN TUS IDEAS ES MAS FACIL TRABAJAR ⁱ²⁷	.674
HAY QUE MARCAR EL CAMINO PARA QUE LOS DEMAS LO SIGAN ⁱ³⁰	.603
LO PRINCIPAL EN EL TRABAJO ES TENER CAPACIDAD DE DECISION ⁱ¹⁷	.529

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

La media de la motivación de poder es de 3.0850, y la desviación estándar fue de .48999

La varianza total explicada fue de 36.595%, lo que indica que un 36% de las calificaciones totales de la escala están en función del constructo. Puede considerarse a esta escala con una muy alta validez ya que el mínimo requerido es de 25.000% (Véase TABLA 13)

TABLA 13. VARIANZA TOTAL EXPLICADA DE LA ESCALA DE MOTIVACION DE PODER

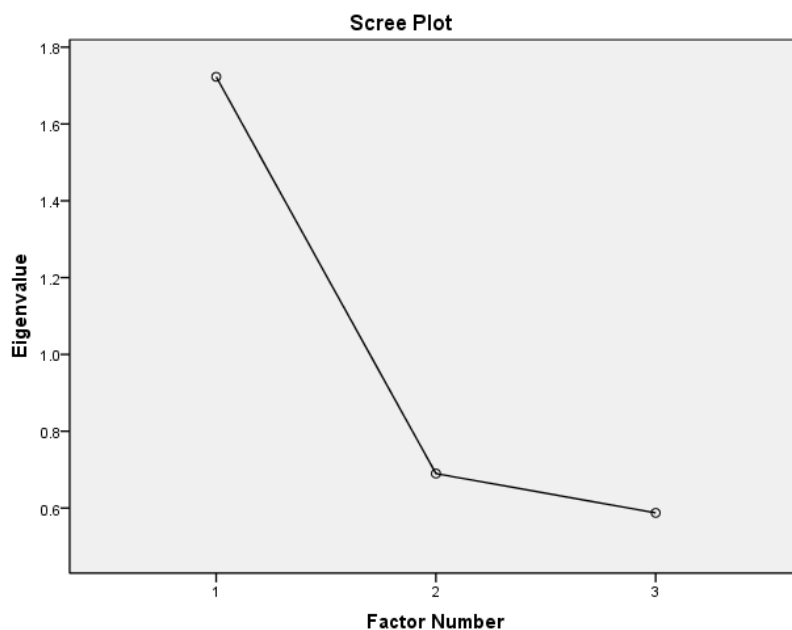
Factor	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.098	36.595	36.595

En cuanto al coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) obtenido para esta variable fue de .642, también por encima del .50 mínimo para poder considerar que los reactivos están muy cerca conceptualmente entre sí, con lo cual se cumple este requisito y que procede, sin lugar a dudas, el análisis factorial. (Véase TABLA 14)

TABLA 14. INDICADOR DE KMO DE LA MOTIVACION DE PODER

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.642
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	70.865
	Df	3
	Sig.	.000

Los 3 reactivos finales cargaron muy claramente en 1 sólo factor, llamado motivación orientada hacia el poder, como puede apreciarse en la siguiente gráfica.



Gráfica de sedimentación factorial escala Motivacion orientada hacia el Poder

Confiabilidad de la escala Likert de Motivación orientada hacia el Poder

El índice alfa de Cronbach fue menor ($\alpha = .629$) al .700 requerido como mínimo. Por lo cual se entendería que la confiabilidad de esta escala podría no ser muy buena, sin embargo la medida es mayor al .500 con lo cual como manera de ejemplo podríamos decir que 6 de cada 10 contestarían de manera similar a esta encuesta, así que la tomaremos a pesar de ser menor, como una escala confiable. De igual forma y a manera de recomendación, para futuras investigaciones sería conveniente realizar modificaciones en la escala Likert para medir la motivación orientada al poder y de esta manera poder incrementar la confiabilidad sobre esta herramienta, para medir de mejor manera esta variable y obtener resultados más confiables (véase TABLA 16).

TABLA 16. INDICADOR ALFA DE CRONBACH DE LA MOTIVACION DE PODER

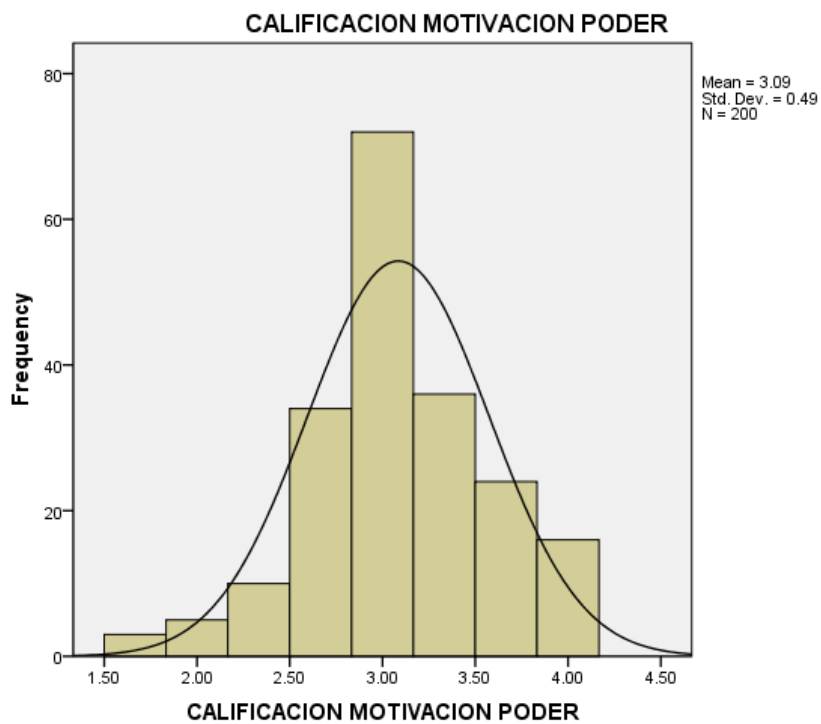
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.626	.629	3

Los resultados obtenidos de la escala Likert para medir la variable de motivación orientada hacia el poder, se encontró que el 54% del total de la muestra cae dentro del rango de 3.00 a 3.49 = Alta MOPO, y en segundo dentro de 3.50 a 4.00 = Muy Alta MOPO con un 20% del total de la muestra, con lo que inferimos que los empleados de esta empresa se mueven hacia la busca de poder, de buscar posiciones elevadas dentro de

la empresa, tener el control de las situaciones y dentro de sus equipos de trabajo, etc.
(Véase TABLA 17)

TABLA 17. DISTRIBUCION DE LA MOTIVACION ORIENTADA HACIA EL PODER POR CATEGORIAS, FRECUENCIAS Y PORCENTAJES.

Medida	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1.00 – 1.99	Muy Baja MOPO	3	1.5%
2.00 – 2.49	Baja MOPO	15	7.5%
2.50 – 2.99	Regular MOPO	34	17%
3.00 – 3.49	Alta MOPO	108	54%
3.50 – 4.00	Muy alta MOPO	40	20%
Totales		200	100%



Histograma de respuestas de Motivación orientada hacia el Poder

Validación de la escala Likert de Locus de Control Interno

En lo referente a los resultados en la escala que midió el Locus de Control Interno se encuentra que el sistema analizó 200 casos. De los 14 reactivos originales después del análisis factorial exploratorio cargaron 6 reactivos ($\geq .40$) y todos lo hicieron en un solo factor. El resto de los reactivos no nos ayuda a medir la variable independiente de locus de control interno, y al salir ($<.40$) fueron descartadas para realizar el análisis factorial exploratorio (ver TABLA 18)

TABLA 18. PESOS FACTORIALES DE LOS ITEMS CONSTRUCTO DE LOCUS DE CONTROL INTERNO.

ITEMS	PESOS
	FACTORIALES
SU EXITO COMO COLABORADOR DE ESTA EMPRESA NO DEPENDE DE USTEDI ²⁶	.608
EL ESGUERZO QUE USTED HACE COMO COLABORADOR DE ESTA EMPRESA MEJORA CASI NADA SUS CONDICIONES DE VIDA ⁱ¹⁹	.606
OBTENER LO QUE QUIERE COMO COLABORADOR DE ESTA EMPRESA NO DEPENDE DE USTEDI ³⁴	.603
SU FUTURO COMO COLABORADOR DE ESTA EMPRESA ES INDEPENDIENTE DE LO QUE USTED HAGA ⁱ⁶	.532
SU VIDA COMO COLABORADOR DE ESTA EMPRESA DEPENDE DE OTRAS PERSONAS ⁱ¹³	.488
CUANDO USTED LUCHA POR ALGO COMO COLABORADOR DE ESTA EMPRESA, CASI NUNCA LO LOGRA ⁱ⁸	.454

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 1 factors extracted. 5 iterations required.

La media de Locus de Control Interno es de 2.1315, y la desviación estándar fue de .46799

La varianza total explicada fue de 30.470%, lo que indica un 30% de las calificaciones totales de la escala están en función del constructo. Puede, pues, considerarse a esta escala con una alta validez, al estar por encima del .25% que se pide como mínimo (véase TABLA 19)

TABLA 19. VARIANZA TOTAL EXPLICADA DE LA ESCALA DE LOCUS DE CONTROL INTERNO

Factor	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.828	30.470	30.470

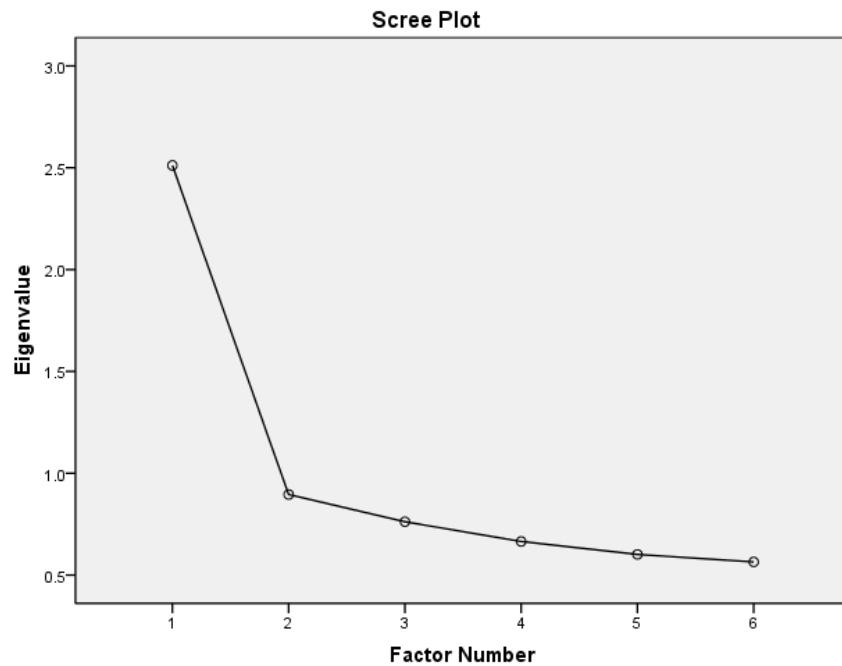
El coeficiente de Káiser-Meyer-Olkin (KMO) obtenido para esta variable fue de .797, también muy por encima del .50 mínimo para poder considerar que los reactivos están muy cerca conceptualmente entre sí, con lo cual se cumple este requisito y que procede, sin lugar a dudas, el análisis factorial. (Véase TABLA 20)

TABLA 20. INDICADOR DE KMO DE LOCUS DE CONTROL INTERNO

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.797
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	185.271
	Df	15
	Sig.	.000

Los 6 reactivos finales cargaron muy claramente en 1 sólo factor, locus de control interno, como puede apreciarse en la siguiente gráfica.

Gráfica de sedimentación factorial escala Locus de Control Interno



Confiabilidad de la escala Likert de Locus de Control Interno

El índice alfa de Cronbach fue superior ($\alpha = .721$) al .70 requerido como mínimo. Por lo que puede considerarse a esta escala también con un buen nivel de confiabilidad (véase TABLA 21).

TABLA 21. INDICADOR ALFA DE CRONBACH DE LOCUS DE CONTROL INTERNO

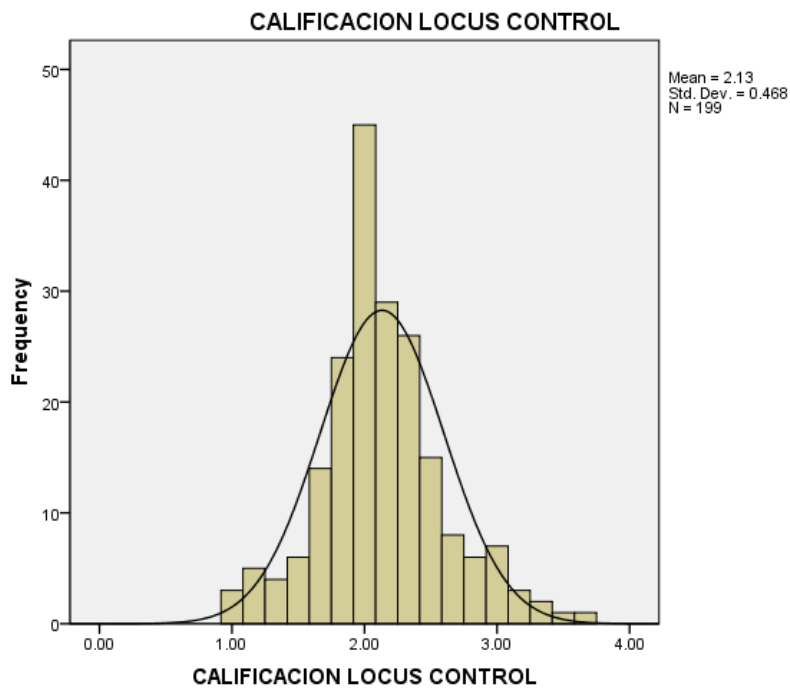
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.721	.720	6

Los resultados obtenidos de la escala Likert para medir la variable de locus de control interno indican que el 50% del total de la muestra cae dentro del rango de 2.00 a 2.49 = Baja LCIN, y en segundo dentro de 1.00 a 1.99 = Muy Baja LCIN con un 28% del total de la muestra, con lo que podríamos decir que al manejar un locus de control interno de bajo a muy bajo, que los empleados de la misma, no se responsabilizan de los resultados de sus acciones y que por lo tanto, atribuyen tanto su éxito como sus fracasos a factores externos a ellos. (Véase TABLA 22)

TABLA 22. DISTRIBUCION LOCUS DE CONTROL INTERNO POR CATEGORIAS, FRECUENCIAS Y PORCENTAJES.

Medida	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
1.00 – 1.99	Muy Baja LCIN	56	28%
2.00 – 2.49	Baja LCIN	100	50%
2.50 – 2.99	Regular LCIN	29	14.5%
3.00 – 3.49	Alta LCIN	12	6%
3.50 – 4.00	Muy alta LCIN	2	1%
No Contesto	N/A	1	.5%
Totales		200	100%

*Una encuesta no fue contestada correctamente para esta variable.



Histograma de respuestas de Locus de Control Interno

4.3 Modelos de análisis factorial confirmatorio (AMOS) y confiabilidad de las escalas de medida para las variables independientes y dependiente.

El análisis factorial confirmatorio se utilizó con el objetivo de determinar la validez de constructo, utilizando el procedimiento de “probabilidad máxima” para las escalas Likert de Motivación y Locus de Control Interno.

Se usó el análisis factorial confirmatorio, debido a que ofrece una rigurosa prueba de validación de la estructura de los factores, teniendo un grado de precisión mayor con el manejo de los datos estadísticos y predictivos, que el análisis factorial exploratorio, ofreciendo índices de modificación y considerando los errores de medida, como los índices para un modelo final explicativo (Kline, 1994)

Modelo 1. Modelamiento de Ecuaciones Estructurales.

En esta sección se revisa el modelo elaborado para conocer el valor explicativo de las variables independientes Motivación orientada hacia el Logro, hacia el Poder, Locus de Control Interno, Edad y Antigüedad sobre el rendimiento laboral con la finalidad de falsear nuestras hipótesis.

Al iniciar el análisis confirmatorio se pudo observar que los reactivos de la escala Likert de Motivación orientada hacia la Afiliación no fueron identificados como factor existente; por tanto era necesario eliminar esta variable para alcanzar el ajuste a la realidad ($>.05$). En la figura 1 se podrán observar las escalas, tanto de las variables de medida independientes, MOPO = Motivación orientada hacia el Poder, MOLO = Motivación orientada hacia el Logro, LCIN = Locus de Control Interno, ER = Edad Real y AR= Antigüedad Real que cargaron en cada caso y su relación con la variable dependiente R = Rendimiento Laboral. No se incluyen los términos de error y sus relaciones para conseguir una mayor comprensión en su lectura.

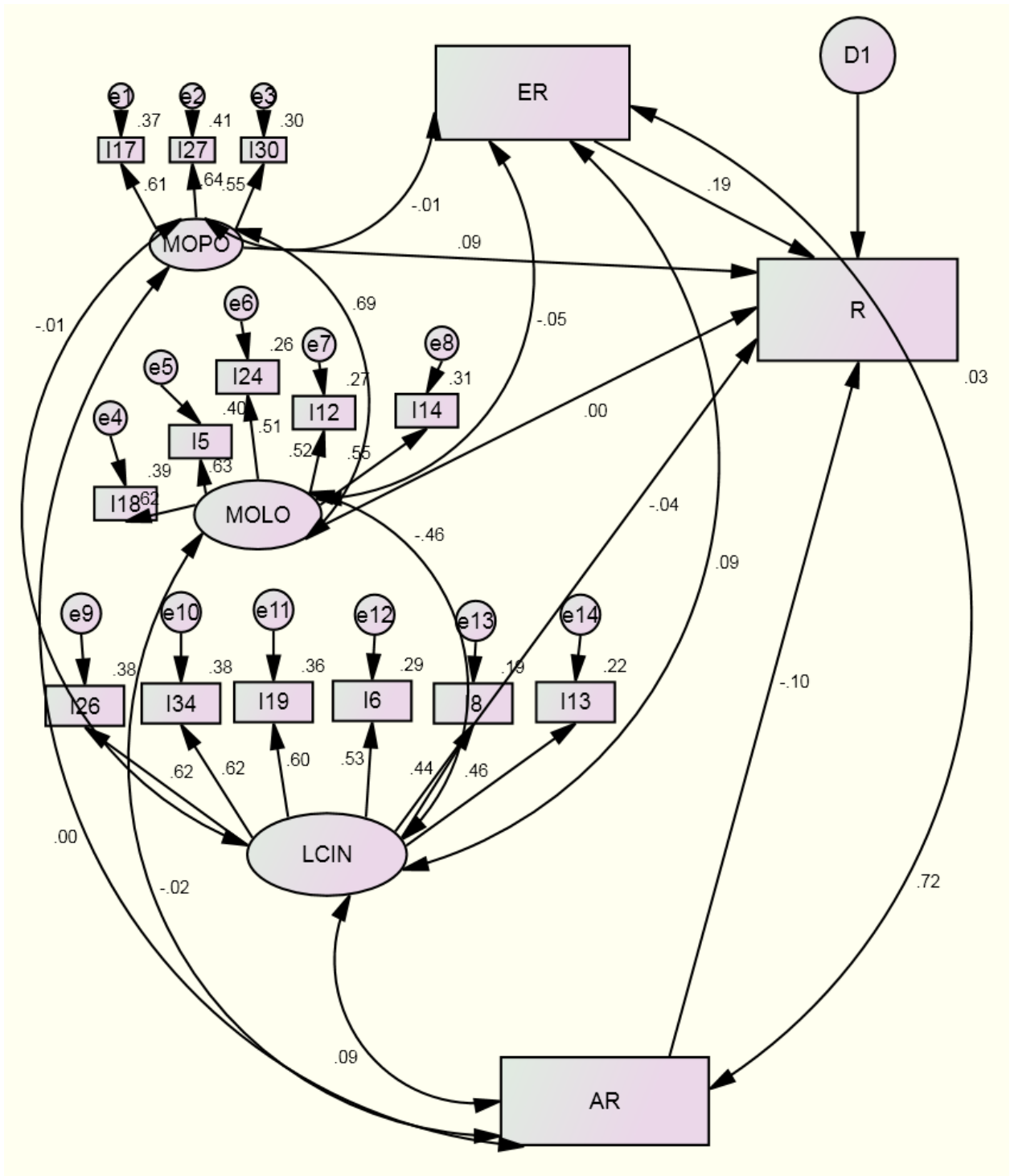


Figura1. Modelo Explicativo de la Relación que existe entre la Motivación orientada hacia el Logro, Hacia el Poder, el Locus de Control Interno, la Edad y la Antigüedad, sobre el Rendimiento Laboral.

Los reactivos fueron nombrados con las abreviaturas de las iniciales de las variables a las que pertenecían, cada uno con su respectivo término de error, las relaciones establecidas entre cada una de las variables independientes identificadas por el modelo y la dependiente, el Rendimiento Laboral, donde se pueden observar los coeficientes de regresión estandarizado entre esas relaciones.

Para los indicadores globales de bondad de ajuste de nuestro modelo se encontró que el valor de P fue = a .000, alejado del .05 que sería nuestro valor deseado (véase TABLA 23).

TABLA 23. INDICADOR GLOBAL DE BONDAD DE AJUSTE DEL MODELO

Modelo	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	63	163.801	107	.000	1.531
Saturated model	170	.000	0		
Independence model	17	765.525	153	.000	5.003

Para los indicadores específicos de bondad de ajuste de la muestra, las recomendaciones es que sean de .95 para cada uno, pero solamente se aproximan, con un .867 de TLI y un .907 de CFI, no alcanzando así el nivel deseado. Sin embargo podemos apreciar que los valores están muy cerca de la .95 (véase TABLA 24)

TABLA 24. INDICADORES ESPECIFICOS DE BONDAD DE AJUSTE DEL MODELO

Modelo	TLI rho2	CFI
Default model	.867	.907
Saturated model		1.000
Independence model	.000	.000

A pesar de que el indicador global y el indicador específico no llegaron a estar dentro de los niveles pedidos aceptables para la investigación, la RMSEA (Raíz Cuadrada Promedio Del Error de Aproximación) fue de .052, lo cual significa que al estar más alejado del .08 considerado como aceptable, se acerca más a la realidad y que el estudio esta soportado por los datos (véase TABLA 25).

TABLA 25. INDICADOR ESPECIFICO DE LA BONDAD DE AJUSTE DE LA RAIZ CUADRADA PROMEDIO DEL ERROR DE APROXIMACION (RMSEA)

Modelo	RMSEA	LO 90	HI 90
Default model	.052	.035	.067
Independence model	.142	.132	.152

Cabe mencionar que el RMSEA se ha reconocido como uno de los criterios más informativos disponibles y se ha demostrado ser altamente sensible a la especificación errónea del modelo, y no ha sido influido excesivamente por otros métodos de varianza.

DISCUCION

4.4 Discusión de los resultados en base a las Hipótesis a Investigación

Hallazgos encontrados durante la investigación

Una situación que me llamo la atención al realizar esta investigación, fue el hecho de plantearme la hipótesis acerca de si los diferentes tipos de motivación causan algún efecto importante en los empleados, esta hipótesis se aceptó al encontrar dos situaciones fundamentales, la primera es haber hallado una relación entre la motivación orientada al logro con motivación orientada al poder, y segundo, por el alto grado de influencia que se encontró en los empleados al tener estas dos variables un rango por encima del 80% entre 3.00 = Alto MOPO y MOLO y 4.00 = Muy alta MOPO y MOLO. Concluyendo con esto que los empleados de la empresa de sistemas ocupada para esta investigación se inclinan prioritariamente por motivación orientada hacia el lograr de objetivos y las metas alcanzadas, y por obtener puestos de mayor responsabilidad dentro de la misma.

Junto con estos resultados se encontró en contraste con estos resultados que podrían llamarse positivos para lo que es la motivación, que el locus de control interno en los empleados de esta empresa resulto relativamente bajo, oscilando entre 1.00 = Muy baja LCIN y 2.49 = Baja LCIN para el 80% del total de la muestra (véase hipótesis 5, Pág. 64). Este siendo un punto que podría atacar la empresa para maximizar el

rendimiento laboral de los empleados, encontrando un balance entre el esfuerzo que realiza el empleado y lo que él cree que resulta de sus esfuerzos.

HI. A mayor motivación de Logro, menor rendimiento laboral

Para esta hipótesis tampoco se encontró una relación entre la motivación orientada hacia el logro y el rendimiento laboral, por lo cual podemos decir que la motivación de logro no influye de manera significativa sobre el Rendimiento Laboral de las personas, rechazando también esta hipótesis. Aun así la motivación de logro tiene también una presencia importante dentro de la empresa en sus empleados ya que se encontró que la mayoría de los empleados a los que se les aplicó la escala Likert de motivación orientada hacia el logro presentaron una calificación entre 3.00 = Alta MOLO y 4.00 = Muy alta MOLO con un 83.5% del total de la muestra cayendo bajo estos rangos. Ayudando a definir esta empresa de sistemas computacionales como una empresa orientada a alcanzar sus logros y objetivos, con lo cual aunque no se relaciona directamente con el rendimiento laboral, podríamos decir de manera informal que esa fuerza de estar orientado y trabajar para lograr objetivos puede encauzar al empleado hacia algún otro factor que sí presente una influencia directa y lo ayude a su vez a mejorar su rendimiento laboral.

H2. A mayor motivación de poder, mayor rendimiento laboral

Hipótesis rechazada principalmente por no encontrarse una relación o influencia directa de la Motivación orientada hacia el Poder con el Rendimiento Laboral, determinando así que al menos para esta empresa de sistemas, este tipo de motivación no es alguna de las causas por las cuales las personas trabajan para tener buenos resultados en sus evaluaciones de desempeño y por ende un buen Rendimiento Laboral. Sin embargo, los hallazgos encontrados para este tipo de motivación orientada hacia el poder son muy interesantes e importantes para la empresa ya que se presentó un 74% del total de la muestra con calificaciones entre 3.00 = Alta MOPO y 4.00 = Muy alta MOPO, entendiendo con esto que aunque no está directamente relacionada la motivación orientada hacia el poder con el rendimiento laboral, en cierta manera las personas al estar en busca de posiciones de poder dentro de su empresa y esto lo podríamos traducir en obtener posiciones de liderazgo, trabajan de una manera más constante y rígida para cumplir sus encomiendas, de manera que podemos decir que eso sí podría ser un factor que indirectamente influye en la mejora de sus resultados en las evaluaciones de desempeño y éste a su vez estar relacionado con una mejora en su rendimiento laboral dentro de la empresa.

H3. A mayor motivación de afiliación, menor rendimiento laboral

Esta hipótesis fue imposible de falsear desde un inicio durante el proceso de validación y confiabilidad de la escala Likert de Motivación orientada hacia la Afiliación al no alcanzar las medidas establecidas de validación y confiabilidad mínimas por lo cual nos fue imposible falsear la hipótesis de a mayor motivación orientada hacia la afiliación menor rendimiento laboral, encontrando que con la escala Likert que se construyó específicamente para esta investigación no se pudo medir de una manera precisa primeramente la motivación orientada hacia la afiliación en las personas y segundo si existe alguna relación o influencia de la misma con el Rendimiento Laboral. Con lo cual esta variable e hipótesis quedan descartadas para mayor análisis, presentación y discusión de resultados.

H4. A mayor locus de control interno mayor rendimiento laboral

Esta hipótesis fue rechazada también debido a que no existe o no se encontró relación entre el Locus de Control Interno y el Rendimiento Laboral, por lo que no podemos decir que el Locus de Control Interno influye de manera positiva o genera un mayor rendimiento Laboral. Sin embargo, en los resultados de esta variable se encontró en los empleados un nivel muy bajo de LCIN en esta muestra de 200 personas, oscilando entre 1.00 = Muy baja LCIN, y 2.49 = Baja LCIN el 80% del total de la muestra, esto pudiendo estar relacionado con la cercanía de la aplicación de esta herramienta con la presentación a los empleados de los resultados de sus evaluaciones anuales de desempeño. A esto le agregamos la inconformidad presentada, y en algunas ocasiones expresada por los empleados durante la aplicación de la escala Likert de motivación y locus de control por los resultados obtenidos en sus evaluaciones anuales de desempeño, considerando ellos con presentar un LCIN bajo que los resultados de sus evaluaciones y su esfuerzos por mejorar su posición tanto económica, como también laboral dentro de la empresa no dependen directamente de ellos sino de alguna factor externo, que en este caso sería, la manera en que se llevan a cabo o se miden estas evaluaciones y cómo es que se decide el resultado que obtendrá cada empleado de la empresa, que es en base a un porcentaje, ejemplo: los empleados compartieron con nosotros su resultado de evaluación anual de desempeño, estas varían en 5, 1 = Necesita mejorar, 2 = Por debajo del promedio, 3 = Cumplió con su compromiso, 4 = Excedió su compromiso, y 5 = Empleado ejemplar. Cada uno de estos niveles ostenta un porcentaje en donde la empresa asignara al personal de acuerdo al resultado de su evaluación, al llenarse el porcentaje de cada nivel, los empleados sobrantes pasarán a ser asignados a un nivel menor. Y de ahí aunque el

empleado haya alcanzado un buen nivel o resultado en su evaluación, puede quedar fuera de recibir la evaluación merecida ya que estas se comparan con los empleados de la empresa a nivel global, encontrando mayor dificultad y presentando una necesidad de trabajar e involucrarse más en las actividades de la empresa que impactaran directamente sobre su evaluación de desempeño.

Esto podría servir como parámetro para futuras investigaciones y tomar en consideración los tiempos en que se estarían aplicando los instrumentos de evaluación para sus respectivas investigaciones, que no se empalmen con las evaluaciones de la empresa y con esto poder obtener resultados más apegados a la realidad de la persona y que no se vean influenciados por sus últimas experiencias laborales dentro de la empresa, ya que se puede inferir que hubo más una influencia sobre los resultados por factores externos que pensar que este es el locus de control predominante de los empleados en la empresa. Aunque si este llegara a ser el caso, brindaría material para empezar nuevas investigaciones en cuento al tema.

H5. El locus de control y la motivación mejoran el rendimiento laboral.

Al no encontrarse una relación con ninguno de los tipos de motivación utilizados en esta investigación y el locus de control interno con el rendimiento laboral, esta hipótesis también resulta negativa o rechazada al no poder comprobar por medio de las herramientas estadísticas utilizadas que exista dicha relación de mejora. Aunque podríamos decir que se encontró información importante para la empresa en materias de motivación y locus de control, ya que los empleados de esta empresa de sistemas presentan una motivación de logro y de poder altas, pero un locus de control interno bajo, diríamos que estos atribuyen sus éxitos o fracasos a factores externos, encontrando así una mayor presencia de Locus de Control Externo en los empleados y esto podría resultar negativamente para el rendimiento laboral general para la empresa de sistemas. Sin embargo, los resultados de las motivaciones orientadas hacia el logro y el poder son muy altas, y estas a su vez podrían resultar positivas para la empresa ya que estas podrían trazar el camino que lleve al empleado a mejorar su rendimiento y obtener buenos resultados es sus respectivas evaluaciones de desempeño. Dentro de este mismo concepto podríamos pensar que aun con motivación de logro y de poder altas, estas se ven un tanto afectadas por un locus de control interno bajo (véase Hipótesis 6). Sin embargo, habría que realizar más investigación al respecto para poder llegar a una conclusión más acertada.

H6. Al presentar el empleado una Edad mayor se produce un mejor Rendimiento Laboral.

Al estar realizando la investigación se pensó en agregar la edad de los empleados como una variable independiente e investigar si esta podría ejercer alguna influencia o mejora sobre el rendimiento laboral, ya que se infería que a mayor edad por parte del empleado se encontraría un mayor compromiso y por ende un mejor rendimiento laboral. Sin embargo, esta hipótesis fue rechazada también debido a que no existe o no se encontró relación entre la Edad y el Rendimiento Laboral. Aun así, los hallazgos encontrados en el resultado muestran una ligera relación con un $.067$ de p , solo $.017$ puntos arriba del $.050$ con la cual se hubiera confirmado una relación e influencia sobre el rendimiento laboral, de manera que podemos decir que aunque no relacionada para en este caso empresarial, la edad si podría ser factor que influya en rendimiento laboral tal vez dentro de otros entornos y circunstancias laborales (véase APENDICE C). Por lo cual recomendamos que no se descarte por completo esta variable como opción para futuras investigaciones sobre el tema.

H7. Entre más Antigüedad dentro de la empresa mayor rendimiento laboral.

Al igual que con la variable de edad real de los empleados, ya entrados en la investigación de la relación o influencia que tienen los tipos de motivaciones y el locus de control interno sobre el rendimiento laboral, se decidió agregar también la variable de antigüedad real del empleado en la compañía para ver si esta presentaba relación o influencia sobre el rendimiento laboral. Sin embargo, después de hacer los análisis correspondientes esta hipótesis queda descartada ya que no se encontró relación o influencia de la antigüedad sobre el rendimiento laboral con un $.380$ de p (véase APENDICE C).

CAPÍTULO V

5 CONCLUSIONES

En base a lo obtenido en esta investigación, y no obstante que en los resultados se encontrara que no existe una relación directa entre los tipos de motivación orientados al logro, el poder, la afiliación, y del locus de control interno con el rendimiento laboral que era el objetivo principal de esta investigación, se encontró que aunque ausente la relación con el rendimiento laboral, los índices de estos tipos de motivación orientada hacia el logro y el poder fueron muy altos, por lo que se podría inferir que aunque no directamente, estas variables definitivamente juegan un papel importante en el desempeño de la empresa dentro de un parámetro general, ya que sin el logro de objetivos y metas y de la búsqueda de poder por parte de los empleados no se podría obtener un buen rendimiento, dentro de este parámetro, a la manera en que se manejen las diversas situaciones laborales, encontramos otro tema que se podría investigar.

Caso contrario con el locus de control interno, en donde se encontró un nivel bajo, con lo cual podríamos inferir que esta muestra se inclina más hacia el locus de control externo, posiblemente debido a la cercanía con la que se aplicó nuestra escala de medición con la evaluación anual de desempeño de esta empresa de sistemas, y las inconformidades resultantes sobre la misma por parte de los empleados, las cuales pudieron haber influido en gran medida la manera de contestar nuestra escala por parte de los empleados y esto a su vez en los resultados mismos de la investigación.

Uniendo estas dos conclusiones anteriores, podría decirse que hay la necesidad nivelar estas dos variables ya en el momento en que los empleados cambien su pensar de un locus de control externo a uno interno, podría potencializar aún más el rendimiento de su personal.

Sin embargo, yo pienso que los resultados obtenidos aun siendo negativos son de mucha importancia, ya que tanto la escala Likert construida, como la fuente de resultados, que aunque demuestran que no hay relación o influencia de las variables independientes sobre la dependiente, pueden servir como parámetro para futuras investigaciones que quieran estudiar sobre estas mismas variables.

A esto podemos agregar que a la fecha no se había encontrado un investigación similar enfocada directamente y aplicada a empleados con estudios y/o laborando exclusivamente en áreas de sistemas computacionales, con esto entendiendo que los resultados aunque pueden limitarse a solo este tipo específico de muestra, pueden agregarse a los demás estudios ya realizados en áreas de tecnologías de la información.

Junto con esto agregamos también que la investigación se realizó con una muestra de 200 personas, que, aunque es una muestra de tamaño considerable, resulta ser una muestra pequeña si la comparamos con el amplio campo de investigación que es el ramo global de sistemas computacionales.

Me gustaría hacer saber al lector que no me desagradaría la idea de en un futuro hacer otra investigación hacia este ámbito, ya que parte de lo que concluí con este trabajo, es lo interesante que fue entender los procesos psíquicos que suceden en una empresa.

5.2 RECOMENDACIONES

En esta sección se expondrán algunas recomendaciones por parte del investigador hacia la empresa.

1. La importancia de los estudios transversales es indiscutible. Sin embargo, futuras investigaciones en este tema deberían enfocarse en estudios de tipo longitudinal, donde la relación entre las variables independientes (Los tipos de Motivación) y la variable dependiente (el Rendimiento laboral) que den mucho mejor establecidas, incluso su relación con el Locus de Control Interno.

2. Siendo que la empresa ostenta rangos muy altos de MOPO y MOLO, sería recomendable dirigir sus actividades hacia el logro de objetivos y metas, lo cual ayudará a los empleados a mantener estos niveles de motivación altos, y alimentará sus necesidades de motivación inmediatas, sin embargo esto no lo es todo, ya que hay que encontrar el factor que está fungiendo como principal fuente de motivación para los empleados de esta empresa.

3. Una de las recomendaciones más importantes que se haría a esta empresa es el de considerar hacer cambios en la manera en que se evalúa anualmente a los empleados de esta empresa, como por ejemplo:

- Prepara mejor a las personas encargadas de evaluar el progreso de los empleados por medio de impartirles algún curso o capacitación en cuanto a cómo llevar a cabo una entrevista y/o una evaluación. Al igual que como dar una buena retroalimentación al empleado.
- Dar una mejor orientación al empleado con respecto a cómo es que se deben llenar sus objetivos del año y este no pierda la oportunidad de tener una buena evaluación el primer año dentro de la empresa, por no haber definido claramente sus objetivos.

Algo que se puede considerar de alta dificultad por ser una empresa global y por manejar este esquema de evaluación de manera global. Sin embargo se podría hacer, o considerar hacer alguna modificación en el sistema de compensaciones de manera local por parte de la empresa para que esto equilibre la manera en la que se evalúa a los empleados y reciban algún tipo de incentivo por sus esfuerzos.

4. Al intentar encontrar si existía alguna influencia o relación entre los tipo de motivación orientadas hacia el Logro, el Poder, la Afiliación y el Locus de Control Interno, encontrando con eso una relación nula o no existente, estudios subsiguientes deberán utilizar otras variables independientes con las cuales pretendan medir su relación e influencia con el Rendimiento Laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior, *Psychological Review*, 64, 359-372

- Atkinson, J. W. (1983). *Personality, Motivation, and Action. Selected papers*. New York: Praeger.

- Carolina Consolación Segura y Olga Pons Peregort, *La Motivación: Factor clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones*, IX Congreso de Ingeniería de Organización Gijón, 8 y 9 de septiembre de 2005.

- Cristiani, Á. (2009) Una vez mas ¿la magia de los incentivo\$? (Spanish). *Revista de Antiguos alumnos del IEEM*, 12(3), 42-48

- David C. McClelland, *Human Motivation*, NARCEA, S. A. de Edition 1989.

- F. Herzberg, B. Mauser and B. Snyderman, *the Motivation to Work*, Wiley, New York, 1959.

- Frank Herzberg. (1959)
<http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carera%20de%20observacion/HERZBERG2.html>

- Gross D. (1998). Psicología, la ciencia de la mente y la conducta. México; 2ª Edición Manual Moderno.

- Jorge Wilfredo Carrillo Flores, Las Motivaciones Psicosociales en un modelo evaluativo del comportamiento laboral. Lima, Perú. 2002 Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Keith Davis, Ph.D. John w. Newstrom. Comportamiento Humano en el Trabajo, Onceava edición 2003

- Kline, Paul. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.

- Marilyn J. Rantz, Jill Scott and Rose Porter. Employee motivation: new perspectives of the age-old challenge of work motivation. *Nursing Forum* 31.n3 (July-Sept 1996): pp29 (8). (4419 words)

- McClelland, D. (1989). La motivación del logro, Estudio de la motivación humana. Madrid; Edit. Nancea.

- Núñez, J., Martín-Albo, J. y Navarro, J. (2005). Validación de la versión española de la Échele de Motivación en educación. *Psicothema*, 17 (2), 344-349.

- Real Academia Española de la Lengua (2011). Diccionario de la Real Academia Española. XXII Edición. En : <http://www.rae.es/rae.html>. Fecha de consulta: octubre Del 2011.

- Rotter, J. Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. (1990). *American Psychologist*. Vol.45, No. 4, 489—493.

- Rotter, J. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements*. Psychological Monographs, 80, Whole No. 609. <http://wilderdom.com/psychology/loc/LocusOfControlWhatIs.html#Rotter1966>

- Sinclair, Stacey; Lowery, Brian S.; Hardin, Curtis D.; Colangelo. Social Tuning of Automatic Racial Attitudes: The Role of Affiliative Motivation. *Anna Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 89(4), Oct 2005, 583-592. doi:

- Schein, Edgar (1986). *Cultura Organizacional y Liderazgo*, Jorsey-Bass. San Francisco.

-Thomas W. H. NG, *Locus of control at work: a meta-analysis* *Journal of Organizational Behavior* J. Organiz. Behav. 27, 1057–1087 (2006) Published online 22 September 2006 in Wiley Inter Science (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/job.416

- Wall, Toby D. Stephenson, Geoffrey M. 2001, Herzberg's two-factor theory of job attitudes: a critical evaluation and some fresh evidence

APENDICE A

Escala de Likert de Motivación y Locus de Control Interno

Muchas gracias por aceptar participar en esta encuesta.

Esta es una encuesta **ANÓNIMA**, no nos interesa tu nombre ni tenemos forma de saber quién la contestó. Sólo buscamos conocer la opinión general sobre algunos temas importantes para el trabajo y esta investigación se realiza por parte de la División de Posgrado de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

INSTRUCCIONES.

A continuación encontrarás varias frases. Te pedimos que contestes cada una, según tu punto de vista, tachando con una X aquella que mejor exprese tu opinión. Toda la encuesta te llevará poco tiempo. Te pedimos que seas lo más honesto posible y que contestes todas las preguntas.

DATOS GENERALES.

Edad en años cumplidos: _____ Sexo: _____ Estado donde naciste: _____

Años de antigüedad en la empresa: _____ Puesto: _____ Profesión: _____

Resultado de la última Evaluación de Desempeño: _____

1. Lo que importa es que la gente me haga caso
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

2. Su futuro como colaborador de esta empresa depende de lo que usted haga
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

3. Conviene llevarse bien con los compañeros de trabajo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

4. Obtener lo que quiere como colaborador de esta empresa depende de usted
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

5. Trabajar bien es dedicarse para conseguir las metas
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

6. Su futuro como colaborador de esta empresa es independiente de lo que usted haga
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

7. Mis mejores amigos están en el trabajo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

8. Cuando usted lucha por algo como colaborador de esta empresa, casi nunca lo logra
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

9. Si no tienes influencia sobre la gente en el trabajo estas perdido
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

- 10.** Usted determina su vida como colaborador de esta empresa
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 11.** Es difícil que haga algo que ofenda a los demás en el trabajo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 12.** Los resultados son lo principal en el trabajo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 13.** Su vida como colaborador de esta empresa depende de otras personas
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 14.** Lo mejor es aplicarse en el trabajo para superar tus niveles de desempeño
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 15.** Me gusta ayudarles a mis compañeros de trabajo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 16.** Usted mejora sus condiciones de vida por el esfuerzo que hace como colaborador de esta empresa
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 17.** Lo principal en el trabajo es tener capacidad de decisión
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 18.** Hay que esforzarse para conseguir lo que se quiere en el trabajo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 19.** El esfuerzo que usted hace como colaborador de esta empresa mejora casi nada sus condiciones de vida
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 20.** Cuento con el apoyo de los que trabajan conmigo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 21.** Si tienes capacidad de mando en el trabajo ya la hiciste
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 22.** Su éxito como colaborador de esta empresa depende de usted
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 23.** La calidad de lo que usted hace como colaborador de esta empresa no depende de usted
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

- 24.** Hay que exigirse a sí mismo lo suficiente en el trabajo para lograr lo que se quiere
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 25.** Tengo compadres en el trabajo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 26.** su éxito colaborador de esta empresa no depende de usted
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 27.** Si escuchan tus ideas es más fácil trabajar
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 28.** La persistencia sin el logro de la meta vale poco
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 29.** Nunca he buscado ser jefe
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 30.** Hay que marcar el camino para que los demás lo sigan
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 31.** La calidad de lo que usted hace como colaborador de esta empresa depende de usted
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 32.** Hay que respetar los derechos de los demás en el trabajo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 33.** Ascender a puestos superiores en la compañía es lo máximo
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 34.** Obtener lo que quiere como colaborador de esta empresa no depende de usted
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 35.** Lo mejor en el trabajo es seguir instrucciones
(1) Muy de acuerdo (2) de acuerdo (3) En desacuerdo (4) Muy en desacuerdo
- 36.** Es justo que si alguien se enferma se vaya a su casa
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 37.** Cuando usted lucha por algo como colaborador de esta empresa, generalmente lo logra
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo
- 38.** El trabajo es un lugar donde impera la dura competencia
(1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo

APENDICE B

TABLA Estadísticas descriptiva de los resultados de la escala Likert de Motivación orientada hacia el Poder, el Logro y Locus de Control Interno

		CALIFICACION MOTIVACION LOGRO	CALIFICACION MOTIVACION PODER	CALIFICACION LOCUS CONTROL
N	Validos	200	200	199
	Perdidas	0	0	1
	Media	3.3570	3.0850	2.1315
	Error Est. De la Media	.02980	.03465	.03317
	Mediana	3.4000	3.0000	2.0000
	Moda	3.80	3.00	2.00
	Desviación Estándar	.42147	.48999	.46799
	Asimetría	-.247	-.181	.364
	ErrorEst. de Asimetría	.172	.172	.172
	Curtosis	-.628	.315	.837
	Error Est. de Curtosis	.342	.342	.343
	Rango	2.00	2.33	2.67
	Mínima	2.00	1.67	1.00
	Máximo	4.00	4.00	3.67

Tabla de ESTADÍSTICAS de EDAD y ANTIGÜEDAD REAL

		ANTIGUEDAD REAL	EDAD REAL
N	Validas	200	200
	Perdidas	0	0
	Media	2.5603	28.0000
	Error Estándar De la Media	.22059	.38988
	Mediana	1.7500	26.5000
	Moda	1.00	26.00
	Desviación Estándar	3.11955	5.51380
	Varianza	9.732	30.402
	Asimetría	3.594	2.053
	Error Estándar Asimetría	.172	.172
	Curtosis	14.218	7.599
	Error Estándar Curtosis	.342	.342
	Rango	19.80	41.00
	Mínima	.20	19.00
	Máxima	20.00	60.00

APENDICE C

Índice de relación de las variables independientes (MOPO, MOLO, LCIN, ER, AR) sobre la variable dependiente (Rendimiento Laboral)

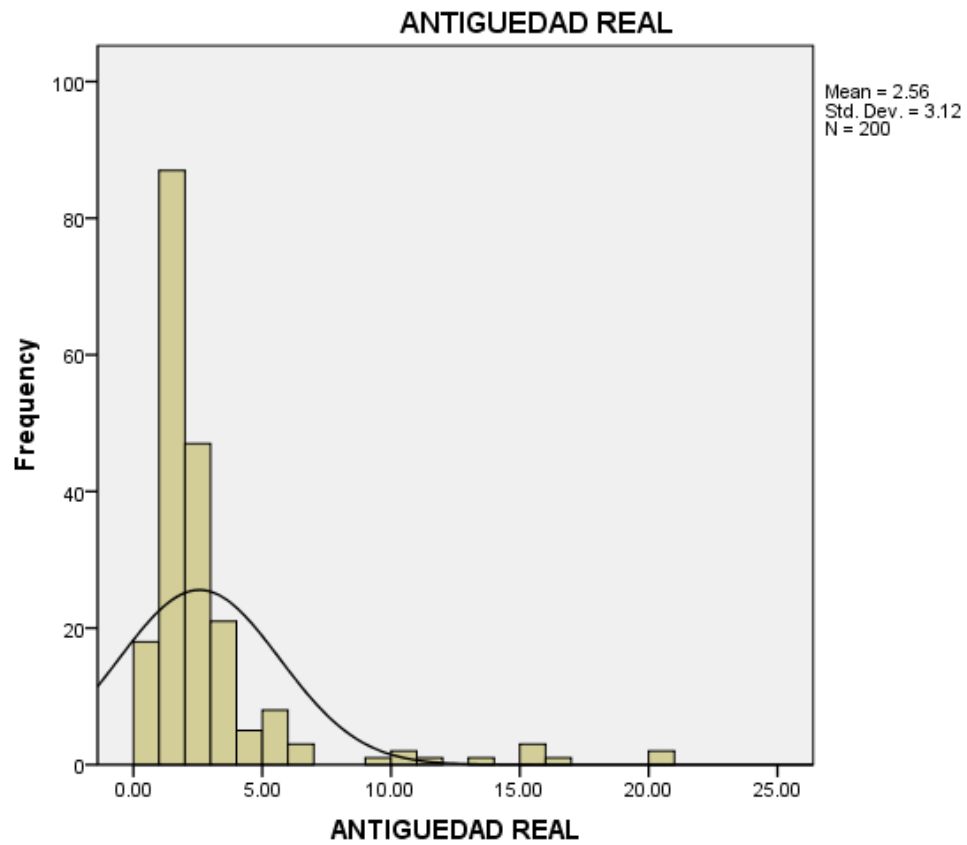
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
I17	<---	MOPO	1.000				
I27	<---	MOPO	.900	.157	5.717	***	
I30	<---	MOPO	.814	.153	5.321	***	
I18	<---	MOLO	1.000				
I5	<---	MOLO	1.088	.166	6.534	***	
I24	<---	MOLO	.832	.149	5.591	***	
I12	<---	MOLO	.888	.155	5.736	***	
I14	<---	MOLO	.870	.147	5.925	***	
R	<---	MOPO	.222	.336	.662	.508	
R	<---	MOLO	-.114	.429	-.265	.791	
I26	<---	LCIN	1.000				
I34	<---	LCIN	1.035	.168	6.177	***	
I19	<---	LCIN	1.085	.178	6.105	***	
I6	<---	LCIN	.912	.162	5.630	***	
I8	<---	LCIN	.644	.132	4.865	***	
I13	<---	LCIN	.781	.155	5.054	***	
R	<---	LCIN	-.118	.231	-.512	.609	
R	<---	ER	.023	.012	1.835	.067	
R	<---	AR	-.019	.022	-.879	.380	

APENDICE D

Tabla de ANTIGUEDAD REAL dentro de la empresa

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	.20	3	1.5	1.5	1.5
	.30	4	2.0	2.0	3.5
	.40	2	1.0	1.0	4.5
	.60	4	2.0	2.0	6.5
	.75	1	.5	.5	7.0
	.90	4	2.0	2.0	9.0
	1.00	52	26.0	26.0	35.0
	1.11	1	.5	.5	35.5
	1.20	1	.5	.5	36.0
	1.30	1	.5	.5	36.5
	1.40	2	1.0	1.0	37.5
	1.50	11	5.5	5.5	43.0
	1.60	12	6.0	6.0	49.0
	1.70	2	1.0	1.0	50.0
	1.80	2	1.0	1.0	51.0
	1.90	3	1.5	1.5	52.5
	2.00	39	19.5	19.5	72.0
	2.50	3	1.5	1.5	73.5
	2.60	3	1.5	1.5	75.0
	2.70	1	.5	.5	75.5
	2.90	1	.5	.5	76.0
	3.00	17	8.5	8.5	84.5
	3.50	4	2.0	2.0	86.5
	4.00	5	2.5	2.5	89.0
	5.00	8	4.0	4.0	93.0
	6.00	3	1.5	1.5	94.5
	9.00	1	.5	.5	95.0
	10.00	2	1.0	1.0	96.0
	11.00	1	.5	.5	96.5
	13.00	1	.5	.5	97.0
	15.00	3	1.5	1.5	98.5
	16.00	1	.5	.5	99.0
	20.00	2	1.0	1.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Histograma de antigüedad real dentro de la empresa



APENDICE E

Tabla de EDAD REAL del empleado

		Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
Valid	19.00	1	.5	.5	.5
	20.00	3	1.5	1.5	2.0
	21.00	1	.5	.5	2.5
	22.00	13	6.5	6.5	9.0
	23.00	17	8.5	8.5	17.5
	24.00	12	6.0	6.0	23.5
	25.00	21	10.5	10.5	34.0
	26.00	32	16.0	16.0	50.0
	27.00	17	8.5	8.5	58.5
	28.00	12	6.0	6.0	64.5
	29.00	11	5.5	5.5	70.0
	30.00	16	8.0	8.0	78.0
	31.00	5	2.5	2.5	80.5
	32.00	7	3.5	3.5	84.0
	33.00	7	3.5	3.5	87.5
	34.00	2	1.0	1.0	88.5
	35.00	5	2.5	2.5	91.0
	36.00	3	1.5	1.5	92.5
	37.00	3	1.5	1.5	94.0
	38.00	3	1.5	1.5	95.5
	39.00	3	1.5	1.5	97.0
	40.00	1	.5	.5	97.5
	41.00	1	.5	.5	98.0
	42.00	1	.5	.5	98.5
	43.00	1	.5	.5	99.0
	55.00	1	.5	.5	99.5
	60.00	1	.5	.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Histograma de la edad real del empleado

