

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**Evitación al éxito en trabajadores de una institución  
pública de Lambayeque, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Nayely Belen Chavarry Abad**

**ASESOR**

**Rony Edinson Prada Chapoñan**

<https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>

**Chiclayo, 2025**

**Evitación al éxito en trabajadores de una institución pública de  
Lambayeque, 2022**

PRESENTADA POR  
**Nayely Belen Chavarry Abad**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Marilia Sibebe Cortez Vidal  
PRESIDENTE

Nelly Patricia Becerra Escate  
SECRETARIO

Rony Edinson Prada Chapoñan  
VOCAL

# Evitación al Éxito en Trabajadores de una Institución Pública de Lambayeque

## INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[tesis.usat.edu.pe](http://tesis.usat.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

2

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

3

[repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[pesquisa.bvsalud.org](http://pesquisa.bvsalud.org)

Fuente de Internet

1%

5

[www.nead.uncnet.br](http://www.nead.uncnet.br)

Fuente de Internet

1%

6

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Fuente de Internet

<1%

7

[repositorio.upch.edu.pe](http://repositorio.upch.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

8

[consultas.cuba.cu](http://consultas.cuba.cu)

Fuente de Internet

<1%

9

[doaj.org](http://doaj.org)

Fuente de Internet

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>6</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>Revisión de literatura .....</b>	<b>8</b>
<b>Materiales y métodos .....</b>	<b>12</b>
<b>Resultados y discusión.....</b>	<b>15</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>18</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>19</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>19</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>23</b>

## Resumen

La evitación al éxito es una dimensión de la motivación al fracaso, esta sugiere la reducción de niveles de las capacidades en las personas con el fin de evitar, inconscientemente, obtener éxito en una situación que les provoque ansiedad o incomodidad. La evitación al éxito se presenta en el área laboral debido a la competitividad que demandan las empresas, llegando a formar parte de los factores que atribuyen al desempeño laboral de los trabajadores. El objetivo de la investigación fue determinar los niveles de evitación al éxito en trabajadores de una empresa pública de Lambayeque. Se trabajó por medio de un diseño no experimental de tipo descriptivo, contando con una muestra no probabilística de tipo intencional de 100 trabajadores con edades de entre los 21 y 65 años ( $M= 34$ ,  $DE= 14.4$ ), de los cuales el 47% de ellos fueron varones. Para ello se utilizó la Escala de Evitación al Éxito de Espinoza (E.E.E.) encontrando un predominio del nivel medio de la variable. Se concluye que el actuar de los trabajadores es orientado por la evaluación social y la confianza que tengan ante sus competencias.

**Palabras clave:** Evitación al éxito, miedo al éxito, trabajadores, motivación, institución.

### **Abstract**

Success avoidance is a dimension of failure motivation, this suggests the reduction of levels of abilities in people in order to unconsciously avoid achieving success in a situation that causes them anxiety or discomfort. The avoidance of success occurs in the labor area due to the competitiveness that companies demand, becoming part of the factors that attribute to the labor performance of workers. The objective of the research was to determine the levels of avoidance of success in workers of a public company in Lambayeque. We worked through a non-experimental design of a descriptive type, with a non-probabilistic sample of an intentional type of 100 workers aged between 21 and 65 years ( $M= 34$ ,  $DE= 14.4$ ), of which 47% of them were male. For this, the Espinoza Success Avoidance Scale (E.E.E.) was used, finding a predominance of the average level of the variable. It is concluded that the actions of the workers are guided by the social evaluation and the confidence they have in their competences.

**Keywords:** Avoidance of success, fear of success, workers, motivation, institution.

## **Introducción**

Cuando las personas se dirigen a alcanzar sus metas, usualmente generan dos potenciales de conducta: una enfocada en la evitación al fracaso y la otra en la orientación al éxito (Espinoza & Reyes, 1991, como se citó en Laborín & Vera, 2000). Sin embargo, tras los estudios realizados por Horner en el periodo de 1969, se descubrió una tercera opción que en su momento fue caracterizada por estar presente solo en mujeres, esta es la evitación al éxito, la cual sugiere la reducción de niveles en las capacidades de las personas con el fin de evitar obtener éxito en una situación competitiva social que le provoque ansiedad e incomodidad.

En el contexto latinoamericano la población joven es la más afectada (Rosas, 2006), porque se perjudica su formación y desarrollo académico, profesional, social e incluso personal, puesto que la evitación al éxito generará conductas pasivas ante contextos que requieran la completa expresión de sus capacidades. Asimismo, dicha variable afecta de manera más significativa en las mujeres que en los varones, puesto que se ha asociado netamente a la feminidad (Horner, 1969, como se citó en Laborín & Vera, 2000). Sin embargo, se afirma que la evitación al éxito actualmente también afecta a la población masculina (Guevara, 2020). Ante ello, se evidencia el cambio generado en la variable, convirtiéndose en un fenómeno de ajuste social, que ocasiona ansiedad ante la experiencia del éxito y afectación al esfuerzo, por lo que se obtiene una baja ejecución de las tareas a comparación de los niveles de competencias de los individuos.

La evitación al éxito se presenta mucho más en contextos competitivos, como lo es el contexto laboral. Ser competitivo se encuentra en la naturaleza del hombre, esta característica se ve potenciada en el ámbito laboral puesto que las empresas buscan posicionarse en el mercado para generar éxito y crecimiento, por ello, se requiere la participación de los empleados con mayor rendimiento laboral (Guevara, 2020). Los trabajadores deben presentar un desempeño sobresaliente para poder mantener el nivel de capacidad que requiere la empresa, exponiéndose así a competitividad no solo en su ambiente laboral sino también con los trabajadores de otras empresas, por lo que se busca capacitaciones constantes, actualizaciones y proyectos que pueden aumentar sus competencias.

Con todo lo descrito, se formuló la interrogante de investigación dirigida a ¿cuáles son los niveles de evitación al éxito en trabajadores de una empresa pública de Lambayeque? Aquello persigue el objetivo general enfocado en determinar los niveles de evitación al éxito en trabajadores de una empresa pública de Lambayeque, 2022; en donde se consideró la identificación según sexo, edad y grado de instrucción de los trabajadores.

El trabajo se desarrolló bajo el propósito de ampliar los conocimientos respecto a la presencia de evitación al éxito en la empresa. Aquello permitió delimitar la existencia de inconvenientes para la interacción social y la inseguridad hacia las capacidades y competencias de los trabajadores. Dicha información fue de utilidad para reconocer el contexto empresarial en el que se desempeñan los colaboradores y aportar con información beneficiosa para el diseño de planes de acción.

En la misma orientación, los resultados obtenidos permitieron, al área de Recursos Humanos, implementar estrategias para potenciar el desempeño laboral teniendo en cuenta la variable de evitación al éxito. Además, la investigación se ejecutó porque se evidencia la necesidad de incrementar el desempeño laboral, debido a que la eficiencia de los trabajadores depende de la orientación que ellos tengan hacia sus metas.

## **Revisión de literatura**

### **Antecedentes**

En el año 2000, Laborín y Vera realizaron una investigación dirigida a encontrar la validez de las escalas de orientación al logro y evitación al éxito en una población de 600 residentes de México, en donde se evidenciaron edades entre los 15 y 46 años, siendo el 50% hombres. Además, el 20% son trabajadores pertenecientes al rubro empresarial. El instrumento, del cual se encontró la validez, fue la Escala de Evitación al Éxito de Espinosa. Los resultados evidenciaron que se encontraba mayor evitación al éxito en las mujeres y las personas con el mayor grupo de edad, siendo este entre 40 y 46 años. Además, se evidencia que la población conformada por trabajadores de empresa y profesionales presentaron niveles bajos de evitación al éxito en comparación con las personas que mantenían trabajos informales (Laborín & Vera, 2000).

En el 2006, se realizó una investigación en dos contextos culturales de México, exactamente en Sonora y Paraíba, con la finalidad de descubrir la correlación entre la orientación al logro y la evitación al éxito. Para ello se ejecutó el trabajo con una muestra de 299 personas con edades comprendidas entre los 15 y 46 años, en la cual 156 de ellos fueron varones. Se utilizó la Escala de Evitación del Éxito de Espinosa. Los resultados obtenidos indicaron que tanto en ambas localidades se presenta un nivel alto de evitación al éxito en las personas jóvenes y adultos jóvenes, reforzando la idea en la que dicha variable disminuye según el aumento de edad y tiende a presentarse en edades más tempranas de ambos sexos (Rosas, 2006).

Vera, en el 2006, realizó una investigación con el fin de medir los niveles de bienestar subjetivo, autoconcepto, locus de control, orientación al éxito y evitación al fracaso en una población de trabajadores de una empresa privada colombiana, considerando ambos sexos (91% mujeres y 9% varones) y siendo el promedio de edad de 30 años. Asimismo, se buscó comparar los resultados obtenidos en la empresa colombiana con los de una empresa pública de México, para ello se contó con otra muestra de 90 trabajadores con un promedio de edad entre 34 años siendo, igualmente, la mayoría de ellos mujeres. En relación a la variable estudiada, se aplicó la Escala de Evitación al Éxito de Espinosa en ambas poblaciones, obteniendo como resultados que tanto en la empresa pública de México como en la empresa privada de Colombia se presentaron niveles medios de evitación al éxito, sin embargo, no se encontró una diferencia significativa entre ambas poblaciones (Vera, et al., 2006).

En la misma orientación, Vera ejecutó otra investigación en el 2008 enfocada en identificar diferencias para la orientación al logro y la evitación al éxito en dos poblaciones latinoamericanas. La primera fue conformada por una muestra de 299 personas de México y la otra por 299 personas de Brasil, ambas poblaciones comprenden edades entre los 14 y 46 años y estaban compuestas entre estudiantes y trabajadores profesionales. Para dicha investigación se utilizó, en función a la variable investigada, la escala de Evitación al Éxito de Espinosa, la cual fue aplicada en ambas poblaciones. Los resultados obtenidos giran en torno a un nivel alto de evitación al éxito en los hombres tanto para la dimensión de inseguridad de logro y dependencia a la evaluación social en la población mexicana, mientras que en la población de Brasil son las mujeres quienes evidencian mayor nivel de la variable. Asimismo, se reconoce que los jóvenes y adultos jóvenes presentaban mayores niveles de evitación al éxito que las personas con mayor edad (Vera, 2008).

En el contexto de la ciudad de Chiclayo se ejecutó una investigación correlacional en el año 2020, dirigido por Gonzalez, en donde se buscó determinar la relación entre la desesperanza aprendida y la evitación al éxito laboral. Para ello se requirió una muestra de 218 trabajadores de una empresa pública de Chiclayo, conformada por personas de entre las edades desde 23 y 62 años, siendo el 50% de ellos mujeres. Para la evaluación se requirió la adaptación lambayecana de la Escala de Evitación al Éxito de Espinosa. Los resultados evidenciaron niveles altos de evitación al éxito en los colaboradores, además de encontrarse mayores grados de la variable en la población masculina (Gonzales, 2020).

### **Bases teóricas**

La evitación al éxito o, como también es denominado, el miedo o temor al éxito, es un término perteneciente a las dimensiones por las cuales el ser humano evalúa sus motivaciones direccionadas al éxito o al fracaso (Vera, et al., 2018).

#### **Motivación.**

La motivación es considerada como la fuerza que impulsa al ser humano a ejecutar conductas direccionadas al cumplimiento de necesidades insatisfechas (Schiffman & Kanuk, 1997). Esta motivación puede tener un sentido positivo o negativo; positivo en el aspecto en el que las conductas del ser humano van a girar en torno al acercamiento de este hacia un objeto o condición; y negativo cuando se busca el alejamiento del mismo (Laborín, 2003).

Para que el ser humano pueda obtener el logro se plantean dos tendencias motivacionales: la de buscar el éxito y la de evitar el fracaso; sin embargo, tras las investigaciones de Horner en el 1969 se plantea una tercera tendencia, la cual implica evitar el éxito (Espinoza & Reyes, 1991).

#### **Evitación al Éxito.**

La evitación al éxito es una respuesta ante la oportunidad de obtener algún logro, en donde el individuo reduce el desempeño al cual está acostumbrado con la intención de no conseguir el éxito de alguna tarea, puesto que considera que al lograrla, se verá afectado con más responsabilidades, ansiedad, o incluso por temor a ser juzgado por haber llegado al triunfo en un contexto que no lo considera aceptable, ya sea por su rol sexual o sus tradiciones (Romberg & Shore, 1986).

Al presentar evitación al éxito, se evidencian características como la baja confianza en uno mismo, donde se autoperciben a las competencias blandas y/o duras como deficientes, generando así la falta de motivación para asumir el éxito (Macleod, 1982). Aquello se relaciona con el temor a competir, adecuando así sus ambiciones a lo que se cree conveniente y aceptable para sus capacidades, evitando metas que permitan potenciar sus habilidades (Macleod, 1982).

Otra característica presentada es la baja adaptabilidad a contextos demandantes. El individuo busca su conformidad en ambientes y contextos a los cuales ya se ha visto acostumbrado, asociando al éxito con el terror del cambio (Friedman, 1995). Este apego a su zona de confort, se relaciona a su vez con los sentimientos de culpa, debido a que si se logra alcanzar el éxito, se presentarán sentimientos de hagan desmerecer el logro, justificándose bajo la creencia de que ese triunfo no era para ellos y que por ende no pertenecen al lugar atribuido (Johnson, 1986).

Asimismo, se considera al autosabotaje como la característica principal de la evitación al éxito. Esta implica la realización de conductas contraproducentes durante el proceso de obtener el logro, algunas de estas pueden ser ejecutadas de manera inconsciente debido a los altos niveles de ansiedad producidas por el contexto competitivo (Eng, 1996).

### **Evitación al Éxito y Sexo.**

Horner (1969) especifica que la evitación del éxito se presenta en situaciones de alta competitividad y que afecta principalmente a las mujeres que a los hombres, puesto que la mujer experimenta mayores grados de ansiedad ante la posibilidad de alcanzar un logro que no cumple con las expectativas sociales según su rol sexual. Aquello relacionado a que las mujeres buscan mantener un modelo tradicional de su conducta.

Rochelle (1981) menciona que Deaux plantea un modelo teórico para la explicación del patrón conductual de la mujer con respecto a la evitación al éxito. Dicho modelo presenta 2 indicadores: (1) al aproximarse una mujer al logro lo hace con bajos niveles de confianza y (2) al alcanzar el logro el mérito es atribuido a causas inestables como la suerte.

Otro punto, planteado por Gonzáles (2020), es que la evitación al éxito se encuentra arraigada más a la personalidad que a los roles de género, sin embargo, se puede evidenciar mayor presencia de dicha variable en el sexo masculino que en el femenino, debido a que estas últimas se encuentran potenciando sus capacidades con respecto a la competitividad laboral. Aquello se justificaría con el empoderamiento femenino visto en los últimos años.

Piedmont (1988) asegura que la presencia de la evitación al éxito puede encontrarse tanto en hombres como en mujeres, sin embargo, los motivos para direccionar su logro hacia esa dimensión varían. Los hombres van a generar evitación al éxito debido a los cuestionamientos sobre su desempeño académico o profesional, en cambio las mujeres se verán relacionadas con la disminución de su feminidad y la crítica social a la que posiblemente sean expuestas.

### **Evitación al Éxito y Edad.**

Freilino y Hummel (1985, como se citó en Laborín & Vera, 2003) manifiestan que la evitación al éxito presenta una disminución según el desarrollo del ser humano, especificando que el aumento de la edad va a generar menos cantidad de evitación al éxito a comparación de las personas jóvenes.

La mayor presencia de evitación al éxito en personas jóvenes puede explicarse debido a que los individuos de mayor edad, adultos o adultos mayores, han experimentado una mayor cantidad de vivencias y contextos que han ampliado el repertorio de respuestas ante situaciones complicadas, lo cual reduciría su tendencia a evitar el logro debido a la preparación que se ha experimentado a lo largo de la vida.

Otro punto a tratar se encuentra relacionado a la teoría de Erikson, quien mantiene que las personas menores a 18 años se encuentran en búsqueda de la identidad y por lo tanto tienden a evitar confusiones según su personalidad, mientras que las personas adultas, al haber superado dicho estadio, pueden mantener una mayor apertura hacia el éxito sin tener que evitarlo o presentar la sintomatología ansiosa de la variable (Laborín, et al., 2008)

## **Materiales y métodos**

### **Diseño de investigación.**

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, siendo esta de diseño no experimental de tipo descriptivo (Hernández, et al., 2014).

### **Participantes.**

La población estuvo conformada por 179 trabajadores de los cuales el 61,45% fueron varones y el 38,55% fueron mujeres, cuyo rango de edad fue entre los 21 y 65 años de una empresa pública de Lambayeque en el año 2023.

Se consideró un muestreo no probabilístico de tipo intencional, en donde se contó con la participación de 100 trabajadores de ambos sexos, en donde el 47% fueron varones y el 53% fueron mujeres, con rangos de edad entre los 21 y 65 años ( $M= 34$ ,  $DE= 14.4$ ). El 93% presentaban un grado de instrucción universitaria, mientras que el 7% mantenían secundaria completa.

Dentro de los criterios de inclusión se evidencian: Trabajadores con más de 1 mes en la empresa, Trabajadores con contrato definido, y Trabajadores con labores presenciales. Como criterios de exclusión se consideran: Trabajadores en periodo de prueba, Trabajadores con descanso médico, Trabajadores en vacaciones, y Trabajadores quienes no aceptaron la hoja informativa. Finalmente como criterios de eliminación se proponen: Trabajadores que no respondan la totalidad de los ítems, y Trabajadores que tengan doble respuesta en un ítem.

### **Técnicas e instrumentos.**

Se empleó una encuesta como técnica para la recolección de datos, a través de un cuestionario.

El instrumento utilizado fue la Escala de Evitación al Éxito creada en México de 1989 por Espinoza Fuentes, dicha escala fue diseñada para medir los niveles de evitación al éxito en personas mayores de 17 años. En la escala se evidencian dos dimensiones de la variable las cuales responden a la Inseguridad al logro y Dependencia de evaluación social. El instrumento cuenta con 17 ítems en su forma original los cuales son respondidos por medio de una escala Likert, la cual mantiene tres opciones de respuestas: 1) casi nunca, 2) a veces y 3)

casi siempre. En su forma original, la escala cuenta con una confiabilidad interna adecuada presentando una alfa de Cronbach de 0.83, siendo para la dimensión de Inseguridad de logro un alfa de Cronbach de 0.80 y para la Dependencia de evaluación social, 0.72. La adaptación al contexto chiclayano y laboral fue realizada en el año 2020 por González Guevara en donde se indagó la validez de contenido por medio de los criterios de los jueces y los resultados de la V de Aiken, llegando a reducir los ítems a una cantidad de 13 en total (Ver Anexo A), evidenciando la eliminación de los ítems 7, 12, 14 y 15. En los aspectos generales el instrumento obtuvo una confiabilidad de 0.73 según el alfa de Cronbach.

Asimismo se generó un análisis de consistencia interna, en donde se evidenció la calidad unidimensional del instrumento, siendo empleado sin la presencia de sus dimensiones: Inseguridad del logro y Dependencia de evaluación social. Aquello se reflejó mediante la aplicación del Análisis Factorial, el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y el test de esfericidad de Bartlett (Ver Anexo B), en donde se comprobó la aceptable validez del mismo. Además, se ejecutó, finalmente, el análisis de confiabilidad, obteniendo un 0.85 según el alfa de Cronbach (Ver Anexo C).

### **Procedimientos.**

Se generó un primer contacto con el jefe de Recursos Humanos de la empresa para obtener los datos de contacto del gerente y datos demográficos de la población con la finalidad de enviar aquellos datos a la Escuela Profesional de Psicología y obtener la entrega de la carta de presentación (Ver Anexo D) dirigida al gerente general de la entidad. Dicha carta fue ingresada presencialmente por medio de la mesa de partes de la empresa, el cuerpo de Recursos Humanos entregó una respuesta aprobatoria a través de una carta de confirmación (Ver Anexo E). Posterior a ello, se agendó una reunión presencial con el gerente general para coordinar sobre el cronograma, modalidad de aplicación y explicar de manera detallada los objetivos, su finalidad y la devolución de resultados de la investigación, asimismo se detalló que el método de recolección de datos empleado será la encuesta de manera anónima, resguardando la identidad de la empresa y de sus colaboradores. El gerente general brindó el contacto de un colaborador de Recursos Humanos y un colaborador del área de Administración, personal con quien se mantendrá el contacto directo para facilitar la aplicación del instrumento.

El instrumento fue aplicado de modo presencial, para ello se utilizó una hoja informativa (Ver Anexo F) y una breve explicación de la investigación dirigida a enfatizar el criterio de confidencialidad a los colaboradores antes de la resolución del instrumento.

Además, se recalcó que, si alguien decide no participar, puede dar por finalizado el cuestionario. Del mismo modo, al ser de carácter voluntario, se puede retirar del estudio en el momento que deseara. La ejecución se llevó a cabo en horario laboral, por lo que se visitó a cada sede para recabar la información.

Posteriormente, con la totalidad de la información recolectada, se continuó con el procesamiento y análisis de datos. Con los resultados identificados, se procede a generar y enviar al gerente general y al área de Recursos Humanos un informe con la devolución de resultados, conclusiones y recomendaciones enfocadas en la variable. Dicho informe responde al criterio de confidencialidad en donde se evita la identificación de los participantes o sedes laborales.

### **Aspectos éticos.**

Esta investigación cumplió con los principios éticos propuestos por la asociación americana de psicología (APA, 2017).

Entre ellos, la investigación ha sido evaluada por el comité de ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teniendo en cuenta los filtros necesarios para su aprobación. Asimismo, el informe ha sido analizado por medio del programa Turnitin obteniendo un porcentaje de 7% para comprobar su originalidad académica.

El criterio ético de Beneficencia se evidenció debido a que el proceso utilizado para el curso de la investigación no generó alteraciones o atentó contra el bienestar de los participantes o de sus derechos.

A su vez, cumplió con el criterio ético de Privacidad y Confidencialidad, puesto que, al emplear la recolección de datos a través del anonimato y el uso de una hoja informativa, se aseguró la protección de la identidad de los participantes y de la empresa ante la divulgación de la investigación, asegurando el uso de los datos de manera confidencial.

Otro criterio ético involucrado en el desarrollo de la investigación es el de Evaluación, puesto que las declaraciones o conclusiones que son presentadas tienen como base a los datos obtenidos por medio de un instrumento que cuenta con validez y confiabilidad en el contexto organizacional de la región Lambayeque, por lo tanto, se presentó una interpretación con respaldo científico.

En la misma orientación, se cumplió con el criterio ético de Justicia, puesto que la información confidencial de los participantes y los datos obtenidos por medio de las evaluaciones no fueron alteradas o falseadas a beneficio de la investigación, utilizándose la data original para la interpretación y conclusión del trabajo.

### Procesamiento y análisis de datos.

El procesamiento de la información tuvo como inicio la elaboración de una base de datos en la plataforma de Microsoft Excel (2016), en donde se codificaron las respuestas obtenidas por medio de la escala Likert. Posteriormente se realizó el análisis descriptivo de las variables en donde se utilizaron medidas de tendencia central y análisis por frecuencia para responder a los objetivos relacionados con las variables de edad y sexo. Dichos procedimientos se realizan por medio de la plataforma de estadísticos de Microsoft Excel (2016) y JAMOV (2021), las mismas que serán usadas para el desarrollo de la tabulación de datos, gráficos y tablas respectivas.

### Resultados y discusión

Se observaron niveles medios de evitación al éxito en los trabajadores (ver tabla 1).

Tabla 1

Niveles de evitación al éxito en trabajadores de una institución pública de Lambayeque

Evitación al éxito		
Nivel	Frecuencia	%
Bajo	34	34.0 %
Medio	38	38.0 %
Alto	28	28.0 %

Los niveles medios indican que la motivación de los trabajadores, ante actividades que involucren competitividad o que los acerquen hacia el éxito, se ve influenciada por la evaluación social y por la cantidad de confianza que pueden tener de sus habilidades. Sin embargo, se reconoce un control de la ansiedad generada por los aspectos mencionados. Si bien la ansiedad puede ser significativa en el inicio de la ejecución de sus conductas, no es completamente determinante, reconociendo así la apertura ante nuevos contextos de superación. A su vez, se observa que la percepción de los trabajadores hacia su entorno puede ser influida por la comodidad que sienten ante su zona de confort, impactando así en su adaptabilidad para entornos que demandan la expresión máxima de sus competencias (Friedman, 1995).

Los resultados encontrados se vinculan con los del estudio realizado en México a una institución pública, en donde se reconoció la presencia de niveles medios de evitación al éxito en los trabajadores (Vera, et al., 2006).

Los niveles de evitación al éxito fueron bajos para los varones y medios para las mujeres (ver tabla 2).

Tabla 2

Niveles de evitación al éxito en trabajadores de una institución pública de Lambayeque según sexo

Nivel	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
Bajo	44.7 %	24.5 %	34.0 %
Medio	31.9 %	43.4 %	38.0 %
Alto	23.4 %	32.1 %	28.0 %

Al evidenciar las mujeres niveles medios, se refleja que, si bien la evaluación social y la autoconfianza no son determinantes para su percepción hacia el logro, sí fluyen en las decisiones que se acaten antes de actuar en una actividad que les permita potenciar su éxito. Aquello refuerza la teoría inicial de Horner (1969) donde se indica que el sexo femenino predispone a la evitación al éxito, puesto que hay más tendencia a apegarse a un rol sexual tradicional. Además, se considera a la aparición de ansiedad como una característica presente en el patrón conductual del sexo femenino cuando se encuentran en un contexto competitivo.

Por otro lado, los bajos niveles de evitación al éxito en los varones indican la poca repercusión y baja significancia que se le otorga a la evaluación social y la marcada confianza en sus capacidades, discrepando con lo investigado por González (2020), en donde se realizó un estudio en el contexto laboral chiclayano indicando que la evitación al éxito se presenta en altos niveles para la población masculina.

Lo descubierto coincide con los estudios de Laborín y Vera en los años 2000, 2006 y 2008, donde se demostró que las mujeres presentan mayores niveles que la población masculina. Vinculando los resultados al modelo tradicional de conducta femenina de la época. Asimismo, se contempla en las mujeres la predisposición de actuar en un primer momento con inseguridad antes de poder expresar por completo su potencial, debido a la percepción desfavorable que puedan tener con respecto a un contexto competitivo.

Con respecto a los niveles de la variable en función a la edad, se categorizaron 5 rangos de edades, en donde los trabajadores con edades entre los 30 y 39 años presentaron niveles altos de evitación al éxito y los trabajadores con edades entre los 50 y 69 años, niveles bajos. Asimismo, se rescata la nula presencia del nivel alto en la población con edades entre los 60 y 69 años, siendo este el rango de mayor edad (ver tabla 3).

Tabla 3

Niveles de evitación al éxito en trabajadores de una institución pública de Lambayeque según edad

Nivel	Rango de edad en años					Total
	21 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 69	
Bajo	23.1 %	31.6 %	20.0 %	52.2 %	55.6 %	34.0 %
Medio	43.6 %	26.3 %	40.0 %	34.8 %	44.4 %	38.0 %
Alto	33.3 %	42.1 %	40.0 %	13.0 %	0.0 %	28.0 %

Se observaron niveles bajo de evitación al éxito en los trabajadores con edades entre los rangos de 50 - 59 años y 60 - 69 años, exponiendo así la confianza que se tiene sobre sus habilidades, su fácil adaptación al medio y el manejo de ansiedad que presentan ante contextos competitivos. En la misma orientación, los trabajadores con edades entre los 60 y 69 años, al no manifestar niveles altos, se encuentran preparados para afrontar situaciones competitivas gracias a que su experiencia les ha permitido aumentar su repertorio de respuestas ante situaciones complicadas (Freilino y Hummel, 1985, como se citó en Laborín & Vera, 2003).

Los trabajadores con edades entre los 40 y 49 años presentan niveles medios - altos de evitación al éxito, indicado así el aumento de la variable conforme se disminuye la edad. En este rango de edad se comienza a presentar la sintomatología ansiosa de la variable, puesto que la evaluación social y la seguridad que se tenga de sus competencias ya empieza a influir en las conductas que se expresan ante tareas demandantes. Sin embargo, se mantiene la apertura hacia las metas competitivas por el deseo de superación profesional y personal. Aquello coincide con los hallazgos de Laborín y Vera (2000), quienes descubrieron que la variable tiende a presentar niveles altos en las personas con edades entre los 40 y 46 años.

Con los resultados, se logra reconocer la predisposición a la variable por parte de las personas con rangos de edades entre los 21 - 29 años y 30 - 39 años, quienes presentaron niveles medios y altos respectivamente. Los jóvenes y adultos jóvenes se encuentran en la etapa final del establecimiento de su identidad, por ello las conductas que realicen enfocadas a su éxito profesional o personal serán tomadas con cautela y pueden tender a reducir su apertura a retos que potencien su desarrollo integral (Laborín, et al., 2008). Asimismo, serán más susceptibles a las críticas sociales debido a su falta de experiencia y a que aún se encuentran en proceso de descubrimiento de su máximo potencial.

Estos resultados coinciden con las investigaciones realizadas de manera internacional por Laborín, Rosas y Vera en los años 2000, 2006 y 2008 respectivamente, en donde se rescatan a los mayores niveles de evitación al éxito en la población más joven, siendo las personas que finalizan la etapa de la adultez y los que se encuentran en la vejez, quienes indican menos evitación al éxito. Fortaleciendo la teoría en donde la variable disminuye según el incremento de edad.

Asimismo, se evidenció que los trabajadores con grado de instrucción universitaria presentan un nivel medio de evitación al éxito, y los colaboradores con secundaria completa, un nivel bajo (ver tabla 4).

Tabla 4

Niveles de evitación al éxito en trabajadores de una institución pública de Lambayeque según grado de instrucción

Nivel	Grado de Instrucción		
	Universitaria	Secundaria	Total
Bajo	32.3 %	57.1 %	34.0 %
Medio	39.8 %	14.3 %	38.0 %
Alto	28.0 %	28.6 %	28.0 %

Los resultados difieren de los encontrados por Laborín y Vera (2000) donde son las personas con profesiones culminadas quienes presentan niveles bajos de evitación al éxito, sin embargo, los resultados obtenidos indican que los profesionales, al encontrarse en un nivel medio, pueden manifestar inseguridad inicial ante sus capacidades, limitando así la formación de metas laborales exigentes. En cambio, los trabajadores con secundaria completa, al presentar un nivel bajo, expresan su interés por el desarrollo profesional y personal al tomar decisiones orientadas a retos y a regular su conducta de manera que ésta les permita potenciar sus oportunidades de logro.

## Conclusiones

Se concluye que los trabajadores presentaron niveles medios de evitación al éxito, indicando que la evaluación social y la confianza que tengan ante sus competencias influyen en su expresión conductual, pero no la determinan gracias a su modulación de ansiedad, permitiendo la apertura ante nuevos contextos de superación y competitividad.

Con respecto a las mujeres, se encontraron niveles medios, evidenciando, igualmente, el impacto de la evaluación social y autoconfianza en la toma de decisiones ante contextos que

las acerquen al éxito. Los varones presentaron niveles bajos, en donde se rescata su marcada confianza en sus habilidades y el poco valor que se otorga a las percepciones ajenas, reconociendo la poca ansiedad ante situaciones de exigencia.

Además, se precisaron niveles bajos en los trabajadores con edades entre los 60 y 69 años, quienes presentan un amplio repertorio de respuestas que les permiten mantener la confianza en sus capacidades y facilitan su adaptación a distintos medios que generen demanda. Los trabajadores con edades entre los 40 y 49 años indicaron niveles altos, mostrando mayor cautela en la expresión de sus conductas debido a que aún se encuentran reforzando su perfil profesional.

Finalmente, los trabajadores con grado universitario evidenciaron niveles medios, mientras que los trabajadores con secundaria completa, niveles bajos, mostrando interés por el desarrollo de sus habilidades y desarrollo personal y/o profesional.

### **Recomendaciones**

Se sugiere generar un plan operativo para los trabajadores de la institución orientado a potenciar la autoconfianza y ampliar su repertorio de respuestas ante situaciones de tensión. Para ello, se recomienda realizar un análisis exploratorio del tipo de competencias que deben ser tomadas en cuenta para el plan operativo.

Se recomienda realizar estudios comparativos entre la población femenina y masculina para considerar el impacto significativo de la variable en dependencia del sexo.

Además, se recomienda realizar estudios longitudinales para profundizar los conocimientos con respecto al impacto de evitación al éxito según el aumento de edad.

Finalmente, se sugiere la investigación de revisiones teóricas y el desarrollo de estudios que potencien el marco conocido de evitación al éxito en función al grado de instrucción de los trabajadores.

### **Referencias**

Cáceres Morales, D. E. *¿Los futbolistas juveniles le temen al éxito?: consecuencias psicológicas del éxito en las competencias deportivas*. [Tesis para obtener el grado de licenciatura en Psicología con mención en Psicología Social]. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4886>

Deaux, K. (1976). Sex: A perspective on the attribution process. *New directions in attribution research*, 1, 335-352.

- Eng, S. (1996, Mar 04). Overcome the fear of success; if you've been sabotaging your own career, it's time to stop: [FINAL edition]. *The Gazette* Retrieved from <http://usat.lookproxy.com/newspapers/overcome-fear-success-if-youve-been-sabotaging/docview/432989275/se-2>
- Espinosa Fuentes, R. (1989). *Evitación del éxito: construcción y validación de la escala EEE*. [Tesis de Maestría en Psicología Social]. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <https://repositorio.unam.mx/contenidos/81279>
- Espinosa, R. y Reyes, I. (1991). La evitación al éxito: validación y calificación del EEE. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 7 (2), 72-90.
- Friedman, S. (1995). What it takes to overcome the fear of success. *National Underwriter*, 99(1), 14. Retrieved from <http://usat.lookproxy.com/trade-journals/what-takes-overcome-fear-success/docview/228436052/se-2>
- González Guevara, L. B. (2020). *Desesperanza aprendida y evitación al éxito laboral en colaboradores de una empresa pública de Chiclayo*. [Tesis para obtener el grado de licenciatura en Psicología]. Universidad Señor de Sipán de Perú. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS\\_0f6613afc405201ab665b81c719086f0/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_0f6613afc405201ab665b81c719086f0/Details)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. [versión PDF] Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Espinoza, Adolfo (2008). *Bienestar subjetivo, orientación al logro y autoconcepto en una población de la región centro del estado de Chiapas* [Tesis para obtener el grado de licenciatura en Etnopsicología]. Universidad Autónoma Indígena De México, Mochicahui, El Fuerte, Sinaloa. Recuperado de: <http://docplayer.es/34272879-T-e-s-i-s-bienestar-subjetivo-orientacion-al-logro-y-autoconcepto-en-una-poblacion-de-la-region-centro-del-estado-de-chiapas.html>
- Horner, M. S. (1969). Diferencias de sexo en la motivación de logro y el rendimiento en situaciones competitivas y no competitivas. *Resúmenes de tesis internacionales*, 30 (1-B), 407., 30(1-B), 407. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1970-08444-001>
- Johnson, K. L. (1986). Is the fear of success hindering your future? *Life Association News*, 81(1), 151. Retrieved from: <http://usat.lookproxy.com/trade-journals/is-fear-success-hindering-your-future/docview/216365682/se-2>

- Laborín, J., & Vera, J. Orientación al logro y evitación al éxito en población que habita la región noroeste del desierto de México. *Suma Psicológica*, 7(2), septiembre de 2000, págs. 211-230. Recuperado de: [https://redib.org/Record/oai\\_articulo747283-orientaci%C3%B3n-al-logro-y-evitaci%C3%B3n-al-%C3%A9xito-en-poblaci%C3%B3n-que-habita-la-regi%C3%B3n-noroeste-del-desierto-de-m%C3%A9xico](https://redib.org/Record/oai_articulo747283-orientaci%C3%B3n-al-logro-y-evitaci%C3%B3n-al-%C3%A9xito-en-poblaci%C3%B3n-que-habita-la-regi%C3%B3n-noroeste-del-desierto-de-m%C3%A9xico)
- Laborín Álvarez, J. F. (2003). *Orientación al logro: Diseño y validación de una escala para población sonorense*. [Tesis de Maestría en Psicología Social]. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <http://132.248.9.195/ppt2002/0319684/Index.html>
- Macleod, J. S. (1982). How about women's 'fear of success'? *EEO Today*, 9(3), 245. Retrieved from <http://usat.lookproxy.com/trade-journals/how-about-womens-fear-success/docview/237058513/se-2>
- Montalvo, P., & Sandy, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la región Lambayeque.
- Normas, A. P. A. (2017). Normas APA.
- Piamonte, R. L. (1988). La relación entre la motivación de logro, la ansiedad y las características situacionales en el desempeño de una tarea cognitiva. *Revista de Investigación en Personalidad*, 22 (2), 177–187. DOI: [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(88\)90013-X](https://doi.org/10.1016/0092-6566(88)90013-X)
- Romberg, D. L., & Shore, M. F. (1986). A test of two hypotheses of fear of success. *Sex Roles*, 14(3-4), 163-180. doi:10.1007/BF00288247
- Seymour, S. (1990, Dec 23). FEAR of success ; some women prefer to succeed in cooperation with others instead of in competition: [ALL edition]. *Telegram & Gazette* Retrieved from <http://usat.lookproxy.com/newspapers/fear-success-some-women-prefer-succeed/docview/268430921/se-2>
- Rosas, M. (2006). *Orientación al logro y evitación al éxito en dos contextos culturales Latinoamericanos*. [Tesis para obtener el grado de licenciatura en Psicología]. Universidad de Sonora de México. Recuperado de: <http://www.repositorioinstitucional.uson.mx/handle/20.500.12984/1816>
- Schiffman, L. G. y Kanuk, L. L. (1997, 5ta. ed.). *Necesidades y motivación del consumidor. Comportamiento del consumidor*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, pp. 94-12. Recuperado de: [https://www.academia.edu/6116556/Comportamiento\\_del\\_Consumidor\\_Schiffman\\_10\\_a\\_Ed](https://www.academia.edu/6116556/Comportamiento_del_Consumidor_Schiffman_10_a_Ed)

- Vera Noriega, J. A., Dominguez Guedea, M. T., Laborín Álvarez, J. F., Albuquerque, F. J. B., y Seabra, M. (2007). Autoconcepto, locus de control y orientación al éxito: sus relaciones predictivas en adultos mayores del noreste brasileño. *Psicologia USP*, 18, 137-151. Recuperado de: [https://redib.org/Record/oai\\_articulo747283-orientaci%C3%B3n-al-logro-y-evitaci%C3%B3n-al-%C3%A9xito-en-poblaci%C3%B3n-que-habita-la-regi%C3%B3n-noroeste-del-desierto-de-m%C3%A9xico](https://redib.org/Record/oai_articulo747283-orientaci%C3%B3n-al-logro-y-evitaci%C3%B3n-al-%C3%A9xito-en-poblaci%C3%B3n-que-habita-la-regi%C3%B3n-noroeste-del-desierto-de-m%C3%A9xico)
- Vera Noriega, J. Á. (2008). Orientación al logro y evitación al éxito en dos contextos culturales latinoamericanos. En *Estudios y Propuestas para el Medio Rural. Tomo III* Universidad Autónoma Indígena de México. Recuperado de: <https://investigadores.unison.mx/es/publications/orientaci%C3%B3n-al-logro-y-evitaci%C3%B3n-al-%C3%A9xito-en-dos-contextos-cultur>
- Vera Noriega, J. Á., Rodríguez Carvajal, C. K., Quintana, J. T., & Grubits Freire, H. B. (2018). Recursos de ajuste psicosocial y su relación con la satisfacción con la vida en jóvenes de México. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 87-97. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612018000200087](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612018000200087)

**Anexos**

**Anexo A**

**ESCALA DE EVITACIÓN AL ÉXITO – E.E.E.**

(Espinosa, 1989; adaptada por Gonzales, 2020)

**Edad:**

**Sexo:**

**Fecha:**

**Instrucción:**

A continuación, se te presenta una lista de afirmaciones a fin de conocer lo que piensas. Por favor, contesta rápida y sinceramente. Tu primera reacción es la mejor. Hay tres respuestas posibles:

3 = Casi siempre o siempre

2 = A veces

1 = Casi nunca o nunca

1. Soy tímido(a) al demostrar de lo que soy capaz.	
2. Al demostrar mis capacidades temo quedar en ridículo.	
3. Me aturdo cuando hablo en público.	
4. Me traicionan los nervios cuando estoy a punto de lograr mi meta.	
5. Me siento muy nervioso(a) cuando emprendo una tarea.	
6. Me intimidan las metas difíciles.	
7. Me atemoriza mi falta de experiencia para lograr cosas.	
8. Me cuesta trabajo decidir algo.	
9. Tengo incertidumbre sobre cómo terminaré lo que he empezado.	
10. Me angustia tomar decisiones.	
11. Me preocupa la opinión de otros sobre mis logros.	
12. Busco la aprobación antes de emprender algo.	
13. Me preocupa que piensen que soy una persona poco inteligente.	

## Anexo B

### Análisis factorial exploratorio de la escala de evitación al éxito

	<b>Factor</b>	
	<b>1</b>	<b>Unicidad</b>
1. (I) Soy tímido(a) al demostrar de lo que soy capaz.	0.53	0.719
2. (I) Al demostrar mis capacidades temo quedar en ridículo.	0.58	0.664
3. (I) Me aturdo cuando hablo en público.	0.398	0.842
4. (I) Me traicionan los nervios cuando estoy a punto de lograr mi meta.	0.545	0.703
5. (I) Me siento muy nervioso(a) cuando emprendo una tarea.	0.531	0.718
6. (I) Me intimidan las metas difíciles.	0.674	0.546
7. (I) Me atemoriza mi falta de experiencia para lograr cosas.	0.541	0.707
8. (I) Me cuesta trabajo decidir algo.	0.665	0.557
9. (I) Tengo incertidumbre sobre cómo terminaré lo que he empezado.	0.611	0.626
10. (I) Me angustia tomar decisiones.	0.581	0.663
11. (D) Me preocupa la opinión de otros sobre mis logros.	0.664	0.559
12. (D) Busco la aprobación antes de emprender algo.	0.64	0.818
13. (D) Me preocupa que piensen que soy una persona poco inteligente.	0.665	0.558

### Índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de la escala de evitación al éxito

<b>KMO</b>	
	<b>MSA</b>
Totalidad	0.854
1. (I) Soy tímido(a) al demostrar de lo que soy capaz.	0.847
2. (I) Al demostrar mis capacidades temo quedar en ridículo.	0.842
3. (I) Me aturdo cuando hablo en público.	0.807
4. (I) Me traicionan los nervios cuando estoy a punto de lograr mi meta.	0.878
5. (I) Me siento muy nervioso(a) cuando emprendo una tarea.	0.819

6. (I) Me intimidan las metas difíciles.	0.883
7. (I) Me atemoriza mi falta de experiencia para lograr cosas.	0.886
8. (I) Me cuesta trabajo decidir algo.	0.86
9. (I) Tengo incertidumbre sobre cómo terminaré lo que he empezado.	0.896
10. (I) Me angustia tomar decisiones.	0.849
11. (D) Me preocupa la opinión de otros sobre mis logros.	0.853
12. (D) Busco la aprobación antes de emprender algo.	0.7
13. (D) Me preocupa que piensen que soy una persona poco inteligente	0.863

---

Test de esfericidad de Bartlett de la escala de evitación al éxito

Test de Bartlett		
$\chi^2$	df	p
404	78	< .001

**Anexo C**

Alfa de Cronbach de la escala de evitación al éxito

	Cronbach's $\alpha$	McDonald's $\omega$
Escala de Evitación al Éxito	0.855	0.858

## Anexo D



Chiclayo, 12 de setiembre de 2022

Carta N°190-2022-USAT-EPSI

**Sr. Marcos Antonio Gasco Arrobas**  
**Alcalde Municipalidad Provincial de Chiclayo**  
**Presente.-**

**Asunto: Proyecto de Tesis**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **NAYELY BELÉN CHÁVARRY ABAD**, con documento de identidad N° **74119265**, estudiante del VIII Ciclo Académico, quien actualmente cursa la asignatura de Taller de Investigación 2 cuyo docente es el **Dr. Rony Edinson Prada Chopoñan del programa de estudios de Psicología**. La estudiante se encuentra realizando el proyecto de Tesis, titulado: **Evitación al éxito en trabajadores de una empresa pública de Lambayeque, 2022**, producto acreditable de la asignatura y requisito del Plan de Estudios.

Por tal motivo recorro a usted para que brinde las facilidades, permitiéndole la recolección de información necesaria para ejecutar su proyecto de Tesis.

Agradeciéndole por la deferencia que se sirva brindar a la presente le anticipo los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Becerra E'.

**Mgtr. Nelly Patricia Becerra Escate**  
**Directora**  
**Escuela de Psicología**



## Anexo E



### "AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Chiclayo, 14 de Setiembre de 2022.

**OFICIO N° 612 -2022-MPCH-GRR.HH.**

Señora Mgtr.  
**NELLY PATRICIA BECERRA ESCATE.**  
Directora de la Escuela Profesional de Psicología.  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

**Presente.-**

REF. : Carta N° 190-2022-USAT-EPSI- Reg. N°  
527929-2022-SISGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita autorización para que la estudiante **Srta. NAYELY BELEN CHAVARRY ABAD**, pueda ejecutar su Proyecto de Tesis denominado "**Evitación al Éxito en Trabajadores de una Empresa Pública de Lambayeque 2022**"; al respecto debo indicarle que, esta Gerencia sólo autoriza la aplicación de encuestas y/o cuestionarios para su Trabajo de Investigación .

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO  
Abog. Carlos Alberto Acevedo Villar  
Gerente de Recursos Humanos

Cc.  
Archivo

## Anexo F

### Hoja Informativa

**Fines del Estudio:**

La investigación tiene por finalidad descubrir los niveles de Evitación al Éxito en el personal de una empresa pública de Lambayeque, 2022. Se considera a la Evitación al Éxito como aquella fuerza interna que implica una disminución inconsciente del esfuerzo para realizar actividades que puedan conllevar al éxito en una situación que les provoque ansiedad o incomodidad.

**Procedimientos:**

Si usted acepta participar del estudio, luego de que dé su consentimiento, se le pedirá que responda a las 13 preguntas de un cuestionario, el tiempo estimado de aplicación será entre 10 a 15 minutos.

**Riesgos:**

No se prevén riesgos por participar en este proceso.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**Confidencialidad:**

Se garantiza que la información que usted brinde será anónima, sólo el investigador será quien maneje la información y resultados obtenidos.

**Uso de la información:**

Se conservará la información vertida en el cuestionario, guardado en archivo por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirva como fuente de verificación de la investigación, luego será eliminada.

**Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Nayely Belén Chávarry Abad al tel.958444526.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: [comiteetica.medicina@usat.edu.pe](mailto:comiteetica.medicina@usat.edu.pe)