

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**LA NECESIDAD DE LOGRO
EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA**

TESIS

PRESENTADA AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

POR

MARIA ELENA AMADO SOTO

Para optar el título de

PSICOLOGO EN RECURSOS HUMANOS

En el Grado Académico de

LICENCIADA

Guatemala de la Asunción, noviembre de 1998



Universidad Rafael Landívar
Facultad de Humanidades

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

RECTOR	Lic. Gabriel Medrano Valenzuela
VICERRECTORA GENERAL	Licda. Guillermina Herrera Peña
VICERRECTOR ACADÉMICO	Dr. Charles J. Beirne, S.J.
SECRETARIO	Lic. Jorge Guillermo Aráuz Aguilar
DIRECTOR FINANCIERO	Lic. Luis Felipe Cabrera Franco
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Lic. Tomás Martínez Cáceres

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO	Dr. Amilcar Dávila Estrada
VICEDECANO	Lic. Arnoldo Esven Escobar Cabrera
SECRETARIA	Licda. Patricia Melgar de López
DIRECTORA DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA	Licda. María Eugenia Ruiz de Sandoval
DIRECTOR DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN	Lic. Hugo Roberto Solórzano Barrios
DIRECTOR DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	Lic. Silvio René Gramajo Valdés
DIRECTORA DEPARTAMENTO DE LETRAS Y FILOSOFÍA	Licda. María Eugenia Del Carmen Cuadra
DIRECTOR DEPARTAMENTO DE TURISMO	Lic. Julio Eduardo Orozco Pérez
REPRESENTANTES DE CATEDRÁTICOS	Licda. Isabel Martínez Mendoza Lic. Roberto Mayorga Morales
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	TITULAR: Rolando Lemus Rodas SUPLENTE: Roberto Martín Samayoa Ochoa

ASESOR(A) DE TESIS

Licda. Michelle Echavarría Villatoro

TERNA EXAMINADORA

Lic. Angel Velásquez Trejo
Licda. Isabel Martínez Mendoza
Licda. Hilda Caballeros de Mazariegos

Guatemala, 8 de octubre de 1998

Señores
Facultad de Humanidades
Departamento de Psicología
Universidad Rafael Landívar
Ciudad de Guatemala

Estimados señores:

Por este medio hago constar que la estudiante *María Elena Amado Soto*, Carnet No. 47158-93 finalizó la segunda parte de su tesis satisfactoriamente, por lo que les solicito asignarle terna examinadora y fecha para sustentar su examen privado previo a optar al título de Licenciada en Psicología de Recursos Humanos.

Adjunto sirvanse encontrar el informe de inicio y final de ciclo correspondiente a *Tesis II* de la estudiante en mención.

Sin otro particular, quedo de ustedes deferentemente,



Michelle Echevarría Villatoro
Asesor



Universidad Rafael Landívar
Facultad de Humanidades

Reg.No.FH-570-98

Guatemala,
06 de noviembre de 1998

Señora
María Elena Amado Soto
Presente.

Estimada señora Amado:

De acuerdo al dictamen rendido por la Terna Examinadora de la Tesis titulada: **LA NECESIDAD DE LOGRO EN ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA**, presentada por el (la) estudiante María Elena Amado Soto, carnet No. 47158-93, la Secretaria del Consejo de la Facultad de Humanidades **AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS** al (a la) estudiante, previo a optar al título de Psicóloga en Recursos Humanos en el grado académico de Licenciada.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

Licda. Patricia Melgar de López
SECRETARIA DE CONSEJO



/ sm
c.c.- archivo

ACTO QUE DEDICO

A Dios Nuestro Señor y a la Santísima Virgen María

A mi madre	Leticia Soto Montenegro
A mis hijos	María Mercedes, Annabella y Carlos
A mi nieta	Ana Gabriela

A todos mis hermanos en especial a:

Rodolfo, Beatriz, Silvia, Jorge y Juan Carlos

A mis sobrinos y sobrinas en especial a:

Rodolfo, Ana Beatriz y Natalia

INDICE

	PÁGINA
I. INTRODUCCION	1 - 15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
Resumen	16
2.1 Objetivos	16
2.2 Hipótesis	17
2.3 Variables de Estudio	17 - 18
2.4 Definición de las Variables	18 - 19
2.5 Alcances, Límites y Limitaciones	20
2.6 Aporte de la Investigación	20
III. METODO	
3.1 Sujetos	21
3.2 Instrumentos	21 - 22
3.3 Procedimiento	22 - 23
3.4 Diseño	23
3.5 Metodología Estadística	23 - 25
IV. RESULTADOS	26 - 32
V. DISCUSION DE RESULTADOS	33 - 35
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	38 - 41
IX. ANEXOS	
Tabla I: Los Seis Pasos para el Logro	42 - 43
Tabla II: Elementos de los Cursos de Motivación	44 - 45
Tabla III: Instrumento de Medición	46 - 47
X. APENDICE	48 - 50

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar si existía variación hacia la *NECESIDAD DE LOGRO* entre estudiantes de Psicología de la Universidad Rafael Landívar. Se estableció como variables de estudio: *Organización y Método de Trabajo*, *Constancia en el Trabajo* y *Nivel de Aspiraciones*. El instrumento utilizado constó de dieciséis preguntas cerradas. La población muestral estuvo integrada por 70 estudiantes del 2º. Semestre de Psicología Clínica, Escolar e Industrial Organizacional, Jornada Vespertina. La metodología estadística utilizada para obtener los resultados fue Análisis de Varianza. Se concluyó que no existe diferencia estadísticamente significativa entre los estudiantes, se rechazó la hipótesis general y se aceptaron las hipótesis de nulidad. Se recomendó evaluar otras carreras e incluir dentro del pensum de estudio, material específico que permita al estudiante evaluar sus metas. Se sugirió la concientización del estudiante en la importancia de la orientación a la fijación de metas y objetivos.

I INTRODUCCION

La conducta humana va invariablemente dirigida hacia ciertos fines u objetivos íntimamente relacionados con la satisfacción de necesidades. Durante los primeros meses de vida, las necesidades humanas se centran en satisfacer las necesidades básicas o fisiológicas como comer, dormir o evacuar. Es hasta más tarde cuando las necesidades, impulsos o motivos se hacen numerosos y la conducta que los acompaña es compleja y en algunos casos difícil de comprender.

Uno de los grandes desafíos de la Psicología es comprender la razón de la conducta humana, qué la motiva y las circunstancias en que se desarrolla. Son diferentes los factores que intervienen en la conducta humana, los cuales se convierten en un fenómeno complejo y difícil de explicar. Entre estos se encuentran: la herencia, las experiencias pasadas y las circunstancias del presente.

Al respecto, Atkinson y McClelland citados por Davis & Newstrom (1991) afirmaron que “toda persona tiene necesidades y cada una desarrolla ciertos patrones de conducta de acuerdo a los motivos que los induzcan a actuar, influenciados por el ambiente donde se desenvuelven”. Estos autores investigaron las necesidades de logro, de poder, de afiliación y de competencia que todo individuo posee en algún grado. La **NECESIDAD DE LOGRO** se puede definir como la motivación que tienen ciertas personas de sobresalir, de superar obstáculos, de esforzarse por hacer algo difícil, en el menor tiempo posible.

De acuerdo a un estudio con estudiantes universitarios realizado por McClelland en 1965, citado por Whittaker (1977), dependiendo del nivel de motivación al logro que manifieste el estudiante tendrá mayor o menor éxito en las actividades que realiza, tanto a nivel personal como profesional. Los resultados del estudio revelaron que los estudiantes de primer año de universidad que puntuaron más alto en su necesidad de lograr el éxito fueron encontrados, años más tarde, en situaciones de personas de empresa y con mayor responsabilidad gerencial. Es importante mencionar que en las universidades se forman estudiantes, sin tomar en cuenta que ellos traen cierta orientación al logro, como uno de los motivos que influyen en la conducta.

De aquí se infiere la importancia de determinar los motivos que influyen en la conducta y las metas de los estudiantes de las distintas carreras de Psicología de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Por ello, se planteó como objetivo de investigación determinar si existen diferencias en la orientación hacia la *Necesidad de Logro* entre los estudiantes del segundo semestre de las carreras de: Psicología Clínica, Psicología Industrial Organizacional y Psicología Escolar.

En el medio guatemalteco se han llevado a cabo ciertas investigaciones que resaltan las diferencias individuales como producto del ambiente, los variados tipos de necesidades y por

consiguiente los patrones conductuales que los seres humanos siguen en el desempeño de una actividad o consecución de una meta.

Tal es el caso de Alonzo (1982) quien investigó los rasgos de personalidad de los estudiantes de primer ingreso a la Universidad Rafael Landívar. El instrumento que utilizó para la obtención de datos fue el Mini-Mult, formulario abreviado del MMPI. Empleó una muestra de 874 estudiantes de las facultades de Derecho, Humanidades, Ingeniería, Arquitectura y Economía, 464 hombres y 410 mujeres. Para el análisis de los datos utilizó la media aritmética y la desviación estándar. Posteriormente realizó un análisis de varianza. Concluyó que los rasgos de personalidad del sexo femenino y masculino están dentro del límite de la normalidad, ambos son francos, poseen buen temperamento, tienen amplitud de intereses; en lo único que difieren es en sus relaciones interpersonales, ya que las mujeres son sensibles y los hombres despreocupados. Recomendó realizar un estudio comparativo entre el Mini-Mult y el MMPI para detectar si los resultados obtenidos son similares.

En el mismo sentido, Collier (1994) desarrolló un análisis comparativo del perfil de los rasgos de personalidad de los estudiantes de Psicología Clínica y Educativa de la Universidad Rafael Landívar. La muestra se integró por 98 estudiantes, 41 de Clínica y 57 de Educación, comprendidos entre los 20 y 45 años. Utilizó el cuestionario MMPI (Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota). Empleó el método estadístico de la Media Aritmética y la Desviación Standard. Las características de personalidad definidas para los estudiantes de Psicología Clínica los describen como personas independientes, no son impulsivas ni presentan sentimientos inapropiados, son enérgicas y activas; agradables, entusiastas, sociables y de buen temperamento. Describió las características del estudiante de Psicología Educativa como personas que presentan una combinación de intereses prácticos y teóricos y se caracterizan por su capacidad para establecer relaciones sociales. Concluyó que los motivos y/o motivaciones principales por las que se inclinan los estudiantes a escoger una carrera u otra, están íntimamente relacionadas con el autoconocimiento y crecimiento personal. Recomendó que las autoridades de Psicología de la Universidad Rafael Landívar consideren la creación de un Departamento de Orientación Psicológica con el fin de promover el crecimiento personal y autoconocimiento de los futuros psicólogos.

Por otra parte, Gutiérrez (1983) investigó los valores e intereses del estudiante de psicología de primer ingreso de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Empleó una muestra de 115 sujetos de ambos sexos; mujeres no mayores de 20 años y varones no mayores de 22 años. Utilizó como instrumentos el test de Valores TS-6 Universitario y el Inventario de Intereses de Estudio. Los resultados se obtuvieron a través de porcentajes y promedios. Concluyó que el 70.4% de los sujetos no presentan los atributos que parecen adecuados en cuanto a intereses y valores se refiere y confirmó que el 50% de los estudiantes no están adecuados a la carrera elegida. Recomendó a la Escuela de Ciencias Psicológicas la administración de los exámenes de admisión que evalúe los valores, intereses, aptitudes, formación académica, conciencia social, tendencias humanísticas, deseos de formación personal y someter a los estudiantes desde el primer año a un proceso psicoterapéutico.

En el mismo sentido, Villagrán (1984) investigó los valores como formas de vida, con énfasis en los valores religiosos y sociales, en estudiantes universitarios. Utilizó el test A.V.L. y lo aplicó a estudiantes de los primeros años de la Facultad de Medicina del Centro Universitario de Occidente, de Profesorado de Segunda Enseñanza de Quezaltenango y de la Escuela Nacional de Enfermeras de Occidente, comprendidos entre los 17 y 35 años. Para obtener los resultados únicamente utilizó porcentajes. Concluyó que el valor predominante fue el valor social, con lo que confirmó que el hombre es eminentemente social, el segundo valor fue el religioso, predominando en el grupo femenino y en los estudiantes Landivarianos; en menor grado el económico. Los valores menos predominantes fueron el político y artístico. Recomendó el desarrollo de los valores político y artístico para el mejor desenvolvimiento del individuo como estudiante y futuro profesional.

De igual manera, Rivera (1989) investigó el significado de la vida en relación a los valores de los estudiantes de primer año de una universidad de Guatemala. La muestra consistió en 159 estudiantes de ambos sexos, comprendidos entre los 17 y 23 años de edad, pertenecientes a las carreras humanísticas y científicas. Utilizó los test denominados PIL (Purpose-in-Life Test de Crumbaugh y Maholick) y el A.V.L. (Allport, Vernon y Lindzey). El diseño estadístico utilizado fue factorial y correlacional, para analizar los datos, las puntuaciones de los sujetos fueron agrupadas según sexo y carrera universitaria. Los grupos fueron analizados primero en relación al significado de la vida y después en relación a los valores y por último la posible interrelación entre estas dos variables. Concluyó que habían diferencias significativas entre las dos carreras, los estudiantes de las carreras científicas tenían más altos los valores teórico y económico y los sujetos de las carreras humanísticas más altos los valores estético y social. No encontró diferencia significativa para los valores político y religioso. Recomendó realizar el mismo estudio con jóvenes no universitarios del mismo grupo de edad, para reafirmar la conclusión de Vogler y Ebersole de que los estudiantes universitarios pueden tener más significado y metas en sus vidas que los individuos menos motivados del mismo grupo de edad; además recomendó tomar en cuenta algunos factores culturales.

Así mismo, Saenz (1989) realizó un estudio descriptivo sobre los valores de los estudiantes de primer ingreso de la Universidad Rafael Landívar. Para ello utilizó el test A.V.L., el cual aplicó a una muestra de 1745 estudiantes de las facultades de Ciencias Económicas, Ingeniería, Arquitectura, Ciencias Políticas, Humanidades, Ciencias Agrícolas, Ciencias Jurídicas y Sociales y Teología. Concluyó que los valores de los estudiantes reflejan un alto interés por las actividades económico-prácticas, dejando en segundo lugar la búsqueda de la trascendencia hacia el valor supremo de la vida. Así mismo encontró que el valor al que los jóvenes dan menor importancia o interés fue la expresión del ritmo y la armonía por medio de la belleza. Recomendó realizar una investigación longitudinal para determinar si la influencia de la formación universitaria provoca algún cambio en la jerarquía de valores en los egresados de la universidad.

Por otro lado, Toledo (1978) realizó un estudio experimental comparativo del nivel de ansiedad entre estudiantes de primer año de Psicología y Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Utilizó una muestra de 50 sujetos, todos del sexo femenino, 25

de cada carrera. El test utilizado fue especialmente elaborado para esta investigación y lo llamó Test Predictivo de Éxito Académico. Para medir la ansiedad se apoyó en dos auto-reportes traducidos del inglés y participaron tres psicólogos previamente entrenados para realizar chequeos de conducta. Para obtener los resultados utilizó la T de Student y la correlación lineal de Pearson. Concluyó que no existen diferencias significativas en las respuestas de ansiedad entre los dos grupos comparados. Recomendó repetir el estudio con poblaciones más variadas y tomar en cuenta otra serie de conductas que hayan demostrado medir con más seguridad la ansiedad con el fin de generalizar los resultados.

Así mismo, Vargas y León (1992) realizaron una investigación sobre la adaptación psicosocial de los estudiantes universitarios de la escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos. Utilizaron una muestra de 50 estudiantes, 25 de primer año y 25 del quinto año de estudios. El test que administraron fue el cuestionario de Adaptación para Adultos de Hugh Bell. La técnica estadística utilizada para obtener resultados fue porcentual. Concluyeron que los estudiantes de quinto año poseen un mejor nivel de adaptación en relación a los de primer año, siendo las áreas más altas la profesional y la social, en un porcentaje menor la emocional y por último la familiar. Recomendaron que la escuela de Psicología realice investigaciones como este estudio para establecer un perfil que describa los rasgos que debe poseer el aspirante a Psicólogo.

Otros autores han enfocado sus esfuerzos hacia otro tipo de estudios que faciliten la comprensión de los patrones de conductas que los individuos ponen de manifiesto en el logro de sus objetivos en el ámbito laboral, de lo cual se deriva la importancia del entrenamiento académico de los futuros profesionales en psicología.

Así Avalos (1982) realizó una investigación para establecer si existía relación entre la motivación de logro y el éxito profesional, asociando éste último a los ingresos promedios devengados por ejecutivos. Utilizó como instrumento el cuestionario T.A.T. elaborado por McClelland & Atkinson (versión 1953). Utilizó una muestra de 51 ejecutivos del sector privado industrial guatemalteco, divididos en dos grupos de alto y bajo éxito profesional. Para obtener los resultados utilizó la T de Student. Concluyó que no existe relación estadísticamente significativa entre alta motivación de logro y éxito profesional asociado al ingreso económico, pero determinó que los ejecutivos con mayor motivación de logro presentaban mayor número de promociones. Recomendó la implementación de programas destinados a aumentar la motivación al logro en los ejecutivos y en otras personas vinculadas con el desarrollo económico del país, así como el desarrollo de programas conjuntos de investigación entre las universidades.

Por su parte Soto (1980) realizó una investigación bibliográfica sobre la motivación en la dirección de empresas, en el que resalta que existen diferentes motivos que impulsan a las personas a realizar determinadas actividades. Tomó en cuenta las teorías de motivación de Maslow, Adler y McClelland. Mencionó la necesidad de motivar constantemente al empleado, haciendo énfasis en la importancia de mantener buenas relaciones humanas entre jefe y subalterno. Hizo varias recomendaciones entre ellas las que aplican al tema están: Conocerse

a sí mismo para conocer su potencial y su motivación y evaluarse constantemente para corregir o cambiar formas de comportamiento. Las otras recomendaciones propuestas son de orden administrativo.

En el mismo sentido, Del Pino (1981) realizó una investigación bibliográfica sobre la motivación como factor productivo en la empresa en el que expuso las características principales de los individuos motivados, basándose en la teoría de McClelland. El autor llamó a estas características **estrategias**, agregando que éstas ayudan al individuo a aplicar sus grandes aptitudes de éxito. Además aclaró que las técnicas de supervisión son adecuadas para un tipo de personas pero fracasan cuando se emplean con personas altamente motivadas al éxito, aduciendo que esto se debe a su nivel de orientación hacia el logro. Concluyó que para comprender a las personas se necesita comprender al individuo como tal, su relación con el empleo que desempeña y su comportamiento con los grupos informales a que pertenece.

En el exterior también se ha dado mucha importancia al estudio e investigación de la motivación al logro, lo cual es apoyado con investigaciones y estudios al respecto.

Tal es el caso de Elliot y Harackiewicz (1997), de la Universidad de Rochester y Wisconsin, respectivamente, quienes realizaron una investigación para determinar la necesidad de logro de metas a través de la motivación. Utilizaron un diseño experimental de laboratorio, utilizando un rompecabezas de palabras denominado NINA. Los participantes debían identificar la palabra y circularla las veces que se encontrara en un tiempo determinado. Los universitarios que participaron fueron 30 hombres y 54 mujeres, las variables utilizadas en el logro de metas fue el tiempo y la cantidad de palabras circuladas. Concluyeron que existía una secuencia regresiva en el comportamiento de los participantes que permitieron medir el logro de metas, pero los análisis de regresión simultánea obligaron a investigar los efectos de dos variables: el tiempo y la facultad de hacer las cosas.

Posteriormente, Elliot y Church (1997) de la Universidad de Rochester desarrollaron un experimento que permitió evaluar los aspectos de necesidad de logro de metas a través de la motivación de las mismas. Los aspectos que consideraron fueron a) bajo interés y/o pérdida de interés, b) bajas expectativas vrs. alto interés en la realización/logro de metas y c) alta expectación por el logro de las mismas. Participaron un total de 204 estudiantes de Psicología, 82 hombres y 122 mujeres, siendo la edad promedio de 20 años. El método que utilizaron fue el Cuestionario de Investigación de Personalidad basado en la sub-escala de Jackson (1974). Su conclusión fue que no existían diferencias significantes.

Nuevamente, Elliot de la Universidad de Rochester continuó sus investigaciones con Harackiewicz, Barron, Carter (1997) y Lehto de la Universidad de Wisconsin, investigaron el alcance de logro de metas de acuerdo a la personalidad en estudiantes de psicología. En el estudio participaron 311 estudiantes de psicología, 112 hombres y 199 mujeres. El método que utilizaron al principio fue a través de varias reuniones en las que midieron la orientación al logro con el cuestionario **Work and Family Orientation Questionnaire** de Spence & Helmreich (1983) y el test **Anxiety Scale** de Sarason (1978) para medir los efectos de las

tendencias negativas en la orientación al logro. Los resultados sugieren que el dominio y especialización en el desarrollo de metas puede conducir a los futuros graduandos a alcanzar importantes éxitos.

Paralelamente, Elliot y Sheldon (1997) de la Universidad de Rochester, realizaron un estudio donde investigaron antecedentes y varias consecuencias en el seguimiento de logro de metas personales durante un semestre. Participaron 136 estudiantes de psicología, 51 hombres y 85 mujeres. El método que utilizaron fue un reporte personal de proyección de metas, y el cuestionario **Achievement Goals Questionnaire**, Emmon (1986). Los resultados de la investigación fueron que la edad y el sexo no afectan la motivación por el logro de metas.

Veroff, Depner, Kulka y Douvan (1980) de la Universidad de Michigan realizaron una comparación de las necesidades de logro, poder y afiliación basándose en las encuestas realizadas en 1957 y 1976 con el instrumento de medición T.A.T. Los resultados les permitieron observar cambios y la estabilidad de ciertos rasgos después de veinte años. Durante la comparación se establecieron controles separados de educación para hombres y mujeres. En los hombres, el motivo de logro permaneció estable a lo largo del tiempo, el de afiliación disminuyó y el de poder aumentó. En el grupo de mujeres se observó que los motivos de logro y poder se incrementaron y no existió ningún cambio para el otro motivo.

Otros investigadores, han realizado investigaciones para conocer la necesidad de logro entre culturas y a un nivel de escolaridad más bajo, tal es el caso de Xiang, Lee y Solmon (1997) de las universidades de Texas, Louisiana y Maryland, respectivamente hicieron un estudio para conocer la orientación al logro y a la tarea entre la cultura: China y la Americana. Los estudiantes participantes eran desde el cuarto al sexto grado de primaria. Su composición fue la siguiente: 180 chinos en donde sus padres únicamente llegaron al ciclo diversificado y 121 anglo-americanos de clase media y media alta. Se les administró un cuestionario de 16 preguntas elaborado por Duda y Nicholls (1992) TEOSQ que mide la tarea y el logro de la misma. El cuestionario fue traducido por los autores y fue validado para ambas culturas. Los resultados reflejan que existe mucha similitud en cuanto a la orientación hacia el logro entre ambas culturas. Sin embargo, en la americana es más fuerte la orientación al logro y en la china es más fuerte la orientación hacia la tarea. Los autores sugirieron realizar otro estudio para comprender mejor los patrones de conducta entre culturas.

De igual forma, Mohany y Mohini (1982) estudiaron la personalidad y la motivación orientada al logro en 300 oficiales del ejército de la República de India. Conformaron una muestra de 15 tenientes, 60 mayores y 125 capitanes a quienes administraron el Inventario de Personalidad de Eysenck y la Escala de Logro de Lynn. Concluyeron que la extraversión tiende a reducirse con el paso del tiempo, la promoción del rango y la edad. Además comentaron que los niveles de ansiedad y neurosis tienden a incrementarse con la edad y la cantidad de responsabilidades, y determinaron que los mayores poseían los niveles más altos de motivación al logro, seguido por los capitanes y los tenientes.

También Veroff (1983) redactó un artículo sobre la base de que se puede describir y comprender la personalidad de un individuo y las variantes producidas por los valores,

creencias y motivos, si se toman en cuenta los diferentes contextos en que se desenvuelve el sujeto. El autor considera cinco diferentes contextos: histórico, cultural y subcultural, desarrollo, organizacional e interpersonal. Se apoyó en estudios realizados por Atkinson (1958), Winter (1973), McClelland (1975) e ilustró cada uno de ellos con los resultados obtenidos de las encuestas realizadas en 1957 y 1976, en ésta última encuesta se utilizó el T.A.T. para medir los motivos sociales (la necesidad de logro, poder y afiliación son los motivos comúnmente utilizados en la investigación de personalidad). Finalizó el artículo aseverando que la personalidad es dinámica y se desarrolla a lo largo de la vida y que las variantes de esa personalidad, si se midieran, reflejarían los efectos ocasionados por los contextos arriba mencionados.

Orpen (1983) realizó un estudio sobre las actitudes de riesgo tomadas por gerentes de diferentes culturas, ya que éstas están fuertemente relacionadas a la necesidad de logro. La muestra utilizada fue de 31 gerentes de India, 36 de Estados Unidos y 40 del Japón. Concluyó que el crecimiento económico está relacionado con la predisposición de los gerentes de un país por tomar riesgos que son potencialmente rentables.

Stahl (1983) planteó la hipótesis de que una alta motivación gerencial consiste en tener altos niveles de logro y de poder y que la baja motivación gerencial consiste en tener bajos niveles de logro y de poder. El instrumento que utilizó fue el Ejercicio de Elección de Trabajo, que mide tanto el nivel de logro como de poder. La muestra que utilizó fue de 1417 personas entre gerentes, universitarios, cadetes, empleados administrativos y obreros. Los sujetos que obtuvieron altos puntajes en motivación gerencial tenían alto desempeño gerencial, tenían un índice de promoción gerencial más alta que otros, eran elegidos para ser líderes y gerentes en contraposición a los empleados de oficinas y obreros que no tienen toma de decisiones. Lo opuesto fue encontrado para baja motivación gerencial, excepto para el desempeño gerencial que fue insuficiente la información. Concluyó que no hay diferencia entre sexos o entre razas en alta o baja motivación gerencial

Triandis (1984) de la Universidad de Illinois presentó una teoría que refleja el modelo individual de conducta social. Estos modelos reflejan las ideas de un individuo de cómo se interrelacionan las conductas sociales y qué aspectos de situaciones sociales están vinculadas con diferentes niveles de probabilidad de que ese patrón de conducta social en particular ocurra. El método lo utilizó en dos estudios, uno bicultural (1 americano, 6 latinoamericanos, 2 de Hong Kong, y 1 griego) y otro monocultural (22 en total entre mexicanos, chinos y 8 bilingües del primer estudio). Para realizar el análisis de cada factor se proporcionó información sobre conductas sociales específicas en situaciones sociales específicas y que están vinculadas con la conducta social. Así como las creencias existentes de por qué las situaciones sociales están vinculadas a las conductas sociales. Al chequear la información de los modelos individuales de conducta social, ésta indica que existen elementos comunes entre los modelos y que probablemente están relacionados con la cultura. La técnica ha sido ampliamente aplicada por la psicología personal y social porque permite hacer comparaciones ideográficas de los modelos de conducta social entre los individuos que comparten el mismo atributo.

Sorrentino, Short, Raynor (1984) de la Universidad de Western, Ontario, analizaron las implicaciones afectivas y cognitivas desde el punto de vista de la conducta de logro. Realizaron tres estudios compuestos por 734 estudiantes de último año. Probaron la hipótesis de que las diferencias en el desarrollo producidas por los motivos de logro son limitadas a individuos que poseen dudosa orientación – el grado depende de la certeza de las situaciones vrs. la incertidumbre cognoscitiva. La validez de la hipótesis fue investigada con base a tres predicciones derivadas de la teoría de Motivación de Logro de W. Atkinson & J. Raynor (1984) que dice: a) las diferencias en el desarrollo se deben a que los motivos de logro son mayores en situaciones de dificultad intermedia; b) las diferencias en el desarrollo se deben a que los motivos de logro son mayores cuando la tarea debe ser realizada con éxito en orden de continuar con otras tareas; c) las diferencias de nivel o grado en el transcurso del desarrollo se deben a que los motivos de logro son mayores cuando éstos son percibidos por el individuo como un instrumento hacia el éxito de futuras metas. Estas tres predicciones fueron confirmadas para aquellos con orientación dudosa, pero actualmente los resultados están siendo reversados por los que poseen una orientación segura o evidente. Se argumenta que la presente formulación resume e integra la interpretación cognoscitiva existente de la conducta de logro.

Croock, Healy, David (1984) estudiaron el vínculo de logro en el trabajo y autoestima, la madurez de carrera y logros estudiantiles. Examinaron si la autoestima y las actitudes en la madurez de carrera complementan a cada uno en la predicción en el logro académico y laboral. El instrumento que utilizaron fue la escala de autoconocimiento, el inventario de las actitudes de madurez de carrera y la medición del logro laboral. La muestra se formó por 174 estudiantes próximos a graduarse. Concluyeron que la autoestima influye en las actitudes de carrera y el logro laboral directamente e indirectamente en el logro académico. También sugirieron que las actitudes en la madurez de carrera contribuyen directamente al logro en la universidad y el trabajo y que el logro académico está moderadamente relacionado con el logro laboral. Los hallazgos implican que los estudiantes con alta estima están dispuestos a alcanzar un nivel de logro mayor.

Las investigaciones anteriores sobre la *necesidad de logro* relacionan:

- a) La motivación de logro de metas y los aspectos que influyen en el éxito de las mismas
- b) La influencia de la personalidad y los contextos culturales que afectan la conducta y desarrollo individual en cuanto a motivos sociales se refiere
- c) El impacto de esta necesidad en el éxito y logros académicos y laborales

A través de estos estudios se observó la importancia y efecto que la *necesidad de logro* tiene en la productividad del individuo, así como el interés por motivar esta necesidad y formar personas productivas que sean parte activa del desarrollo económico y social del país.

Diferentes autores han proporcionado variedad de definiciones sobre motivación, motivos y necesidades, definiciones que eventualmente tienden a confundirse por la similitud de las características que motivan al individuo a ejecutar determinadas conductas.

Según Dessler (1991) en lo que coinciden la mayoría de los autores es que la raíz de la motivación es algún tipo de tensión interna y que el comportamiento motivado apunta a reducir esta tensión. Agregan que la motivación se manifiesta a través de una conducta motivada.

Chruden y Sherman (1982) definieron la motivación como el estado o condición que induce a hacer algo. Agregaron que la motivación es un fenómeno complejo y que el conocimiento del proceso motivacional proporciona la base para entender por qué las personas hacen lo que hacen. Señalaron que implica tratar de encontrar las respuestas a: ¿Por qué una persona se esfuerza más que otra? ¿Por qué algunos individuos buscan mayores niveles de responsabilidad?

Para Whittaker (1977), motivación es un término utilizado en Psicología para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo y que llevan a una conducta dirigida hacia determinados objetivos.

La motivación se enfoca sobre la conducta humana, mediante la activación y dirección del esfuerzo a un solo objetivo; la organización de la actividad en forma integral, y la persistencia de esta actividad hasta cambiar las condiciones iniciales.

Para Koontz y Weihrich (1990) la motivación es un término general que se aplica a todo tipo de deseos, necesidades, aspiraciones y fuerzas similares. Se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta.

Dentro de la motivación se encuentran los estímulos, que son los que inducen a un individuo a actuar. Aunque las motivaciones reflejan deseos, los estímulos son las recompensas o incentivos identificados que refuerzan el impulso para satisfacer éstos deseos. Son también los medios a través de los cuales es posible conciliar las necesidades en conflicto o destacar una necesidad para que tenga prioridad sobre otra. Por lo tanto, el estímulo es algo que influye en la conducta del individuo, es un factor decisivo de lo que hace la persona.

Whittaker (1977) señaló que los motivos o impulsos, como también se le conoce, pueden ser innatos por naturaleza o aprendidos en el proceso de interacción con otros seres humanos en una cultura determinada. Cualquiera que sea su origen cuando estos son despertados, se inicia una actividad que va dirigida hacia determinadas finalidades o incentivos que han sido relacionados con los motivos particulares, comprendidos a través del aprendizaje.

Para Pfander, citado por Graumann (1971) los motivos son razones exigentes de actos volitivos que han de ser percibidos, afirmados y realizados en el acto.

De acuerdo a Cofer (1972) la noción de motivo o necesidad implica una propiedad o característica duradera de las personas, e implica además que la fuerza del motivo ha de variar dentro de una persona concreta y entre los diferentes individuos.

Según Morris (1991) motivo se refiere algunas veces a algo que no puede ser observado directamente. Se infiere la existencia de un motivo por la conducta que suscita, o por el conocimiento de otros factores.

De acuerdo a Whittaker (1977), el hombre indiscutiblemente no es motivado solamente por sus necesidades fisiológicas, existen otros motivos de tipo psicosocial que motivan los deseos de progreso o ascenso, el pertenecer a la sociedad y obtener un salario más elevado. Por ejemplo se puede observar al joven que trata de obtener un ascenso, al líder de sociedad que trata de mejorar su posición dando grandes fiestas, al estudiante que mueve cielo y tierra para obtener su nombramiento como asistente.

Así mismo, Hilgard citado por Whittaker (1977) señaló que los motivos psicosociales no siempre aparecen en su forma genuina ya que cualquier conducta específica puede ser motivada por necesidades diferentes que se presentan simultáneamente, por ejemplo un hombre de ciencia puede ser motivado por el impulso de la investigación y por la ambición de la fama, o bien por el deseo de aumentar sus ingresos económicos. Además, mencionó que la expresión de los motivos sociales difiere de una cultura a otra y aún entre miembros de una misma cultura. Estas diferencias se deben a que los motivos sociales se aprenden y expresan por medio de una conducta motivada.

Para Morris (1991) el motivo social es aprendido y se asocia a las relaciones entre personas, como la necesidad de afiliación, de logro y la de poder.

De acuerdo a Davis & Newstrom (1991) existen diversas maneras de clasificar las necesidades, una muy sencilla es dividirla en dos: *Primarias* y *Secundarias*. Las *necesidades primarias o necesidades físicas* surgen desde el primer momento de vida y son importantes para la supervivencia humana y su intensidad varía de un individuo a otro, éstas están comprendidas por el alimento, agua, sexo, sueño, aire y una temperatura razonablemente confortable. Además, indican que estas necesidades están condicionadas por la práctica social.

Las *necesidades secundarias* son las necesidades sociales y psicológicas, éstas son más intangibles debido a que representan necesidades de la mente y el espíritu más que del organismo. Muchas de estas necesidades se desarrollan conforme el individuo madura. Algunos ejemplos de ella son: la autoestima, la sensación de deber, el altruismo, la pertenencia a grupos y el recibir afecto. Entre las personas este tipo de necesidades varía mucho más que las primarias, están fuertemente condicionadas por la experiencia, influyen en la conducta y están sujetas a cambio en cualquier individuo.

Maslow, citado por Morris (1991) afirmó que los motivos humanos pueden ser organizados en una jerarquía de necesidades (primarias y secundarias). Maslow afirmó que cuando han sido

satisfechas las *necesidades primarias o fisiológicas* (alimento, agua, calor, abrigo y sueño) que se encuentran en la base de la pirámide, el hombre busca la satisfacción de sus *necesidades secundarias*, entre ellas las de seguridad (dentro de las que se encuentran las necesidades de estar libre de daños, temor a la pérdida de propiedad, alimento, empleo o abrigo).

A su vez, cuando éstas están satisfechas, busca la satisfacción de otras necesidades situadas más arriba en la pirámide, como son las necesidades de afiliación o aceptación, que se refieren a la necesidad que tiene todo ser humano de pertenecer, de ser aceptados por los demás; las necesidades de estima, que según Maslow una vez que la persona empieza a satisfacer su necesidad de pertenencia, tiende a desear la estima tanto de sí mismo como de otros. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como son: poder, prestigio, estatus y seguridad en sí mismo.

En la cúspide se encuentra lo que Maslow denominó autorealización, que es el desarrollo más completo posible del potencial individual. Es el deseo de convertirse en lo que se es capaz de ser; de desarrollar al máximo nuestro potencial y lograr algo.

Como se observa en la Jerarquía de Maslow las necesidades fueron estructuradas en orden de aparición y la privación de necesidades en un nivel, conduce a la dominación de estas necesidades en la personalidad y la conducta del individuo. Cuando la necesidad dominante es satisfecha, la satisfacción de la necesidad la sumerge y activa la siguiente en la jerarquía hasta llegar a la necesidad de autorealización

De acuerdo a Dessler (1991) una de las grandes diferencias entre estas necesidades es que las necesidades de ego pocas veces quedan satisfechas, ya que el ser humano tiene un apetito constante por un mayor logro, mayor conocimiento y más reconocimiento. Sin embargo, y de acuerdo con Maslow, estas necesidades solamente motivan el comportamiento una vez que las necesidades de nivel más bajo han quedado razonablemente satisfechas.

Dentro de las *necesidades secundarias* se encuentran las *necesidades* o *motivos sociales*, que McClelland y Atkinson, investigaron durante más de veinte años a través de varios estudios descriptivos y experimentales que les permitió confirmar que el ser humano tiene otras necesidades o motivos sociales que los inducen a determinadas conductas dependiendo de la necesidad a satisfacer y subrayaron la importancia del entorno en donde se desenvuelven.

Ferrari (1988) indica que McClelland orientó sus investigaciones hacia el estudio de un tipo de motivación especial existente en todas las personas que se caracterizan por su elevada actividad. Para él, esta actividad se debía a la necesidad de salir adelante, de realizar y alcanzar cualquier objetivo. Este factor, que en parte se debe al sistema nervioso central, sufre la influencia tanto de la cultura en la que hemos sido educados como la del ambiente familiar. Por ello, las culturas que exaltan el individualismo y el éxito personal, así como la influencia de padres tolerantes, optimistas acerca de la capacidad de sus hijos, son dos elementos fundamentales para el desarrollo de esta particular característica.

McClelland citado por Davis & Newstrom (1991), opina que su clasificación de los motivos *logro, poder, y afiliación* es muy útil para los psicólogos, ya que ayuda a entender la conducta humana y el por qué de ciertos patrones de conducta que cada individuo lleva a cabo con el fin de satisfacer sus necesidades, alcanzar una meta o compartir con otros.

Nash (1991) definió la necesidad de Poder como la capacidad de un individuo para producir un efecto deseado. Es la necesidad de controlar e influir sobre los demás. Davis & Newstrom (1987) agregaron que las personas motivadas por el poder desean causar un impacto en su organización y están dispuestas a correr riesgos para lograrlo. Adicional a estos conceptos, Morris (1991) indicó que el motivo de poder es un motivo social, es un motivo aprendido que se asocia a las relaciones entre personas, que busca conquistar el reconocimiento de los demás, además del logro, afiliación y competencia.

Así mismo, Argyle (1981) hizo referencia a este concepto como la motivación por controlar el comportamiento o el destino de otros, ser admirado y respetado por otros. Agrega que las personas con esta motivación quieren hablar mucho, que se atiendan sus ideas e influir en las decisiones.

Las personas motivadas por el poder son excelentes gerentes, tratan de influir en el comportamiento de otros para el bien del grupo, alcanzan posiciones de liderazgo mediante un desempeño exitoso, según opinión de Nash (1991). La opinión de Becker (1983), citado por Morris (1991) fue que los estudiantes con altas calificaciones tienden a ocupar posiciones de poder, se interesan por carreras como la enseñanza, la psicología y administración de empresas.

Guest (1984) indicó que estudios realizados por McClelland a lo largo de 20 años a un grupo de graduados de Harvard, que habían dado una puntuación alta a la necesidad de poder, el 58% de ellos tenían tensión alta o habían muerto por fallo cardíaco.

Por otro lado, McClelland citado por Koontz y Weihrich (1990) indicó que las personas con necesidad de poder se preocupan sobre todo por ejercer influencia y control. Generalmente buscan posiciones de liderazgo, son buenos conversadores aunque a veces discuten demasiado; son firmes, extrovertidos; obstinados y exigentes y gozan al enseñar y hablar en público.

Nash (1991), definió la necesidad de afiliación como la necesidad de calor humano, compañerismo y amistad. Las personas cuya necesidad de afiliación es alta, buscan aprobación, necesitan agradarle a los demás. Algunos ejecutivos eligen amigos en lugar de expertos para trabajar, en algunas empresas la rotación de personal disminuye cuando el gerente está orientado hacia esta necesidad.

Por otro lado, Morris (1991) indicó que el comportamiento motivado por la necesidad de afiliación resulta de factores internos y externos que siente la mayoría de las personas de ser parte de un grupo con el que simpatice, la definió como la necesidad que surge en el individuo de estar con los demás.

Las personas motivadas por afiliación trabajan mejor cuando se les reconoce sus actitudes positivas y su colaboración y seleccionan amigos para trabajar con ellas.

McClelland citado por Koontz y Wehrich (1990) indicó que las personas con una alta necesidad de afiliación generalmente obtienen satisfacción al sentirse amados y tienden a evitar el dolor de ser rechazados por un grupo social. Es probable que se preocupen por mantener buenas relaciones sociales, por gozar de un sentimiento de intimidad y entendimiento, por mostrarse prestos a consolar y ayudar a los que tienen problemas y por disfrutar la interacción amistosa con los demás.

Se entiende por *necesidad de logro* la necesidad que tiene un individuo de alcanzar el éxito y la excelencia en el desarrollo de las actividades orientadas hacia el logro de una meta.

Haciendo un poco de historia, los estudios sobre la *necesidad de logro*, realizados por McClelland y Atkinson, mencionados por Cofer (1972), se iniciaron a finales de los años 40's, llevaron a cabo una serie de estudios utilizando la fantasía como un medio para diagnosticar un motivo humano muy importante, la *necesidad de éxito* (en inglés *nAch* – *need for achievement*). Para medir la *necesidad al logro* utilizaron el test T.A.T. (Thematic Apperception Test) de Morgan y Murray, en el cual se le solicitaba al individuo que relatara ciertas situaciones según la lámina que se le presentara, en ellas se mostraban una o varias personas en una actividad relacionada con el rendimiento, tal como una persona en el trabajo. Una vez obtenidos los relatos se evaluaban la presencia y el grado de motivación de éxito o rendimiento.

Davis & Newstrom (1987) definieron la *necesidad de logro* como el impulso que tienen algunas personas para superar retos y obstáculos que se presentan al tratar de alcanzar sus metas. Así mismo, Morris (1991) indicó que es un motivo social, lo describe como la necesidad de sobresalir, de superar obstáculos. Por su lado, Swartz (1978) señaló que es la necesidad de ejecutar acciones a un nivel de excelencia, cuya meta es la consecución de un fin y sobresalir ante los demás.

Según Argyle (1981) un importante motivo adquirido es la *necesidad de logro*, la cual lleva a intentar conseguir cada vez más altos niveles de notoriedad, bien sea en exámenes, en deportes, en el trabajo o de cualquier otra manera.

Para Nash (1991) la *necesidad de logro* es la fuente primordial de motivación para aumentar la productividad de una empresa porque esa necesidad genera bienes y servicios para la sociedad en general. A este respecto, indicó que los estudios realizados por McClelland sugieren que las personas pueden aprender a tener un mayor nivel de *necesidad de logro* a través de la capacitación sistemática en este campo.

Además, McClelland, citado por Nash (1991), consideró que la *necesidad de logro* surge durante la niñez a través de la educación, y dice también que si se estimula y se desarrolla la necesidad de logro, ella acompañará a la persona toda su vida. El autor escribió un libro para

niños en edad escolar y dividió el aprendizaje en seis pasos (ver Anexos: Tabla I). Sugirió que los conceptos utilizados en el aprendizaje escolar pueden aplicarse a los adultos, las personas pueden aprender a tener un mayor nivel de necesidad de logro a través de la capacitación sistemática en este campo y por esta razón diseñó un programa que tiene por objeto despertar en los adultos el espíritu emprendedor (ver Anexos: Tabla II).

También Morales (1988) consideró que la *necesidad de logro* es una actitud aprendida, en donde el aprendizaje y la influencia del hogar tienen especial relevancia. En un hogar en donde los padres esperan mucho de sus hijos y lo manifiestan abiertamente con refuerzos positivos, les educan para que sean autónomos e independientes y más si son ellos mismos un modelo, están ayudando a la formación y desarrollo de esta motivación, pero no lo favorecen si son autoritarios o exigen demasiado.

A este respecto, McClelland citado por Whittaker (1977) sugirió que, entre otras cosas, las prácticas de la educación de los niños resultan importantes. El entrenamiento temprano para el dominio o la independencia, estimula la necesidad de éxito, siempre y cuando no encuentren en sus padres actitudes autoritarias o de rechazo. Indicó que, por lo regular, las madres de quienes tienen necesidades elevadas para lograr el éxito albergan esperanzas más elevadas de éxito para sus hijos.

Dentro de los estudios realizados por McClelland con universitarios, se encuentra uno de 1965 que según Whittaker(1977) demostró que pueden hacerse predicciones acerca de la conducta relacionada con el éxito en largos periodos de tiempo. La investigación se realizó con universitarios después de 14 años de graduados. Los sujetos que revelaron una elevada necesidad de lograr el éxito cuando eran alumnos de primer año de universidad, fueron encontrados en situaciones de hombres de empresa en número mayor que los que manifestaron esta necesidad de éxito en forma muy baja durante la época de estudiantes.

Atkinson citado por Cofer (1972) indicó que existen ciertos factores que contribuyen a la ejecución orientada hacia el logro y propuso dos tendencias: alcanzar el éxito y evitar el fracaso. En ambos casos deben considerarse tres factores: la fuerza del motivo, la esperanza o probabilidad de éxito (o fracaso) y el valor del incentivo del éxito (o el valor del incentivo negativo del fracaso). Así, si el motivo es fuerte, pero uno de los otros dos factores (por ejemplo el de probabilidad de éxito) es muy débil, el efecto neto por lo que se refiere a la conducta hacia el logro será menor que si los otros dos motivos hubieran sido de fuerza moderada.

Morris (1991) indicó que un comportamiento orientado al logro se compone de tres aspectos interrelacionados: a) la inclinación por el trabajo –deseo de trabajar duro y bien; b) dominio – preferencia por actividades retadoras y c) competitividad –disfrute derivado de medir las propias fuerzas con los demás. La competitividad cuando es en grado sumo puede interferir con el logro, pues la preocupación por ganar distrae a las personas de la manera de lograr sus objetivos. (La competitividad está orientada a una finalidad productiva).

Algunos de estos autores han aportado a la psicología una serie de características que se observan en los individuos que están orientados hacia la *necesidad de logro* y al respecto Davis & Newstrom (1987) señalaron que un individuo impulsado por la necesidad de logro desea desarrollarse, crecer y avanzar en la escala del éxito. Las personas orientadas al logro son trabajadoras, eligen ayudantes técnicamente capaces y dan poca importancia a los sentimientos personales.

Por su parte, Argyle (1981) indicó que la *necesidad de logro* es la fuente primordial de motivación y se ha comprobado que las personas con más alta motivación de necesidad de logro se ocupan más de la tarea, mientras que los motivados por la afiliación buscan únicamente llevarse bien con los otros miembros del grupo.

Para Nash (1991), quienes tienen *necesidad de logro* valoran la autonomía, prefieren las situaciones en las cuales ejercen control sobre el ambiente. Buscan mejorar su posición y están dispuestas a cambiar de ubicación geográfica para realizarlo. Son independientes, confían en sí mismos. Se sienten satisfechos cuando emprenden una labor con éxito. Su mayor felicidad es llevar a cabo un proyecto difícil. Son personas optimistas, seguras, prácticas y dadas a sobreestimar sus posibilidades de éxito.

En el trabajo responden mejor cuando reciben retroalimentación concreta sobre su desempeño. Trabajan impulsadas más por la excelencia que por el deseo de tener dinero, prestigio o poder, su interés radica en lograr más y en enfrentar desafíos. Prefieren trabajar con expertos que con amigos y generalmente llegan a ser empresarios de éxito antes que gerentes profesionales.

De acuerdo a Dessler (1991) las personas con elevada *necesidad de logro* prefieren situaciones que tienen riesgos moderados y en las que puedan ver sus propias contribuciones; prefieren recibir una retroalimentación rápida y concreta con respecto a su desempeño. Por otro lado, su motivación es la necesidad de lograr tareas que representan retos.

Según Koontz y Weihrich (1990) las personas con elevada *necesidad de logro* tienen un intenso deseo de alcanzar el éxito y un temor igualmente intenso al fracaso. Presentan los siguientes rasgos o características: desean ser retadas; se fijan metas moderadamente difíciles, pero no imposibles; adoptan un enfoque realista ante los riesgos; no es probable que participen en juegos de azar, sino más bien prefieren analizar y evaluar los problemas; **asumen responsabilidad personal** por la realización de un trabajo; gustan de la retroalimentación específica y rápida sobre cómo se desempeñan; tienden a ser incansables, les gusta trabajar muchas horas; no se preocupan mucho por el fracaso si se presenta, tienden a manejarse a sí mismos.

De lo anterior se deduce que para la Psicología en general es importante conocer qué motiva la *necesidad de logro* y las características que se manifiestan en los estudiantes orientados al logro. Por ello, si el éxito profesional depende entre otros factores de la motivación hacia la necesidad de logro es necesario motivar y desarrollar esta necesidad desde el inicio de su formación académica.

II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A medida que un individuo crece, la conducta empieza a ser gobernada por motivos y necesidades que lo inducen a la realización de determinadas actividades, estos impulsos o necesidades son aprendidos, y generalmente es durante la infancia y la adolescencia, y, en el mejor de los casos se continúan formando con la educación universitaria. Estas necesidades ejercen tanto control sobre el comportamiento que de alguna manera afectan el desempeño personal y laboral.

Existe diversidad de motivos en todos los seres humanos y que están presentes en un momento dado. Entre ellos se menciona la *necesidad de logro, poder y afiliación*. De estos tres motivos el que afecta más directamente a la productividad del individuo es la *necesidad de logro*. La *necesidad al logro* es el impulso que tienen algunas personas para superar retos y obstáculos que se presentan al tratar de alcanzar sus metas. La motivación al logro se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda del éxito, la aceptación de riesgos, constancia y organización en el trabajo, el proponerse objetivos a corto y largo plazo. Algunos adjetivos que describen a los sujetos con esta inclinación son: ambicioso, constante, organizado, planificador, seguro, enérgico, optimista, estable emocionalmente, independiente, arriesgado, resuelto, práctico, persistente, realista, entre otros.

Con base a lo anterior, se pretende establecer la diferencia en la necesidad de logro que existe entre estudiantes de diferentes carreras y determinar las características que describen al estudiante altamente motivado al logro.

2.1 OBJETIVOS

2.1.1. Generales

Determinar si existe variación entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar en su *necesidad de logro*.

2.1.2. Específicos

Determinar el nivel de aspiración, el nivel de organización y método de trabajo, y la constancia en el trabajo que poseen los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.

Comparar los resultados obtenidos entre los estudiantes con el fin de determinar las características más relevantes de cada grupo.

2.2. HIPOTESIS DE INVESTIGACION

2.2.1 General

Existe una diferencia estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 0.05 en *la necesidad de logro* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar?

2.2.2. Específicas

- Existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 en el *nivel de aspiraciones* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.
- Existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 en el *nivel de organización y método de trabajo* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.
- Existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 en la *constancia en el trabajo* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.

2.2.3. Hipótesis Nulas

- No existe diferencia estadísticamente significativa en la *necesidad de logro* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.
- No existe diferencia estadísticamente significativa en el *nivel de aspiraciones* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.
- No existe diferencia estadísticamente significativa en la *nivel de organización y método de trabajo* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.
- No existe diferencia estadísticamente significativa en la *constancia en el trabajo* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.

2.3. VARIABLES DE ESTUDIO

- ***Necesidad de Logro***, que comprende: Nivel de Aspiraciones, Nivel de Organización y Método de Trabajo, Constancia en el Trabajo.

- **Carreras Universitarias**, que comprende Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional, Licenciatura en Psicología Clínica y Licenciatura en Psicología Escolar.

2.4. DEFINICION DE LAS VARIABLES

Conceptual

Necesidad de Logro

Es la necesidad que tienen ciertas personas de sobresalir, de superar obstáculos, de esforzarse por hacer algo difícil, lo más rápidamente posible.

Nivel de Aspiraciones

Es la necesidad que tienen los estudiantes de sentido de competitividad y valoración al éxito.

Nivel de Organización y Método de Trabajo

Es la capacidad que los individuos tienen de planificar y organizar sus metas hacia el futuro y la planificación organizada de los pasos necesarios que tienen como fin la consecución de una meta.

Constancia en el Trabajo

Se define como la perseverancia del individuo en llevar a término los objetivos fijados previamente.

Operacional

Necesidad de Logro

Lo que mide la prueba de *Motivación de Logro* de Morales (1988).

Nivel de Aspiraciones

Puntaje obtenido en las preguntas 2, 3, 6, 7, 9, 12 y 14 de la prueba *Motivación de Logro* de Morales (1988)

Nivel de Organización y Método de Trabajo

Puntaje obtenido en las preguntas 1, 5, 8, 10 y 11 de la prueba *Motivación de Logro* de Morales (1988).

Constancia en el Trabajo

Puntaje obtenido en las preguntas 4, 13, 15 y 16 de la prueba *Motivación de Logro* de Morales (1988).

Conceptual

Carrera Universitaria

Se puede definir como estudios académicos superiores que tienen como objetivo la formación de profesionales en distintas áreas de la Psicología.

Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional

Es la carrera que estudia la conducta humana, tomando en cuenta las características del entorno natural y social. Su especialización es a nivel industrial y los psicólogos pueden tratar cualesquiera problemas en los que intervengan factores humanos, pueden reclutar y seleccionar personal, elaborar programas de capacitación, tratar problemas de adaptación en la empresa.

Licenciatura en Psicología Clínica

Es la carrera que estudia la conducta humana, tomando en cuenta las características del entorno natural y social. Su especialización comprende la aplicación de principios psicológicos en el diagnóstico y tratamiento de problemas emocionales y conductuales de las personas.

Licenciatura en Psicología Escolar

Es la carrera que estudia la conducta humana, tomando en cuenta las características del entorno natural y social. Su especialización comprende la aplicación de principios psicológicos en el ámbito escolar, como: orientar, evaluar y apoyar a los niños y jóvenes en problemas ocasionados por desajustes educacionales y diagnosticar problemas especiales.

Operacional

Carrera Universitaria

Los estudiantes de Psicología de la Universidad Rafael Landívar.

Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional

Son los estudiantes del Departamento de Psicología inscritos en la carrera de Psicología Industrial Organizacional.

Licenciatura en Psicología Clínica

Son los estudiantes del Departamento de Psicología inscritos en la carrera de Psicología Clínica.

Licenciatura en Psicología Escolar

Son los estudiantes del Departamento de Psicología inscritos en la carrera de Psicología Escolar.

2.5 ALCANCES, LIMITES Y LIMITACIONES

El objeto de esta investigación fue establecer la existencia y nivel de la *necesidad de logro* en los estudiantes de psicología, así como observar las características imperantes de acuerdo a las distintas carreras de psicología que ofrece la Universidad Rafael Landívar.

La población de estudiantes de psicología de la Universidad Rafael Landívar es de 194, que incluye estudiantes que asisten a las jornadas matutina y vespertina. La muestra utilizada se constituyó por 83 estudiantes de la jornada vespertina, que hacen un 43% de la población total. El trabajo de campo y análisis de resultados se realizó en dos meses.

La generalización de los resultados obtenidos es válida únicamente para la muestra estudiada y no pueden generalizarse a otros jóvenes de la ciudad de Guatemala que estudian en otras carreras y en otras universidades.

Se definió como limitación para la presente investigación la posibilidad de que algunos estudiantes no asistieran a clases cuando se aplicó el cuestionario.

2.6 APORTE DE LA INVESTIGACION

Se considera que la *necesidad de logro* es la necesidad más relevante en un individuo, afecta el comportamiento personal y laboral, y su impacto es significativo, por lo tanto esta investigación aportó tanto a las autoridades universitarias como a la población universitaria, una percepción general de las características más sobresalientes de aquellos sujetos que tienen especial orientación y motivación hacia la necesidad de logro. Esta percepción permitirá desarrollar mejores programas que faciliten la motivación hacia la necesidad de logro con efectos positivos en el auge de la sociedad, ya que si la fuerza motora de toda empresa es el ser humano es necesario motivar la necesidad de logro desde el inicio de su formación académica profesional.

Además, este documento podrá servir de consulta a profesionales, estudiantes y público en general que se interese por el tema y servirá como punto de partida para otras investigaciones sobre *necesidad de logro*.

III METODO

3.1 SUJETOS

La muestra se integró por 83 estudiantes de ambos sexos, 10 hombres y 73 mujeres, quienes asistían al Segundo Semestre de las carreras de Psicología Clínica, Psicología Industrial Organizacional y Psicología Escolar de la Universidad Rafael Landívar, Jornada Vespertina.

Los estudiantes encuestados estaban comprendidos entre los 18 y 36 años, a todos se les aplicó el cuestionario el 13 de agosto de 1998, sin embargo 13 de los sujetos fueron eliminados del estudio por no haber asistido a clases el día que se llevó a cabo la administración del cuestionario.

Análisis de la muestra encuestada según la carrera de Psicología elegida:

CARRERA	MASCULINO	FEMENINO
Psicología Clínica	1	20
Psicología Industrial	8	31
Psicología Escolar	1	9
TOTAL	10	60

Análisis porcentual de la muestra según sexo:

SEXO	NUMERO	PORCENTAJE
Masculino	10	10.00
Femenino	60	90.00
TOTAL	70	100.00

Análisis de la muestra según la edad:

EDAD	NUMERO	PORCENTAJE
18 - 24 años	64	91.40
25 años en adelante	6	8.60
TOTAL	70	100.00

3.2 INSTRUMENTOS

El instrumento utilizado en la recolección de datos fue la escala de Motivación al Logro del Doctor en Pedagogía Pedro Morales, de la Universidad Pontificia de Comillas, Madrid. El instrumento fue elaborado por Morales (1988) en la Universidad Pontificia de Comillas Madrid (Véase Anexo: Tabla III).

Evalúa cuatro factores:

- *Nivel de Aspiraciones* refleja alto sentido de competitividad o valoración al éxito.
- *Nivel de Organización* se define como la capacidad del individuo de planificar y organizar sus metas hacia el futuro y el *Método de Trabajo* se refiere a los pasos planificados y organizados que sigue el sujeto en la consecución de metas.
- *Constancia en el Trabajo* se define como la perseverancia del sujeto en llevar a término los objetivos fijados previamente.

El cuestionario contiene 16 preguntas claras y sencillas, y sin disimular lo que se pretende medir. Están redactadas en forma de opiniones autodescriptivas, con cuatro posibles respuestas: *Me describe mucho, bastante, poco y nada*

Los factores a evaluar pueden ser medidos de la siguiente forma:

- a) El nivel de organización y el método de trabajo se determinan a través de las preguntas 1, 5, 8, 10, y 11;
- b) El nivel de aspiración se evalúa en las preguntas 2, 3, 6, 7, 9, 12 y 14;
- c) Y la constancia en el trabajo se evalúa en las preguntas 4, 13, 15, y 16.

La interpretación de los resultados es sencilla, a mayor total en toda la escala, mayor Motivación de Logro. Los valores asignados son: Mucho = 4, Bastante = 3, Poco = 2 y Nada = 1. Las dieciséis preguntas hacen un total de 64 puntos.

El instrumento se administra a universitarios, su aplicación dura aproximadamente cinco minutos. Actualmente está siendo utilizado para medir los rasgos y características más relevantes asociadas a la motivación al logro.

3.3. PROCEDIMIENTO

- Se visitaron las siguientes universidades: Universidad del Valle de Guatemala, Universidad Francisco Marroquín, Universidad Mariano Gálvez, Universidad Rafael Landívar y Universidad de San Carlos de Guatemala con el fin de recopilar información de soporte para la elaboración del marco teórico y los antecedentes nacionales y extranjeros.
- En vista que en Guatemala no se cuenta con un instrumento de medición para Motivación de Logro, se solicitó autorización al Dr. Pedro Morales de la Universidad Complutense de Madrid para utilizar el cuestionario que él elaboró

para este efecto y que está contenido en su libro Problemas Metodológicos en la Medición de Actitudes.

- Se solicitó al Departamento de Cómputo de la Universidad Rafael Landívar el número de estudiantes inscritos a la fecha de la investigación.
- Se solicitó autorización a las autoridades de la Facultad de Humanidades y se aplicó el instrumento a los sujetos de la muestra el 13 de agosto de 1998.
- Se realizó el análisis porcentual de la muestra en función de carrera, género y edad.
- Se obtuvieron los resultados del Análisis de Varianza a través del programa SPSS (Statistical Program for Social Science) que el Departamento de Orientación de la Universidad Rafael Landívar tiene a disposición de los estudiantes.
- Se elaboraron las tablas de presentación de resultados por carrera, variable de estudio y total de la muestra, así como gráficas por carrera y variable según el comportamiento de la muestra.
- Se discutieron los resultados encontrados con estudios citados por autores como referencia de la presente investigación.
- Se elaboraron las conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados de estudio.
- Se elaboró el resumen general del estudio y se citaron las referencias bibliográficas utilizadas como soporte del mismo.

3.4. DISEÑO

Para realizar el presente trabajo de investigación se utilizó un estudio **Ex Post Factum de grupos estáticos**. Este tipo de diseño se caracteriza por ser un estudio sistemático donde no existe manipulación de variables independiente y dependiente, y los eventos ya sucedieron como la posible influencia entre variables. Se consideran Grupos Estáticos, ya que no fueron elegidos al azar o en forma aleatoria, sino se encontraron formados (Achaerandio 1992).

3.5. METODOLOGIA ESTADISTICA

El tratamiento estadístico que se utilizó fue la *media aritmética*, para demostrar las hipótesis de investigación se utilizó *Análisis de Varianza* y luego se compararon las variables de estudio entre los estudiantes de una carrera y otra con el fin de determinar posibles variaciones.

La fórmula que se utilizó para obtener los resultados de la Media Aritmética fue la siguiente:

$$X = \frac{\Sigma X}{N}$$

Donde:

- X = Media aritmética
 ΣX = La suma de los puntajes
 N = Número de personas de la carrera

(Levin, 1979, pág. 42)

Las fórmulas que se utilizaron para obtener los resultados del Análisis de Varianza fueron las siguientes:

$$\mu_{Cent} = \frac{SC_{Cent}}{gl_{ent}}$$

donde:

- μ_{Cent} = la media cuadrática entre los grupos
 SC_{Cent} = la suma de cuadrados entre los grupos
 gl_{ent} = los grados de libertad entre los grupos

$$\mu_{Cdentro} = \frac{SC_{dentro}}{gl_{dentro}}$$

donde:

- $\mu_{Cdentro}$ = la media cuadrática dentro de los grupos
 SC_{dentro} = la suma de cuadrados entre los grupos
 gl_{dentro} = los grados de libertad entre los grupos

(Levin, 1979, pág. 158)

Para comprobar los niveles de confianza del 0.05 se utilizó la Tabla D, pág. 284 del libro Fundamentos de Estadística en la Investigación Social de Levin, 1979.

La fórmula utilizada para contrastar las medias obtenidas en estudios españoles y las obtenidas en la presente investigación fue la siguiente:

$$Z = \frac{(X1 - X2) - 0}{\delta \text{ Dif.}}$$

Donde:

X_1 = la media de la primera muestra

X_2 = la media de la segunda muestra

"0" = cero, el valor de la media de la distribución muestral de diferencias

δ Dif. = la desviación estándar de la distribución muestras de diferencias

(Levin, 1979, pág. 128)

IV RESULTADOS

Los resultados del Análisis de Varianza se obtuvieron a través del programa SPSS (Statistical Program for Social Science) para Windows que tiene a disposición de los estudiantes el Departamento de Orientación de la Universidad Rafael Landívar. El programa en mención analizó cada una de las variables y los efectos de cada una de ellas simultáneamente a un nivel de confianza del 0.05.

Los resultados indican que no existe ninguna variación estadísticamente significativa a nivel de 0.05 en ninguna de las variables de estudio. Hay variación, porque los estudiantes dentro de cada grupo difieren entre sí, pero no porque los grupos sean distintos; las medias de los tres grupos corresponden a muestras extraídas de la misma población.

El programa SPSS también extrajo los valores correspondientes a las medias y las desviaciones estándar de las variables y del total del grupo. Las medidas descriptivas de las tres muestras y del total de ellas aparecen en la siguiente gráfica:

Carrera	N	Nivel de Aspiraciones		Nivel de Organización y Método		Constancia en el Trabajo		Necesidad de Logro (TOTAL)	
		X	δ	X	δ	X	δ	X	δ
Psicología Escolar	10	20.50	3.66	14.70	1.70	10.30	1.25	45.50	5.91
Psicología Clínica	21	20.43	2.31	14.00	2.55	10.57	1.69	45.00	4.85
Psicología Industrial Organizacional	39	20.64	2.21	13.95	1.70	10.18	1.25	44.77	3.59
TOTAL	70	20.56	2.45	14.07	1.98	10.31	1.39	44.94	4.31

Los resultados obtenidos en esta investigación indicaron que:

- ✓ El *nivel de aspiraciones* en una muestra de 70 estudiantes el 68.26% está dentro de un puntaje que oscila entre 18.11 y 23.01, con una media del 20.56 y una desviación estándar de 2.45.
- ✓ El *nivel de organización y método de trabajo* en una muestra de 70 estudiantes el 68.26% está dentro de un puntaje que oscila entre 12.09 y 16.05, con una media del 14.07 y una desviación estándar de 1.98.

- ✓ La *constancia en el trabajo* en una muestra de 70 estudiantes el 68.26% está dentro de un puntaje que oscila entre 8.92 y 11.70, con una media del 10.31 y una desviación estándar de 1.39.
- ✓ La *necesidad de logro* en una muestra de 70 estudiantes el 68.26% está dentro de un puntaje que oscila entre 40.63 y 49.25, con una media del 44.94 y una desviación estándar de 4.31.

A continuación se presentan las gráficas que muestran las medias y las desviaciones encontradas por carrera universitaria:

PSICOLOGÍA ESCOLAR, compuesta por una muestra de N=10:

Variable	Media	Desviación Estándar	Mínima	Máxima
Nivel de Aspiraciones	20.50	3.66	15	28
Nivel de Organización y Método	14.70	1.70	11	17
Constancia en el Trabajo	10.30	1.25	8	12
Necesidad de Logro	45.50	5.91	37	57

PSICOLOGÍA CLÍNICA, compuesta por una muestra de N=21:

Variable	Media	Desviación Estándar	Mínima	Máxima
Nivel de Aspiraciones	20.43	2.31	15	24
Nivel de Organización y Método	14.00	2.55	8	18
Constancia en el Trabajo	10.57	1.69	8	15
Necesidad de Logro	45.00	4.85	35	54

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL, compuesta por una muestra de N=39:

Variable	Media	Desviación Estándar	Mínima	Máxima
Nivel de Aspiraciones	20.64	2.21	17	26
Nivel de Organización y Método	13.95	1.70	10	17
Constancia en el Trabajo	10.18	1.25	6	13
Necesidad de Logro	44.77	3.59	39	54

La gráfica que se presenta a continuación contiene las Medias y la Desviación Estándar de las tres muestras (N=70) combinadas de las carreras de Psicología:

Variable	Media	Desviación Estándar	Mínima	Máxima
Nivel de Aspiraciones	20.56	2.45	15	28
Nivel de Organización y Método	14.70	1.98	8	18
Constancia en el Trabajo	10.31	1.39	6	15
Necesidad de Logro	44.94	4.31	35	57

A continuación se presentan las tablas del Análisis de Varianza por cada variable, agrupándose en cada una todas las carreras de Psicología.

TABLA = NIVEL DE ASPIRACIONES

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Cuadrado Medio	Valor F	Significancia de F
Principales efectos	.654	2	.327	.053	.948
Carrera	.654	2	.327	.053	.948
Varianza Explicada	.654	2	.327	.053	.948
Residual (No explicada)	412.617	67	6.158		
T O T A L	413.271	69	5.989		

70 casos fueron procesados

0 caso perdidos

TABLA = NIVEL DE ORGANIZACIÓN Y METODO

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Cuadrado Medio	Valor F	Significancia de F
Principales efectos	4.645	2	2.323	.585	.560
Carrera	4.645	2	2.323	.585	.560
Varianza Explicada	4.645	2	2.323	.585	.560
Residual (No explicada)	265.997	67	3.970		
T O T A L	270.643	69	3.922		

70 casos fueron procesados

0 casos perdidos

TABLA = CONSTANCIA EN EL TRABAJO

Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Cuadrado Medio	Valor F	Significancia de F
Principales efectos	2.099	2	1.050	.537	.587
Carrera	2.099	2	1.050	.537	.587
Varianza Explicada	2.099	2	1.050	.537	.587
Residual (No explicada)	130.986	67	1.955		
T O T A L	133.086	69	1.929		

70 casos fueron procesados

0 caso perdidos

TABLA FINAL: NECESIDAD DE LOGRO

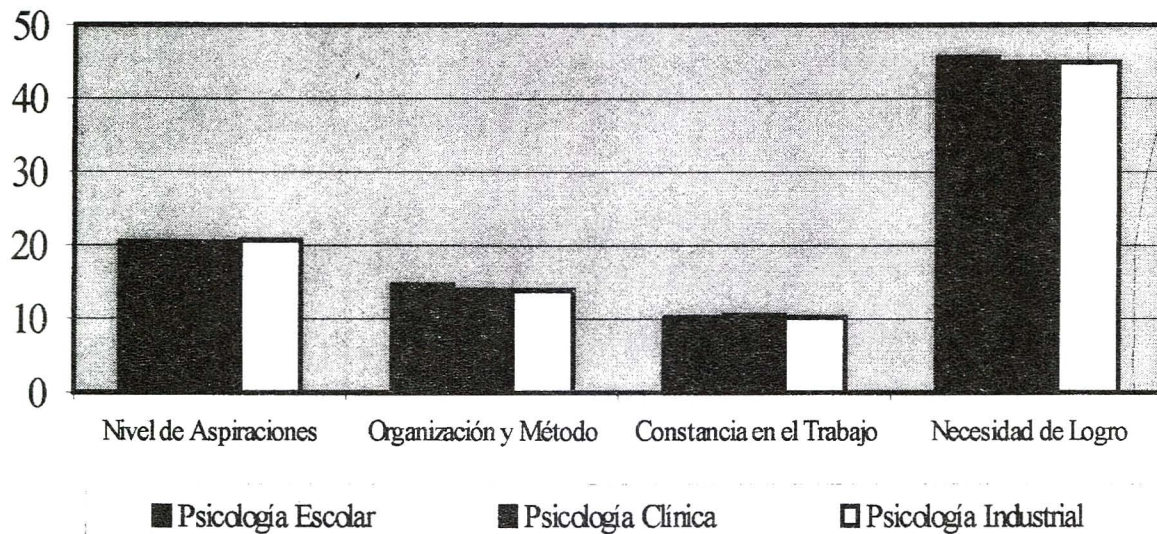
Fuente de Variación	Suma de Cuadrados	Grados de Libertad	Cuadrado Medio	Valor F	Significancia de F
Principales efectos	4.348	2	2.174	.114	.892
Carrera	4.348	2	2.174	.114	.892
Varianza Explicada	4.348	2	2.174	.114	.892
Residual (No explicada)	1275.423	67	19.036		
T O T A L	1279.771	69	18.547		

70 casos fueron procesados

0 casos perdidos

Según el Análisis de Varianza no aparece variación estadísticamente significativa entre las muestras, se trata de medias muy parecidas.

A continuación se presenta una gráfica que muestra los niveles de cada variable de estudio por carrera, tomando como base las medias de cada variable de estudio.



El comportamiento de la muestra por carrera indica que:

- La media de Psicología Escolar es más alta en su Nivel de Organización y Método de Trabajo.
- La media de Psicología Clínica es más alta en la Constancia en el Trabajo.
- La media de Psicología Industrial es más alta en su Nivel de Aspiraciones.

Para mayor información, véase gráficas sobre comportamiento de la muestra en Apéndice.

En la muestra de 70 sujetos, el 90% corresponde al sexo femenino y un 10% al sexo masculino (60 mujeres y 10 hombres) - véase la tabla respectiva en la sección III Método.

Con base a los resultados obtenidos, se concluyó que no existe ninguna variación estadísticamente significativa entre ninguna de las variables de estudio con un nivel de confianza de 0.05, por lo que:

Se rechaza la hipótesis: “Existe una diferencia estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 0.05 en la *necesidad de logro* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar” y se aceptan las hipótesis de nulidad que establecen:

- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa en la *necesidad de logro* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.
- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa en el *nivel de aspiraciones* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.
- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa en *el nivel de organización y método de trabajo* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.
- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa en la *constancia en el trabajo* entre los estudiantes de Psicología Industrial Organizacional, Psicología Clínica y Psicología Escolar.

V DISCUSION DE RESULTADOS

La *necesidad de logro* se puede definir como la necesidad de salir adelante, realizar y alcanzar la excelencia en el cumplimiento de cualquier objetivo, superando los retos y obstáculos que se presentan en el trayecto hacia la meta final. Esta motivación y necesidad de éxito es de vital importancia para las empresas, ya que es el foco principal para aumentar la productividad y determinar el alcance de altos estándares de desempeño. A través de estudios anteriores se ha comprobado que un individuo con alta necesidad de logro en su época de estudiante es, años más tarde, un profesional de éxito en el ámbito laboral

La *necesidad de logro* puede ser aprendida y las conductas actuales pueden ser transformadas de tal manera que los estudiantes universitarios alcancen el éxito mediante la capacitación sistemática en la motivación al logro. El comportamiento que distingue a estas personas es que buscan desarrollo, crecimiento y avance hacia el éxito y llevar a buen término las metas definidas con anterioridad.

Se está plenamente convencido que el entrenamiento temprano hasta llegar a la capacitación académica formará profesionales capaces que contribuirán al engrandecimiento económico del país.

Por esta razón se consideró que era importante conocer el nivel de la *necesidad de logro* en los estudiantes Landivarianos y con base a los resultados estudiar la necesidad de motivar el entusiasmo por aumentar esta cualidad, con el objeto de especializarlos en el arte del desarrollo y orientación hacia metas y logro de objetivos. Esta es una característica indispensable para aquellos que anhelan ocupar cargos ejecutivos y de alta responsabilidad gerencial.

Los resultados de esta investigación indican que *no existe variación estadísticamente significativa al nivel 0.05* entre el nivel de aspiraciones, el nivel de organización y método de trabajo, la constancia en el trabajo entre los estudiantes de las carreras de Psicología y que la intensidad de necesidad de logro de los grupos es semejante.

Aunque las diferencias son mínimas, de acuerdo a los factores que mide el cuestionario, se determinó lo siguiente:

- En Psicología Escolar la media más alta obtenida fue la variable *Nivel de Organización y Método de Trabajo*, como producto de la organización y planificación de actividades necesarias para la consecución de los objetivos.
- En Psicología Clínica la media más alta obtenida fue en la variable *Constancia en el Trabajo*, como resultado de la perseverancia y tenacidad que manifiestan para llevar a término los objetivos fijados.

- En Psicología Industrial Organizacional la media más alta obtenida fue en la variable *Nivel de Aspiraciones*, como resultado del sentido de competitividad y valoración al éxito que tienen los estudiantes y que los inducen a alcanzar altos niveles de desempeño.

Por su parte Morales (1988) basándose en sus estudios y experiencia afirmó que la *necesidad de logro* es una actitud aprendida y que la influencia del hogar es un elemento básico para el aprendizaje, formación y desarrollo del individuo, formación que incide en el éxito estudiantil y que más tarde se reflejará en el área laboral.

Coincidiendo con Morales (1988) se puede citar a McClelland citado por Whittaker (1977) y Nash (1991), entre otros, quienes apoyaron la importancia de la educación de los jóvenes desde temprana edad estimulando la necesidad de logro, el entrenamiento temprano para el dominio, autonomía e independencia, siempre y cuando el modelo familiar no sea autoritario o con actitudes de rechazo y no refuercen positivamente a sus hijos. Hizo especial énfasis en la capacitación sistemática en este campo como un medio directo para incrementar la motivación de logro y despertar en los adultos un espíritu emprendedor.

En el estudio de McClelland con universitarios realizado en 1965, se comprobó que la motivación al logro en los estudiantes es de vital importancia porque es la fuerza que los induce a alcanzar los objetivos o metas previamente definidos. Posteriormente logran el éxito laboral ocupando cargos ejecutivos.

En vista que en los resultados de esta investigación no existe ninguna variación significativa entre las muestras, y con el fin de aportar información adicional se comparó los resultados obtenidos en una encuesta realizada en España por Morales (1988) con el mismo instrumento de medición. Es interesante al interpretar los resultados, corroborar si nuestra muestra difiere de otros estudios similares y de los cuales podemos tener datos.

Como las tres muestras de estudiantes universitarios tienen medias que entre sí, no difieren significativamente las consideramos como única muestra.

Los datos disponibles obtenidos con este instrumento y de muestras universitarias de España (Morales, 1988) son las siguientes:

	N	X	Variación
Derecho y Económicas	200	45.94	5.83
Diversas carreras	110	40.22	6.27

Se realizó un contraste de medias para comparar nuestra muestra con estas dos muestras disponibles.

Se comprobó que no existe diferencia significativa entre nuestras muestras y las muestras españolas de las facultades de Derecho y Económicas pertenecientes a una universidad privada.

Los resultados de la segunda muestra, que corresponde a otras carreras no especificadas, SI difieren significativamente de la media de los sujetos de España. Esta muestra corresponde a sujetos del 4to. y 5to. años de una universidad estatal española.

Con base a estos resultados, se concluyó que los estudiantes, no son distintos de una muestra universitaria semejante a la nuestra (privada), aunque las medias son superiores a las obtenidas en una universidad estatal española con estudiantes de años más avanzados.

Los datos son limitados porque no se tienen términos de comparación, quizá más adecuados para nuestros estudiantes, sin embargo los hace comparables con otros estudiantes semejantes, respecto a *motivación de logro*, tal como se mide en este instrumento.

Sin embargo, se determinó que la media española de 45.94 comparada contra la media guatemalteca de 44.94 está dentro de los límites de la media muestral definida para nuestros estudiantes.

De tal manera que los estudiantes que alcancen punteos entre 40.63 y 49.25 están dentro de la media esperada, debajo de esta media están bajos en su necesidad de logro y arriba de ella indica que están altamente motivados hacia la necesidad de logro. Los resultados de esta investigación indican que el 74% de los estudiantes se encuentran dentro de la media, un 13% se encuentra arriba de la media y un 13% se encuentra por debajo de la media.

Como una consideración más de orden conceptual, se puede pensar que la media de 44.94 corresponde a una media de 2.80 de cada uno de los ítems, esto quiere decir que la respuesta media de nuestros estudiantes a los ítems de la escala de *Motivación de Logro* equivale a una respuesta entre “*bastante*” y “*mucho*”; siempre queda la duda del influjo de la deseabilidad social en las respuestas a este tipo de escalas, se pueden responder en función del *yo ideal* en vez del *yo real*.

VI CONCLUSIONES

Con base a los resultados y posterior al análisis de los mismos se concluye que:

No existe ninguna variación en la **necesidad de logro** entre los sujetos de estudio, entendiendo por necesidad de logro *el nivel de aspiraciones, el nivel de organización y método de trabajo y la constancia en el trabajo* que un individuo pone de manifiesto en la consecución de una meta u objetivo.

Por lo tanto:

- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en el **nivel de aspiraciones** entre los estudiantes de las carreras de Psicología Escolar, Psicología Clínica y Psicología Industrial Organizacional.
- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en el **nivel organización y método de trabajo** entre los estudiantes de las carreras de Psicología Escolar, Psicología Clínica y Psicología Industrial Organizacional.
- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en la **constancia en el trabajo** entre los estudiantes de las carreras de Psicología Escolar, Psicología Clínica y Psicología Industrial Organizacional.
- ✓ No existe diferencia estadísticamente significativa al nivel del 0.05 en la **necesidad de logro** entre los estudiantes de las carreras de Psicología Escolar, Psicología Clínica y Psicología Industrial Organizacional.

VII RECOMENDACIONES

Como resultado del trabajo realizado se presentan las siguientes recomendaciones:

- ✓ Evaluar otras muestras diferentes al área de Psicología, siempre de primer ingreso, para luego comparar y correlacionar los resultados. Así se observaría las inclinaciones de otros grupos relacionadas con su orientación hacia la *necesidad de logro*.
- ✓ Revisar el curriculum de las carreras e incluir material específico durante el primer año que ayude a los estudiantes a evaluar su participación en la vida universitaria y determinar sus metas personales al elegir la carrera en que están inscritos.
- ✓ Utilizar las Tablas I y II como referencia hacia el diseño de un curriculum que se enfoque en el aprendizaje de fijación y seguimiento de objetivos y metas. (Véase Anexos).
- ✓ Concientizar a la juventud Landivariana de que uno de los requisitos en la contratación de personal, en la mayoría de empresas, es que los futuros empleados estén orientados hacia metas, fijación de objetivos y resultados tangibles; por lo que, es importante dirigir al estudiante hacia la práctica y seguimiento de metas y objetivos a corto y largo plazo. Se debe hacer énfasis en la importancia del compromiso personal, junto a una buena planificación y organización de las diferentes actividades que están involucradas en la consecución de una meta.

Por lo anterior, se considera que los estudiantes de Psicología de la Universidad Rafael Landívar a través de la implementación de un programa sistemático que los oriente y motive hacia la *necesidad de logro*, podrían alcanzar altos estándares de desempeño, llevar al final y con éxito las metas personales y profesionales propuestas. También se mentalizarían para enfrentar retos, aceptar riesgos y superar los obstáculos. La formación académica recibida influiría directamente y de manera determinante en el desarrollo y logro de los objetivos individuales y profesionales. Así, la *necesidad de logro* de los estudiantes sobrepasaría en un buen porcentaje a la media obtenida en esta investigación y formaría parte del perfil de personalidad que la Universidad Rafael Landívar ha diseñado para todos los egresados de esta institución.

VIII REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Achaerandio, L. (1992). **Iniciación a la Práctica de la Investigación**. Guatemala. Universidad Rafael Landívar.
- Alonzo, G. (de) (1982). **Rasgos de Personalidad del Estudiante de Primer Ingreso a la Universidad Rafael Landívar**. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar
- Argyle, M. (1981). **Psicología del Comportamiento Interpersonal** (2ª. ed.). Madrid: Alianza Editorial, S. A.
- Avalos, C. (1982). **Relación entre Motivación a Logro y Exito Profesional**. Tesis inédita. Universidad del Valle de Guatemala.
- Cofer, C. (1972). **Motivación y Emoción** (4ª. ed.). Estados Unidos de América: Scott, Foresman and Co.
- Collier, D. (1994). **Perfil de Personalidad del Estudiante de Psicología Clínicas y Educativa, un análisis comparativo**. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar.
- Crook, R., Healy, H., David, W. (1984). **The Linkage of Work Achievement to self-esteem, career maturity and college achievement**. Journal of Social Psychology, Abstract of Applied Psychology. Vol. 71, 3498.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993). **Comportamiento Humano en el Trabajo** (3ª. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana de México, S. A. de C. V.
- Del Pino, R. (1981). **La Motivación como Factor Productivo en la empresa**. Tesis inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Dessler, G. (1991). **Administración de Personal** (4ª. ed.) México: Prentice Hall Hispanoamerica, S. A.
- Dorsch, F. (1985). **Diccionario de Psicología**. Barcelona: Herder.
- Elliot, A. y Harackiewicz, J. (1996). **Approach and Avoidance Achievement Goals and Intrinsic Motivation: A Mediational Analysis**. Journal of Personality and Social Psychology. Published by the American Psychological Association Inc. Vol. 70(3), 461-475
- Elliot A. y Church, M. (1997). **A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement Motivation**. Journal of Personality and Social Psychology, Published by the American Psychological Association Inc. Vol. 72(1), 218-232.

- Elliot, A., Harackiewicz, J., Barron, E., Carter, y S., Lehto A. (1997). **Predictors and Consequences of Achievement Goals in the College Classroom: Maintaining Interest and Making the Grade.** Journal of Personality and Social Psychology, Published by the American Psychological Association Inc. Vol.73(6), 1284-1295.
- Elliot, A. y Sheldon M. (1997). **Avoidance Achievement Motivation: A Personal Goals Analysis.** Journal of Personality and Social Psychology, Published by the American Psychological Association Inc. Vol. 73(1), 171-185.
- Ferrari, S. (1988). **La Motivación en el Trabajo.** Revista Inacap, 17-21.
- Graumann, C. (1971). **Motivación.** Madrid: Morata, S. A.
- Guest, D. (1984). **Qué hay de nuevo en Motivación?** Management Today en Español, 7-12,
- Gutiérrez, B. (de) (1983). **Valores e Intereses en Estudiantes adolescentes de primer ingreso de Psicología de a Universidad de San Carlos de Guatemala.** Tesis inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Kolb, D., Rubin, I., y McIntyre, J. (1985). **Psicología de las Organizaciones – Problemas Contemporáneos.** México: Prentice Hall Hispanoamerica, S. A.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1990). **Administración (9ª. ed.).** México: McGraw-Hill/Interamericana de México, S. A. de C. V.
- Levin, J. (1979). **Fundamentos de Estadística en la Investigación Social (2ª.ed.).** México: Harla.
- Mohan, J. y Mohini, Ch. (1982). **A Study of Personality and Achievement Motivation of Army Executive.** Abstract de Psicología, No. 9 de septiembre de 1984.
- Morales, P. (1988). **Problemas Metodológicos en la Medición de Actitudes.** Tesis inédita. Madrid. Universidad Complutense de Madrid.
- Morris, C. (1992). **Psicología Un Nuevo Enfoque (7ª. ed.).** México: Prentice Hall Hispanoamerica, S. A.
- Nash, M. (1991). **Cómo Incrementar la Productividad del Recurso Humano** Bogotá: Norma.
- Orpen, C. (1984). **Risk-taking attitudes among Indian, United States and Japanese managers.** Journal of Social Psychology, Abstract of Applied Psychology. Vol. 71, 3052.

- Rivera, P. (de) (1989). **El significado de la vida en relación a los valores en una muestra de estudiantes de primer año de una universidad de Guatemala.** Tesis inédita. Universidad Francisco Marroquín.
- Saézn, C. (1989). **Los valores en estudiantes universitarios de primer ingreso.** Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar.
- Seise, J. (1961). **Series in Psychology, The Motivation Behavior.** Estados Unidos de Norteamérica: McGraw Hill Book Co.,
- Sorrentino, R., Short, J. y Raynor, J. (1984). **Uncertainty Orientation: Implications for Affective and Cognitive views of Achievement Behavior.** Journal of Social Psychology, Abstract of Experimental Psychology (Human) Vol. 71, 22961.
- Soto, J. (1980). **Motivación en la Dirección de Empresas.** Tesis inédita. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala.
- Stahl, M. (1983). **Achievement, Power and Managerial Motivation: Selecting managerial talent with the job choice exercise.** Journal of Social Psychology, Abstract of Applied Psychology. Vol. 71, 1439.
- Strologo, E. (1980). **Enciclopedia Temática de Psicología** (1980). Tomos 1 y 2. Barcelona, España: Herder.
- Swartz, P. (1978). **Psicología, El estudio de la Conducta, La Motivación.** México: Cía. Editorial Continental, S. A. de México
- **The Encyclopedia of Human Resources Behavior**, (1970). Vols. 1 y 2. Garden City, New York: Doubleday & Co. Inc.
- Toledo, O. (1978). **Ansiedad, una comparación entre estudiantes de Psicología y Ciencias Químicas y Farmacia.** Tesis inédita. Universidad Francisco Marroquín.
- Triandis, H. (1984). **Individual Models of Social Behavior.** Journal of Social Psychology. Abstract of Personality, Vol. 71, 3052.
- Vargas, I. y León, B. (1992). **Estudio comparativo de la adaptación psicosocial del estudiante universitario de primer y quinto año de la escuela de ciencias psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.** Tesis inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Veroff, J. (1983). **Contextual Determinants of Personality.** Personality and Social Psychology Bulletin, Society for Personality and Social Psychology, Inc. Published for the society by Sage Publications. Vol. 9(3), 331-343.
- Veroff, J., Depner, C., Kulka, R. y Douvan, E. (1980). **Comparison of American Motives: 1957 versus 1976.** Journal of Personality and Social Psychology, Published by the American Psychological Association Inc. Vol. 39(6), 1249-1262.
- Villagrán, G. (1984). **Los Valores como Formas de Vida.** Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar.
- Whittaker, J. (1977). **Psicología, Motivos.** México: Ed. Interamericana, S. A. de C. V.
- Xiang, P., Lee, A. y Solmon, M. (1997). **Achievement Goals and Their Correlates Among American and Chinese Students in Physical Education.** Journal of Cross-Cultural Psychology, Published for Western Washington University. Vol. 28(6), 645-660.

IX ANEXOS

TABLA I LOS SEIS PASOS PARA EL LOGRO

Fuente: Adaptado de Johnson, 1984 (Nash, 1991)

Primer Paso: estudiarse a sí mismo

- Conocer los factores y las debilidades propias
- Tener conciencia de los logros pasados
- Tener un grado razonable de seguridad y confianza en sí mismo
- Respetarse a sí mismo y respetar las habilidades personales
- Tener autocontrol
- Ensayar cosas nuevas y tratar de mejorar

Segundo paso: Considerar ideas con respecto a posibles metas

- Hacer el ejercicio de la lluvia de ideas a fin de generar metas
- Pensar en las fortalezas y en las debilidades a fin de generar metas
- Pensar en los logros del pasado a fin de generar metas
- Pensar en actividades de interés y en cosas nuevas para ensayar
- Pensar en metas que representen un desafío pero que sean posibles
- Desarrollar muchas ideas sobre metas por cumplir, incluyendo metas a corto y a largo plazo.

Tercer paso: fijar una meta

- Fijar metas a corto y largo plazo
- Asegurarse de que las metas estén basadas en las fortalezas y en las debilidades y en los logros pasados
- Asegurarse de que las metas sean responsables
- Asegurarse de que el riesgo sea aceptable – desafiante pero posible
- Asegurarse de que las metas sean lo suficientemente concretas para ser susceptibles de medición.
- Asegurarse de que las metas tengan un límite en el tiempo.

Cuarto paso: planificar

- Hacer una lista de labores necesarias para cumplir las metas
- Organizar las labores de acuerdo con un orden
- Buscar y utilizar ayuda positiva
- Formular un plan para vencer los obstáculos

Revisar los planes cuando sea necesario
Elegir métodos responsables

Quinto paso: luchar

Verificar el progreso de acuerdo con la lista de labores del plan
Competir con uno mismo, con otros, o con una norma de excelencia a fin de seguir luchando
Seguir luchando e imaginar las sensaciones de éxito y de fracaso
Seguir luchando y recordar los logros pasados
Si es necesario, buscar estímulo en los expertos o pensar en las realizaciones de los grandes personajes.
Emplear otros métodos de lucha, a fin de lograr la meta

Sexto paso: evaluar

Ser realista al determinar si las metas se lograron o no
Sentirse contento con las metas logradas
Repasar el proceso de afijación de metas, planeación y lucha
Aprender de los éxitos y de los fracasos
Reflexionar sobre si las metas se lograron en forma responsable
Pensar en cómo las metas logradas pueden conducir a metas futuras

TABLA II
ELEMENTOS DE LOS CURSOS DE MOTIVACION

Fuente: Adaptado de McClelland, 1985 (Nash, 1991)

La fuerza de la motivación (n Logro) M	La probabilidad percibida de alcanzar el éxito Ps	El valor del incentivo de ser más emprendedor V
1. Aprender la teoría De la motivación para el logro	1. Sugerencia de prestigio en el sentido de que podrían cambiar y llegar a ser más Emprendedores	1. Reconocer que la Ocupación elegida lo exige.
2. Practicar con la fijación de metas razonables; despertar entusiasmo por el logro.	2. Compromiso con metas y planes concretos (mayor esfuerzo)	2. Reconocer que la Ocupación elegida Concuerta con las Metas de la vida personal.
3. Imitar el comportamiento de modelos emprendedores atractivos (satisfacción indirecta)	3. Seguir la pista del progreso hacia las metas; usar la retroalimentación para infundir más autoconfianza.	3. Aclarar la forma como este valor concuerda con otros valores que podrían entrar en Conflicto con él.
4. Experiencias de visualización.	4. Recibir el apoyo y el respeto de los instructores durante momentos de confusión y fracaso.	4. Ambiente de descanso para destacar con hechos la importancia de un cambio de vida.
	Adquirir confianza a través del conocimiento de sí mismo y del camino hacia el cambio.	
	Adquirir confianza a través de las experiencia del curso.	
		5. Nuevo grupo de referencia para recordar puntos y dar refuerzo después de la capacitación.

El trabajo se realiza en sesiones de 10 horas diarias con grupos pequeños de 10 a 14 personas, en un sitio tranquilo y alejado del trabajo utilizando los elementos arriba mencionados.

TABLA III

**CUESTIONARIO DE MEDICION
MOTIVACION AL LOGRO**

Carrera: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Instrucciones: A continuación se presentan varias afirmaciones que lo describen en su forma de actuar y pensar en ciertas y diferentes situaciones. De acuerdo al concepto que tenga de sí mismo, usted deberá marcar en el cuadro que sigue a cada pregunta si el enunciado lo describe: **“mucho”**, **“bastante”**, **“poco”** o **“nada”**.

1. Yo me siento inclinado a tomar la vida como viene, sin mucha planificación.

Mucho	bastante	poco	nada
-------	----------	------	------
2. Yo hago lo que puedo por encontrarme entre los primeros, dentro de mi profesión.

Mucho	bastante	poco	nada
-------	----------	------	------
3. El llegar lo más lejos que pueda en mi vida profesional es para mi una necesidad importante.

Mucho	bastante	poco	nada
-------	----------	------	------
4. Creo que siempre he trabajado duro para encontrarme entre los primeros

Mucho	bastante	poco	nada
-------	----------	------	------
5. Creo que en general tiendo a ser perfeccionista

Mucho	bastante	poco	nada
-------	----------	------	------
6. Para mí el sentirme a gusto es más importante que el progresar y triunfar en mi profesión

Mucho	bastante	poco	nada
-------	----------	------	------
7. En la vida me conformo con lo suficiente

Mucho	bastante	poco	nada
-------	----------	------	------
8. Tiendo a planificar mis cosas, mi carrera, mi trabajo, con mi tiempo

Mucho	bastante	poco	nada
-------	----------	------	------

9. Me considero una persona ambiciosa.

Mucho bastante poco nada

10. Soy una persona organizada

Mucho bastante poco nada

11. Procuro cultivar a las personas que me pueden ser útiles para mejorar dentro de mi profesión

Mucho bastante poco nada

12. Tengo muy claro cuáles son mis metas profesionales sé hasta donde quiero llegar

Mucho bastante poco nada

13. Cuando las cosas se ponen difíciles, suelo dejarla y buscar otra cosa

Mucho bastante poco nada

14. El éxito profesional es algo fundamental si uno se quiere sentir feliz de verdad

Mucho bastante poco nada

15. Creo que en conjunto no soy de los que se matan trabajando

Mucho bastante poco nada

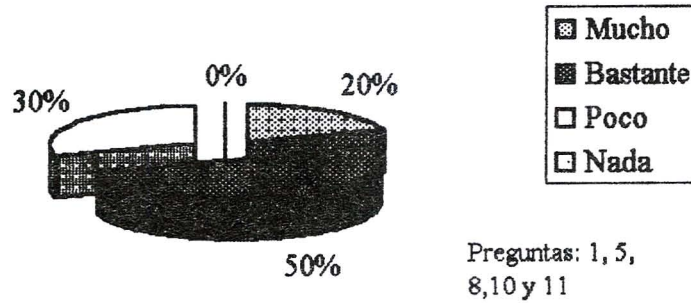
16. Yo soy de los que trabajan muy duro hasta que consiguen lo que les interesa, aunque sea a largo plazo.

Mucho bastante poco nada

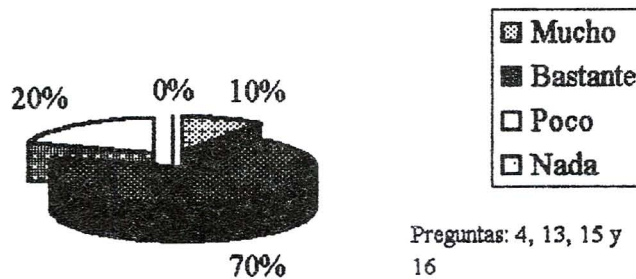
Muchas gracias por su colaboración.

PSICOLOGIA ESCOLAR

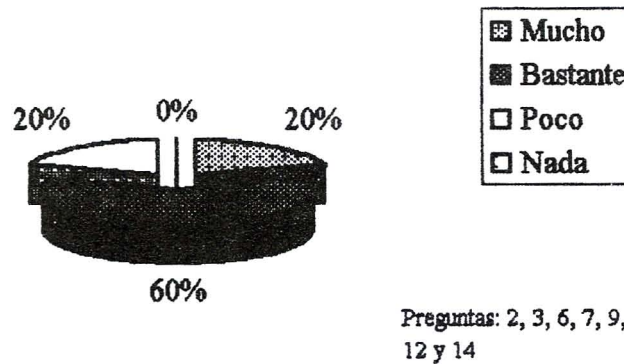
Organización y Método de Trabajo



Constancia en el Trabajo

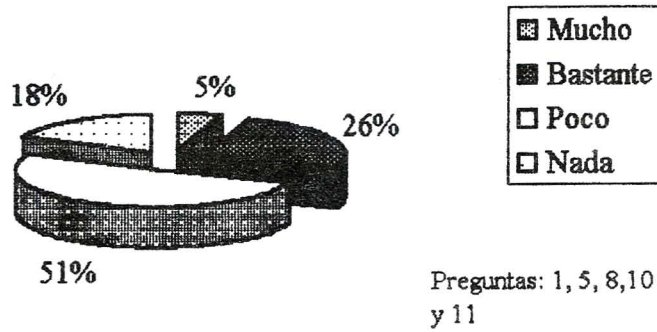


Nivel de Aspiraciones

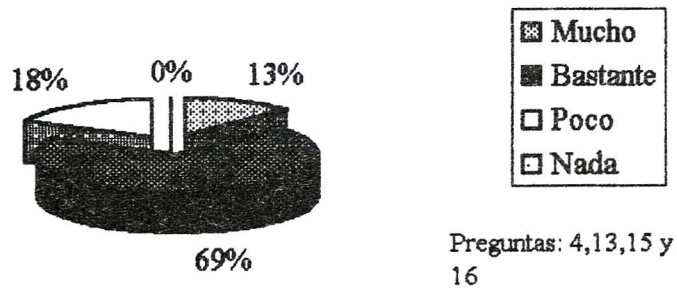


PSICOLOGIA INDUSTRIAL

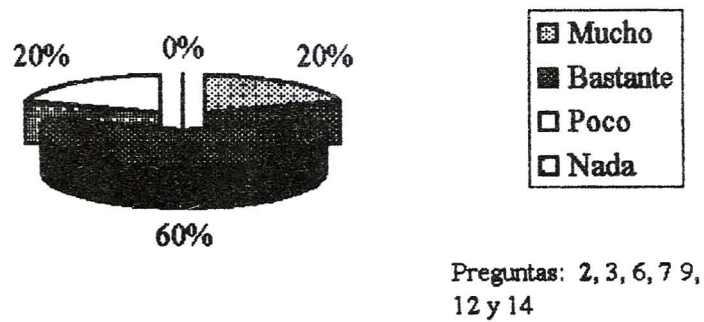
Organización y Método de Trabajo



Constancia en el Trabajo

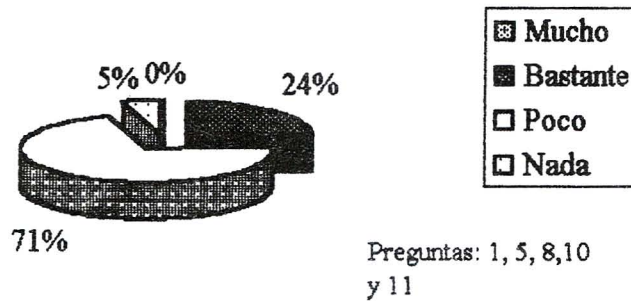


Nivel de Aspiraciones

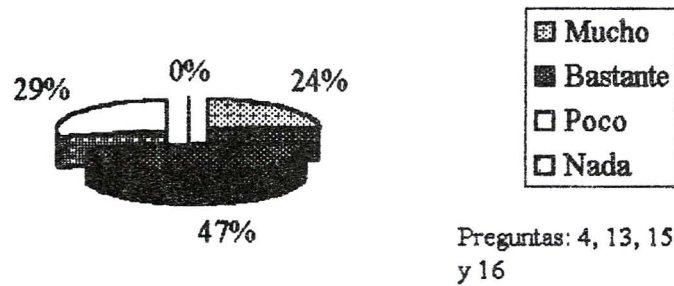


PSICOLOGIA CLINICA

Organización y Método de Trabajo



Constancia en el Trabajo



Nivel de Aspiraciones

