



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Autoeficacia y motivación de logro en trabajadores de la empresa
Michell & Cía, Arequipa 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Cuadros Baldárrago Jheysonn Derting (ORCID: 0000-0001-8523-7602)

Mamani Corahua Yoselyn Leydi (ORCID: 0000-0002-9184-0376)

ASESOR:

Dr. Jesús Dámaso Flores (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

AREQUIPA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres, por su apoyo incondicional, por haber confiado en mí, sin ellos no hubiera concretizado una más de mis metas.

A mis amigos por apoyarme y haber compartido con ellos alegrías y tristezas.

A la psicóloga Sandra por incentivar me a culminar mi carrera y llegar a ser una gran profesional.

Yoselyn Leydi, Mamani Corahua

Dedico este presente trabajo a Dios por darme la fortaleza de seguir adelante.

A mi esposa por haber confiado en mí.

A mis hijos por motivarme siempre a cumplir mis objetivos y nunca rendirme.

A toda mi familia por la confianza y cariño que depositaron en mí.

Jheysonn Derting, Cuadros Baldárrago

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirnos realizarnos como profesionales, a nuestros padres quienes han sido fundamental para acabar esta investigación y nos han motivado para seguir adelante y no desfallecer, a nuestros hermanos por habernos apoyado e incentivado en poder lograr nuestras metas, a nuestro asesor y amigos en especial a Raúl Coronado quien fue apoyo fundamental para realizar la tesis. Ellos fueron motivación principal para este sueño alcanzado.

Índice de contenido

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimiento.....	23
3.6 Método de análisis de datos.	23
3.7 Aspectos éticos.	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1:Distribución de frecuencias y porcentajes de la población.....	19
Tabla 2:Distribución de los niveles de autoeficacia	26
Tabla 3:Distribución de los niveles de la magnitud.....	27
Tabla 4:Distribución de los niveles de fuerza	27
Tabla 5:Distribución de los niveles de generalidad.....	27
Tabla 6:Distribucion de los niveles de motivación de logro	28
Tabla 7:Distribución de afiliación.....	28
Tabla 8:Ditribución de poder	29
Tabla 9:Distribucion de logro.....	29
Tabla 10:Prueba de normalidad	29
Tabla 11:Correlación de la autoeficacia según la motivación de logro	30
Tabla 12:Correlación de la autoeficacia según la motivación de afiliación	30
Tabla 13:Correlacion de la autoeficacia según la motivación de poder.....	31
Tabla 14:Correlación de la autoeficacia según la motivación de logro	32

Índice de figuras

Figura 1: Distribución de sexo	25
Figura 2: Distribución de edades.....	26

Resumen

La investigación titulada Autoeficacia y motivación de logro en los trabajadores de la empresa Michell & Cia, Arequipa, 2021. Es realizada en colaboradores de la empresa. El problema de la investigación consistió en averiguar el nivel de correlación de la autoeficacia y motivación de logro en la muestra estudiada, para ello se consideró como variables la autoeficacia y la motivación de logro y sus dimensiones. El instrumento utilizado fue la escala de Autoeficacia general de Baessler, J., y Schwarzer, R. y el cuestionario de motivación de logro de Vicuña J. para comprobar la hipótesis que el nivel de correlación es alta. El tipo de investigación es básica, el diseño es no experimental transversal correlacional. Utilizando como estadístico las tablas descriptivas y de correlación llegando a concluir que existe una correlación directa (Rho de Spearman = 0.177).

PALABRAS CLAVE: Motivación, afiliación, poder, logro, autoeficacia.

Abstract

The investigation called self - efficacy and achievement motivation in employees of the Michell & CIA Company, Arequipa 2021. This investigation has been done in company's workers. The investigation's aim is to determine the relation between self - efficacy and achievement motivation. To accomplish this investigation were used "Self - efficacy general scale" of Baessler J. and Schwarzer R. and "achievement motivation questionnaire" of Vicuña J. the hypothesis to test was that correlation level is high. The type of investigation is basic with a design non - experimental correlational cross. We used descriptive and inferential statistic, concluding that exist a direct correlation (Rho de Spearman = 0.177).

KEYWORDS: motivation, affiliation, power, achievement, self - efficacy.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de motivación, se habla también de la búsqueda de la satisfacción de una necesidad latente e importante teniendo en consideración el punto desde el cual inicia el interés de todo ser humano.

Actualmente la motivación profesional es de gran mérito para las empresas, pues esto implica que el trabajador puede demostrar su competencia laboral. Las empresas requieren personal que sean eficaces y se comprometan con el trabajo de la empresa, que garanticen una reintegración rentable, empresarial, social y cultural. Para alcanzarlo, se tiene que tener en cuenta estrategias, formas y los recursos suficientes que pueden favorecer este punto. (Cubas, 2016).

Es muy importante conocer las capacidades y energías de cada trabajador y como es la percepción de sus comportamientos, ya que el resultado de sus estímulos y motivaciones que presenten en el trabajo lograra alcanzar el potencial de cada trabajador.

Las empresas internacionales, denotan un factor importante a la motivación, ya que laboralmente es tomado como un fenómeno multidimensional, donde cada trabajador vive y expresan sus experiencias laborales. (Ramirez, 2019)

García (2012), Detalla las motivaciones de los colaboradores las cuales son variadas, puntualizando la motivación económica y la motivación por reconocimiento de un logro, todo esto depende de la situación y necesidad del trabajador.

Conocer que es lo que impulsa a una persona requiere saber qué aspectos percibe, las metas que desean cumplir, las costumbres que practican, los principios y su forma de vivir.

En esta investigación, cabe resaltar que las necesidades de los trabajadores en un país en vías de cambio son distintas a los trabajadores que se encuentran en un país más modernizado.

Nuestra realidad problemática a nivel nacional según (Fischman, 2014) apunta a la retribución económica como principal forma de motivación, pero no siempre es el caso, es necesario considerar diferentes formas motivacionales. La conducta y el comportamiento de los colaboradores se ven influenciada por la motivación, permitiéndoles desarrollarse de manera satisfactoria, sin ésta, los colaborados no son capaces de realizar sus funciones. Al reconocer las inquietudes de los trabajadores, pues no todos tienen las mismas necesidades.

Es necesario hacer estudios que permitan identificar el problema, preferencias o logros a los que aspiran, solo así se puede descubrir diferentes maneras de motivación.

En el Perú, algunas empresas no le dan la importancia debida a la motivación como un determinante importante para el rendimiento laboral, y ello propicia que busquen sus propios intereses como empresas. (Ramirez, 2019)

Localmente, en la empresa Michell & Cía Perú, no posee conocimientos sobre la manera en la que puede motivar a sus trabajadores, ni se plantean nuevas formas de motivación que logren satisfacer las necesidades de sus trabajadores, esto ha provocado que los trabajadores al no sentirse motivados, no demuestran su mejor desempeño en sus funciones poniendo el mayor esfuerzo y así permitir que la empresa crezca más, las metas y los objetivos no están específicamente planteados, tampoco se brinda el suficiente soporte para acrecentar las habilidades que tiene cada trabajador.

La siguiente investigación buscó analizar cada estrategia de motivación que le permita a la empresa mejorar el rendimiento de sus trabajadores, realizando el incremento de productividad y de eficiencia. Reconociendo los problemas prácticos que se pueden abordar para la cohesión a la tarea.

La justificación de esta investigación es muy significativa, ya que se podrán identificar los niveles de motivación según la percepción de autoeficacia que tiene cada trabajador.

Para esta esta investigación se determinó la formulación del problema con la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel de correlación de la autoeficacia y la motivación de logro en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021?

La presente investigación se justifica ya que aborda variables que cobran cada vez mayor importancia en nuestra sociedad, actualmente nos encontramos en un entorno cada vez más competitivo, donde se prioriza la alta formación académica y el desarrollo de habilidades personales que posibiliten un adecuado control o manejo de las emociones, aunado a altos niveles de competitividad profesional y/o laboral.

Desde un punto de vista profesional, el estudio es de utilidad para los Psicólogos, porque va a permitir que se obtengan conocimientos a nivel local, ya que no se han encontrado estudio similares, se considera necesario estudiar la autoeficacia social y académica así como la motivación de logro, porque los resultados permitirán mejorar el soporte psicológico dentro del sistema laboral, para ello, se verificará la relación de ambas variables.

El objetivo general de la investigación es determinar el nivel de correlación de la autoeficacia y la motivación de logro en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.

A sí mismo en los objetivos específicos se establecerá la relación entre la autoeficacia, el logro, el poder y la filiación en los trabajadores. Estos objetivos ayudaran a afirmar o rechazar las hipótesis de la investigación, dicha hipótesis refiere que es probable que el nivel correlación de la autoeficacia y el nivel de motivación de logro sean altos en los trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación se encontró a nivel nacional a (Calderon, 2018), quien realizó un estudio para relacionar la Autoeficacia Laboral (AL) y la Satisfacción Laboral Afectiva (SLA) siendo 223 colaboradores. Encontró correlación significativa entre ambas variables. Cuando se comparó la SLA no se mostró diferencia entre las variables, sin embargo en la AL encontramos que si existían diferencias, menos en la categoría tipo de empresa y lugar de nacimiento.

Irigoin (2018), realizó el siguiente estudio en Cajamarca, titulado nivel de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud. Determinó el nivel de autoeficacia laboral, participando un total de 166 profesionales de salud, de ambos géneros. Dichos resultados demuestran que el nivel general de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud es alto; obteniendo un 92,2% del 100% de profesionales evaluados.

Vilcamiche (2018), en Lima realizó su tesis motivación de logro y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa industrial. La siguiente investigación es tipo correlacional descriptivo, aplicado en 161 trabajadores. El método de análisis estadístico que aplicaron fue la Prueba de Correlación de Spearman. Dichos resultados que obtuvieron indican que la medición hallada para motivación de logro fue de 54 puntos, demostrando que la muestra de trabajadores posee una tendencia baja.

Chirinos (2017), en Lima estudió Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores. Su objetivo fue identificar la relación entre ambas variables. La muestra evaluada fue de 155 colaboradores, considerando la variable sociodemográfica (sexo). En la investigación utilizaron el diseño no experimental, de corte transversal, asimismo, el tipo de investigación fue descriptivo – correlacional. Los resultados de dicha investigación tuvieron como conclusión que si hay correlación directa, alta y muy significativa.

Cubas (2016), en Lima estudio la motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E ADEU- deportivo SAC Chiclayo. El objetivo de la investigación fue hallar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. El tipo de investigación fue correlacional descriptivo, el diseño fue no experimental. Se concluyó que el (25%) de los colaboradores presentan una motivación baja, un (75%) presentan motivación media; cumpliéndose con la hipótesis.

En cuanto a los antecedentes internacionales encontramos que (Peña, 2018) Ecuador realizó un estudio titulado motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Esta investigación determinó cómo influye la motivación en el talento humano y determinó también los factores que presentan un alto impacto en el desempeño del trabajador. Esta investigación se basó en la metodología hermenéutica y se dio en base a una metodología hermenéutica, se obtuvo como resultado que un empleado al estar motivado logra más fácilmente el objetivo planteado y muestra mejor desempeño en el trabajo.

Contreras et al (2016), Colombia, realizaron un estudio llamado Liderazgo y Autoeficacia en el Comportamiento Organizacional Positivo. Teniendo como objetivo la revisión de los conceptos de las relaciones que crean los líderes con sus colaboradores dentro de las organizaciones. Como conclusión encontraron que existe efectivamente entre los trabajadores un buen clima para desarrollar una buena autoeficacia y un mejor desempeño en las empresas.

Sum (2015), en Quetzaltenango relacionó la motivación y desempeño laboral. En este estudio se halló que el nivel de motivación que presentan los trabajadores es alto en su desempeño para la empresa, se trabajó con 34 colaboradores del personal administrativo. El resultado que se obtuvo determina que la motivación influye en el trabajo de los trabajadores.

Mendoza et al (2015), realizó su tesis titulada sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos desde la perspectiva del género y experiencia. Este artículo tiene como propósito la descripción de los sentimientos de autoeficacia, en los desempeños profesionales, con 544 docentes. Estos resultados de la investigación, demostraron que el género no es una variable que

altere los sentimientos de autoeficacia docente, caso contrario de la experiencia docente que sí ha reportado diferencias significativas.

En la investigación se tomó en cuenta el intercambio social para poder hallar la percepción de la autoeficacia y la motivación de logro en los trabajadores. La autoeficacia ha sido conceptualizada según (Ruiz, 2005) como: “la percepción o creencia personal de las propias capacidades en una situación determinada”. De acuerdo con (Bandura, 1995), las ideologías de autoeficacia muestran una amplia incidencia en las personas, porque ejercen en sus formas de sentimiento, comportamiento y pensamiento.

La autoeficacia

La definición de la autoeficacia proviene de la teoría cognitivo social, como un tipo de pensamiento vital que influye directamente en la operatividad del ser humano. Esta teoría es producto de dos décadas de indagaciones del psicólogo Albert Bandura y de otros trabajos investigativos.

La autoeficacia se relaciona, no con la cantidad de destrezas que presenta una persona, tan solo con la captación de manejo propio de sí mismo por encima de sus actividades. La función que desempeña la autosuficiencia es la de ejercer como un componente competencia personal y la motivación, acciones, empeño y perseverancia ante cualquier dificultad, al igual que los modelos de pensamiento y las reacciones emocionales asociativas (Terry, 2008).

La autoeficacia radica en la característica predictiva del comportamiento humano. La conducta, puede predecirse por las ideologías que las personas presentan sobre sus aptitudes personales que por lo que en realidad se puede realizar, debido a que estas apreciaciones delinean que es lo que los individuos realizan con sus conocimientos y destrezas (Ruiz, 2005)

A mayor percepción de autoeficacia mayor es la actividad socio-cognitiva en varias dimensiones, permitiendo interpretar labores tediosas como modificables, en lugar de amenazadoras. Asimismo, se involucraran en acciones con mayor importancia y compromiso, dedicando un mayor empeño en lo que realizan e incrementando su motivación frente a las adversidades e imprevistos. Una mayor

autoeficacia captada incrementa la percepción del logro de objetivos, minimiza el estrés y reduce la debilidad a la depresión (Terry, 2008).

Terry (2018), al tomar en cuenta a la autoeficacia como un componente social-cognitivo. La autoeficacia nace y se transforma desde los vínculos sociales, el entorno y nuestra reacción hacia ellos:

- La autoeficacia en la niñez, se modifica substancialmente mediante los vínculos de pares que se particularizan y amplifican el conocimiento de sus aptitudes. A mayor experiencia más efectiva será la conducta y pensamiento.
- En la etapa de la adolescencia puede observarse como la autoeficacia, protagoniza un rol primordial. El éxito con el que los retos y adversidades de la adolescencia son dirigidos dependen de la fuerza de la propia eficacia, la que podría influenciar tanto en su satisfacción emocional como en su desarrollo.
- En la adultez la autoeficacia aporta al crecimiento de la carrera y logros en la opción vocacional, también influye en la búsqueda de empleo, los seres humanos con un bajo nivel de autoeficacia están predispuestos a no obtener un empleo y a tener estrés por estar sin trabajo pudiendo observarse respuestas conductuales y emocionales.

La autoeficacia aplicada en el trabajo según (Salanova, 2004) nos indica que la autoeficacia es lo que la persona cree de sus propias cualidades y potencialidades para organizarse y producir buenos resultados. Por ello es importante que la eficacia se considere en el ámbito laboral. Una vez que el individuo haya ingresado al mundo laboral un reto a enfrentar es su profesión la cual esta continúa a lo largo de los años.

Salanova (2004), también hace mención que desde el ámbito laboral el individuo tiene que ser capaz de conocer y practicar nuevos roles. El individuo tiene que persistir ante cualquier adversidad dentro de una empresa o ámbito laboral. Por ello para un mejor resultados la autoeficacia se relaciona con la motivación que pueden ofrecer a sus colaboradores, esto aumentará el nivel de

autoeficacia y será favorecedor para la empresa ya que el trabajador perseverara y adquirirá las competencias necesarias para enfrentar situaciones nuevas

Motivación de logro

Mencionamos a varios autores que nos brindan el concepto de motivación, entre ellos tenemos a:

Chiavenato (2002), indica que la motivación tiene relación con la conducta humana, esta conducta se relaciona con los comportamientos generados por factores internos y externos los cuales impulsan a la persona a cumplir con sus objetivos.

Delgado (1999), afirma que la motivación representa el esfuerzo de sus objetivos y metas según la necesidad o las expectativas que satisfagan dicho esfuerzo.

Gonzales (2008), nos menciona que es el conjunto de procesos psíquicos que están influenciados por la personalidad y los estímulos externos, haciendo que el individuo quede satisfecho.

Al plantear estas definiciones observamos que el punto principal es la necesidad de cada individuo y al satisfacerlas se crearan más motivaciones que continúen motivando los objetivos a alcanzar. (Peña, 2018).

Dentro de las teorías de la motivación (Maslow, 1964) jerarquizó las necesidades en dos categorías:

Necesidades primarias, están clasificadas por dos niveles: son las necesidades fisiológicas: el alimento, el sueño y el deseo de una pareja y al segunda necesidad que es el de sentirse seguro de algún peligro o amenaza.

Necesidades secundarias se clasifican en tres niveles: en el nivel primero encontramos la necesidad que tiene el hombre de socializar con las demás personas, en el segundo nivel encontramos el valor que tiene la persona de sí mismo y en el tercer nivel el individuo da lo mejor de sí mismo para poder alcanzar sus metas proyectadas.

MacClelland (1961), elaboró un esquema de clasificación en el que sobresalían tres dimensiones:

La motivación de logro, donde, las metas que se propone son su motivación.

Regalado (2015), menciona que la motivación de logro impulsa a la persona a superarse para llegar a concretar una meta, demostrando su esfuerzo y empeño, logrando así el reconocimiento y aprobación de los demás. Los objetivos independientes de cada individuo establecen la manera en que cada uno se relacionara y la importancia que brindara a sus actividades.

La motivación de asociación es como el motivo que hace que los individuos se socialicen con las demás personas.

La motivación de poder como el impulso de poder incidir en el resto.

Motivación laboral (Peña, 2018) nos menciona que es el resultado de la comunicación a de una persona con otra y el estímulo que brinda la empresa con el objetivo de crear estrategias que motiven e incentiven al colaborador a cumplir con su meta. Es la ganas que muestra el individuo y lo caracteriza por medio de su desempeño propio a logras las metas propuestas por la organización. Esto nos quiere dar a conocer que es la autorrealización que presenta el trabajador para satisfacer sus necesidades.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica, porque busca el progreso científico de dicho estudio. (Sanchez y Reyes, 2015). El diseño es no experimental transversal correlacional, porque no se manipulará ninguna variable; además porque estudiará la relación entre las variables. De acuerdo a (Hernandez - Sampieri y Mendoza, 2018)

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1

La autoeficacia es la confianza que tiene una persona hacia sus capacidades, así como a sus dimensiones magnitud, fuerza y generalidad. La autoeficacia presenta tres dimensiones: Magnitud donde indica el grado de contrariedad de la tarea que un individuo es capaz de superar. Fuerza que se refiere al nivel de seguridad de un individuo para ejecutar una actividad y la generalidad que es la que se encarga de extender el sentimiento de eficacia individual a otros ámbitos y situaciones similares, dependiendo de las capacidades que exige cada tarea. Cada uno de sus dimensiones conforman un total de 10 ítems, perteneciendo a la escala ordinal (Chirinos K. , 2017, pág. 27).

Variable 2

La motivación de logro: “Es hacer las cosas y actividades diarias, con el deseo, el gusto de hacerlas bien” (García, 2015, pág. 57). La motivación de logro también nos menciona tres dimensiones, donde motivo de afiliación se refiere a que los individuos necesitan relacionarse con otros. (Iman, 2018), motivo de poder, se refiere como crear impacto en otras personas y lograr influenciar en ellas, y la motivo de logro donde el autor (McClelland, 1989) indica que es la persona prefiere cumplir una tarea con total éxito. Todo esto, es la destreza de una firme personalidad desarrollada desde la infancia. Cada uno de sus dimensiones conforma un total de 18 ítems, perteneciendo a la escala ordinal. (Vicuña, 2012).

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población de estudio

La población según Danel (2015), es el conjunto que nos interesa para obtener las conclusiones de la cual queremos inferenciar.

La población se conformó por todos los trabajadores de la empresa Michell & CIA siendo un total de 500 trabajadores tal como se muestra en la tabla 1. (Recursos humanos de la empresa Michell & CIA Arequipa, 2021).

Tabla 1:

Distribución de frecuencias y porcentajes de la población de trabajadores de la empresa Michell & CIA, Arequipa 2021

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Varón	127	25.35%
Mujer	373	74.65%
Total	500	100%

Nota: Recursos humanos de la empresa Michell & CIA Arequipa, 2021

Muestra de estudio

La muestra es lo que compone la población y es accesible para realizarla investigación. Debe ser representativa y formado por miembros seleccionados de la población. (Danel, 2015). La muestra se obtuvo aplicando la fórmula para poblaciones finitas. La cantidad de la muestra es un total de 217 trabajadores según el resultado de nuestra fórmula.

$$n = \frac{Z_a^2 \times p \times q}{d^2}$$

Considerando los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- trabajadores mayores de 18 años a 70 años, de ambos géneros que acepten participar en el estudio.
- trabajadores que desean voluntariamente participar para el estudio de investigación.
- Trabajadores que asistan permanentemente a laborar a la empresa

Criterios de exclusión:

- trabajadores que no deseen participar.
- Trabajadores menores de 18 años.

Muestreo

Para el desarrollo del estudio se aplicó un muestreo no probabilístico-intencional, ya que se escogerá el subgrupo de la población según las características de la investigación. (Hernandez - Sampieri y Mendoza, 2018)

Unidad de análisis

La presente investigación se realizó con trabajadores de la empresa Michell & CIA, Arequipa, mayores de 18 años.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta se utilizó como técnica, según Batthyány M y Cabrera (2011), son la forma de adquirir información indagando a los individuos que forman parte de la investigación y de una muestra representativa, mediante un cuestionario estandarizado, el cual tiene como fin estudiar las relaciones existentes entre las variables.

Se utilizó la escala de Autoeficacia general de Baessler y Schwarzer y el cuestionario de motivación de logro. A continuación se describen las fichas.

Escala de Autoeficacia general de Baessler y Schwarzer

Autor: Baessler, J., y Schwarzer, R.

Año: Escala de Autoeficacia general de (Baessler & Schwarzer, 1996).

Procedencia: España

Adaptación: se adaptó con alumnos de Lima por José Anicama et al

Aplicación: colectiva o individual

Tiempo de aplicación: duración aproximada de 15 minutos

Rango de edad de aplicación: Población general.

Cantidad de ítems: formado por 10 ítems.

Consigna de aplicación: Escala de Percepción de Autoeficacia General. Borrador y lápiz.

Propiedades psicométricas:

En la validez del instrumento original se utilizó las variables de depresión, ansiedad y optimismo dando una correlación negativa entre autoeficacia y depresión ($r=-.42$) ansiedad ($r=-.43$) y una correlación positiva entre autoeficacia y optimismo ($r=.57$). En cuanto a la confiabilidad fue un porcentaje de 0.87.

En cuanto a la confiabilidad demuestra que el resultado es de 0,75. (Rosales, 2017).

De igual manera se analizó las propiedades psicométricas, hallando una confiabilidad de 0.967 y la validez un 0.66.

Motivación de logro

Autor: Dr. Luis Vicuña Peri.

Año: 1997.

Procedencia: Lima - Perú.

Forma de aplicación: Colectiva e individual.

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Rango de edad de aplicación: Población general.

Ítems: formado por 18 ítems, desde definitivamente desacuerdo hasta definitivamente en desacuerdo.

Administración: se contestará cada una de las preguntas estructuras en el cuestionario

Validez: para la aplicación de la escala se estableció por medio del criterio de jueces. Para que el contenido sea válido se consideró a 10 especialistas, quienes dieron su opinión sobre el cuestionario a evaluar, el resultado del JI cuadrado fueron significativas con un puntaje 0.01 de significación.

Confiabilidad: el Alfa de Cronbach es de 0,91 de motivación de logro.

En cuanto al análisis propio de confiabilidad, indica un 0.966 y la validez un 0.62.

3.5 Procedimiento

Para ser uso de los instrumentos de la investigación se solicitó permiso a los autores que adaptaron y validaron los cuestionarios en el Perú, los cuales fueron a través de correos electrónicos.

Para la recolección de datos se solicitó permiso del gerente general de la empresa, siendo este aceptado, se elaboró un formulario mediante la web, en la cual se adjuntaron los instrumentos de evaluación para cada variable. Así también se incorporó el consentimiento informado para cada participante, solicitando el permiso correspondiente para el llenado de las encuestas.

3.6 Método de análisis de datos.

Para obtener la respuesta de los instrumentos aplicados de manera virtual se utilizó el programa de Excel seguidamente se procedió a utilizar el programa estadístico Spss, donde se trabajó con el análisis descriptivo para las medidas de tendencia central. Se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk para observar la distribución de datos. Finalmente se usó también el coeficiente de Spearman, para hallar la relación de las variables y las dimensiones.

3.7 Aspectos éticos.

Para incluir a los colaboradores de la empresa Mitchell & CIA en la investigación, se les solicitará su consentimiento informado, el manejo de la información será realizada con total reserva de la identidad de los participantes.

Criterios nacionales e internacionales

En el aspecto nacional el estudio contempló como aspectos éticos el derecho de autorías y evitar e incurrir cualquier tipo de plagio, falsificación de datos ya que podrían alterar con aplicación y resultado de la investigación. Así como fabricación de datos y destrucción de ellos. Código nacional de integración científica (CONCYTEC, 2019). En el aspecto internacional el estudio contempló tablas y figuras donde demuestran los resultados y la validez de nuestra investigación. Según American psychological association (APA, 2020) no utilizan como datos originales las investigaciones que han sido publicada anteriormente,

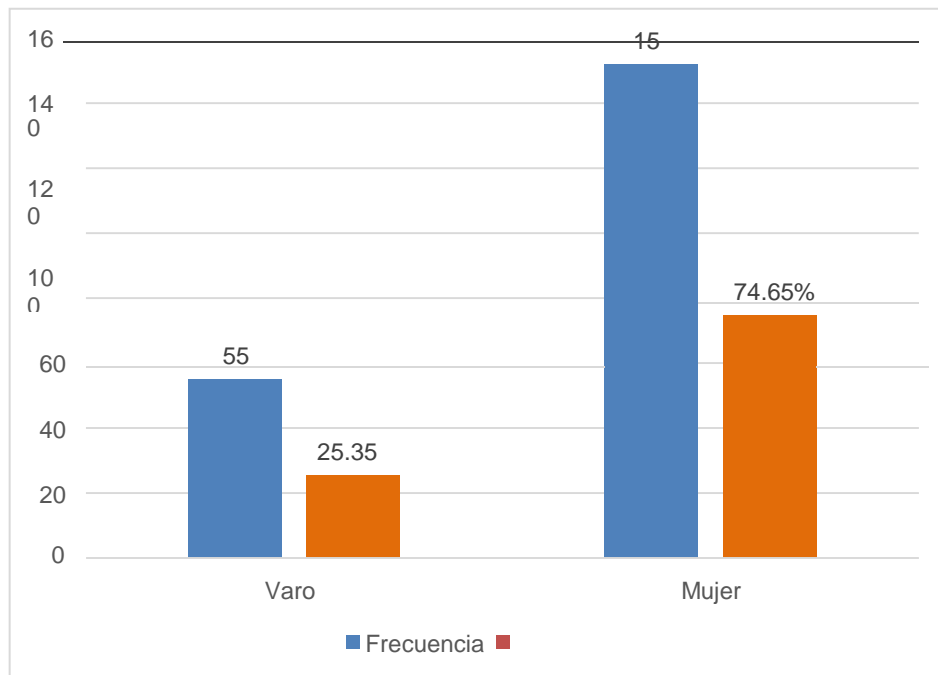
estos tampoco pueden impedir el acceso a los resultados obtenidos y a las conclusiones de otras investigaciones.

IV. RESULTADOS:

A continuación se presentan los resultados obtenidos para la presente investigación dando a conocer los datos sociodemográficos, los objetivos principales, objetivos descriptivos y tablas de correlación.

Figura 1:

Distribución de sexo

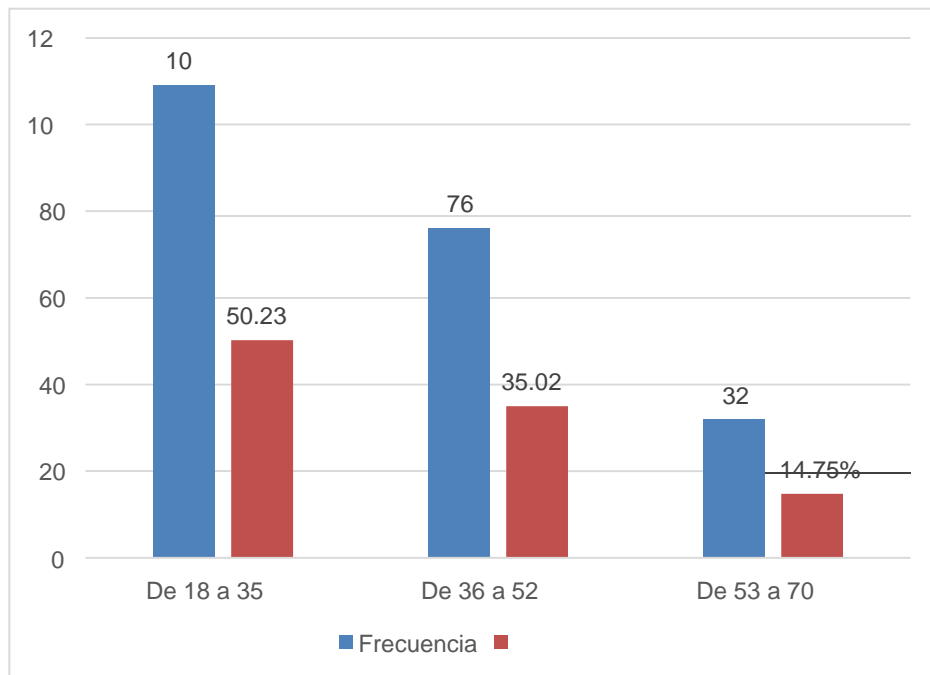


Nota: Extraído del área de recursos humanos de la empresa MICHELL & CIA, Arequipa, 2021.

En la tabla 2, se muestran la distribución de frecuencias y porcentajes del sexo, considerando que 74.65% de las personas evaluadas son mujeres y 25.35% son varones.

Figura 2:

Distribución de las edades.



Nota: Extraído del área de recursos humanos de la empresa MICHELL & CIA, Arequipa, 2021.

En la tabla 3, se muestran la distribución de frecuencias y porcentajes de las edades, observando que el 50.23% son personas entre 18 a 35 años, el 35.02% de las personas evaluadas se ubican entre 36 a 52 años y solo 14.75% se ubican entre 53 y 70 años.

Tabla 2:

Distribución de los niveles de autoeficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja autoeficacia	0	0.00%
Media autoeficacia	63	29.03%
Alta autoeficacia	154	70.97%
Total	217	100.00%

Nota: Adaptado del cuestionario de autoeficacia general (Anicama et. al., 2012).

En la tabla 2, se muestran los niveles de la variable de autoeficacia, ubicándose en el nivel alto un 70.97%, se observa también en el nivel medio un 29.03%, finalmente se observa 0.00% en el nivel bajo.

Tabla 3:*Distribución de los niveles de magnitud*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja magnitud	1	.46%
Media magnitud	123	56.68%
Alta magnitud	93	42.86%
Total	217	100%

Nota: Adaptado del cuestionario de autoeficacia general (Anicama et. al., 2012).

En la tabla 3, se observan los niveles de magnitud, ubicándose en el nivel medio un 56.68%, se observa también en el nivel alto un 42.86%, finalmente se observa el nivel bajo con 0.46%.

Tabla 4:*Distribución de los niveles de fuerza*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja fuerza	0	0.00%
Media fuerza	67	30.88%
Alta fuerza	150	69.12%
Total	217	100.00%

Nota: Adaptado del cuestionario de autoeficacia general (Anicama et. al., 2012).

En la tabla 4, se presentan los niveles de la variable de fuerza, ubicándose el nivel alto con un 69.12%, el nivel medio un 30.88%, finalmente se observa 0.00% en el nivel bajo.

Tabla 5:*Distribución de los niveles de generalidad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja generalidad	0	0.00%
Media generalidad	90	41.47%
Alta generalidad	127	58.53%
Total	217	100.00%

Nota: Adaptado del cuestionario de autoeficacia general (Anicama et. al., 2012).

En la tabla 5, se muestran los niveles de generalidad, ubicándose en el nivel alto un 58.53%, se observa también en el nivel medio un 41.47%, finalmente se observa 0.00% en el nivel bajo.

Tabla 6:*Distribución de los niveles de motivación de logro*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00%
Bajo	4	1.87%
Tendencia baja	42	19.63%
Tendencia alta	12	5.61%
Alto	102	47.66%
Muy alto	54	25.23%
Total	214	100%

Nota: Adaptado del cuestionario de motivación de logro (Vicuña, 2012).

En la tabla 6, se observan los niveles de la variable de motivación de logro, ubicándose el nivel alto con 47.66%, se observa también el nivel de tendencia baja 19.63%, seguido por el nivel muy alto 25.23%, se observa también el nivel de tendencia alta con 5.61%, el nivel bajo con 1.87%, finalmente el nivel muy bajo con 0.00%.

Tabla 7:*Distribución del nivel de afiliación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja afiliación	27	12.56%
Media afiliación	136	63.26%
Alta afiliación	52	24.19%
Total	215	100.00%

Nota: Adaptado del cuestionario de motivación de logro (Vicuña, 2012)

En la tabla 7, se muestran los niveles de la variable de afiliación, ubicándose en el nivel medio con 63.23%, se observa también el nivel alto un 24.19%, finalmente se observa 12.56% en el nivel bajo.

Tabla 8:*Distribución del nivel de poder*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo poder	33	15.35%
Medio poder	149	69.30%
Alto poder	33	15.35%
Total	215	100.00%

Nota: Adaptado del cuestionario de motivación de logro (Vicuña, 2012).

En la tabla 8, se muestran los niveles de poder, ubicándose en el nivel medio un 69.30%, se observa también en el nivel alto un 15.35%, finalmente se observa 15.35% en el nivel bajo.

Tabla 9:*Distribución del nivel de logro*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo logro	31	14.49%
Medio logro	152	71.03%
Alto logro	31	14.49%
Total	214	100.00%

Nota: Adaptado del cuestionario de motivación de logro (Vicuña, 2012).

En la tabla 9, se muestran los niveles de logro, ubicándose en el nivel medio un 71.03%, se observa también en el nivel alto un 14.49%, finalmente se observa 14.49%, % en el nivel bajo.

Tabla 10:*Prueba de normalidad de las variables*

	Estadístico	Shapiro - Wilk gl	Sig.
Autoeficacia	.569	217	.000
Motivación	.816	214	.000

Nota: Adaptado del cuestionario de motivación de logro (Vicuña, 2012) y el cuestionario de autoeficacia (Anicama et. al., 2012)

Al analizar la tabla de prueba de normalidad de las variables podemos observar que en ambos casos se ha obtenido una significancia de 0.000, dicho valor nos indica que las variables no tienen una distribución normal.

Tabla 11:*Correlación de la autoeficacia según la motivación de logro*

		Motivación de logro	Autoeficacia	
Rho de Spearman	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,177	
	N	214	214	
	Autoeficacia	Coeficiente de correlación	,177	1.000
Sig. (bilateral)		.010		
		N	214	217

Nota: Adaptado del cuestionario de motivación de logro (Vicuña, 2012) y el cuestionario de autoeficacia general (Anicama et. al., 2012).

Al analizar la tabla de correlación de las variables se encontró que existe relación directa entre ambas, con una correlación positiva débil, observando un valor de 0.177 como coeficiente de correlación, dicho valor indica que ambas variables se ven reforzadas ya sea de manera positiva o negativa de forma simultánea.

Tabla 12:*Correlación de la autoeficacia según la motivación de afiliación*

		Autoeficacia	Afiliación	
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,245	
	N	217	215	
	Afiliación	Coeficiente de correlación	,245	1.000
Sig. (bilateral)		.000		
		N	215	215

Nota: Adaptado del cuestionario de motivación de logro (Vicuña, 2012) y el cuestionario de autoeficacia general (Anicama et. al., 2012).

Al analizar la tabla de correlación de las variables se encontró que existe relación directa entre ambas, con una correlación positiva débil, observando un valor de 0.245 como coeficiente de correlación, dicho valor indica que ambas variables se ven reforzadas ya sea de manera positiva o negativa de forma simultánea.

Tabla 13:

Correlación de la autoeficacia según la motivación de poder

		Autoeficacia	Poder
Autoeficacia	Coeficiente de correlación	1.000	,148
	Sig. (bilateral)		.031
	N	217	215
Poder	Coeficiente de correlación	,148	1.000
	Sig. (bilateral)	.031	
	N	215	215

Nota: Adaptado del cuestionario de motivación de logro (Vicuña, 2012) y el cuestionario de autoeficacia general (Anicama et. al., 2012).

Al analizar la tabla de correlación de las variables se encontró que existe relación directa entre ambas, con una correlación positiva débil, observando un valor de 0.148 como coeficiente de correlación, dicho valor indica que ambas variables se ven reforzadas ya sea de manera positiva o negativa de forma simultánea.

Tabla 14:*Correlación de la autoeficacia según la motivación de logro*

			Autoeficacia	Logro
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coeficiente de correlación	1.000	.077
		Sig. (bilateral)		.265
	Logro	N	217	214
		Coeficiente de correlación	.077	1.000
		Sig. (bilateral)	.265	
		N	214	214

Nota: Adaptado del cuestionario de motivación de logro (Vicuña, 2012) y el cuestionario de autoeficacia general (Anicama et. al., 2012).

Al analizar la tabla de correlación de las variables se encontró que existe relación directa entre ambas, con una correlación positiva débil, observando un valor de 0.077 como coeficiente de correlación, dicho valor indica que ambas variables se ven reforzadas ya sea de manera positiva o negativa de forma simultánea.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Para determinar el nivel de autoeficacia y la motivación de logro de los trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021. Se pasó a discutir qué; en base a los resultados de las personas evaluadas se encontró un Rho de Spearman de 0.177, se observó que existe una relación directamente proporcional de tipo positivo débil entre las variables, estos resultados pueden deberse a un buen desempeño laboral de parte de los colaboradores, teniendo en consideración su forma de afrontar los problemas espontáneos y su seguridad para afrontarlos, así como el tipo de motivación que impulsa a cada colaborador a poder resaltar en su respectivo ambiente de trabajo, ya sea por afiliación, poder o logro. Estos resultados se corroboran, pues (villarreal M, 2018) en su investigación acerca de la motivación de logro y satisfacción laboral encontró que si existe relación significativa entre ambas variables donde el 63.2% en la motivación de logro se ubicó en un nivel bajo y el 48% de las personas evaluadas se posicionaron en el nivel promedio con respecto a la satisfacción laboral.

Para determinar el nivel de la autoeficacia, se encontró que 70.97% de las personas se ubicaron en un nivel de autoeficacia alto. Los resultados encontrados pueden deberse a que el personal de la muestra se mantiene calmado y presenta mucha ocurrencia ante una situación determinante. Así como la seguridad para la toma de decisiones. Dichos resultados también se encontraron en la investigación realizada por (Manzanares, 2019) en docentes se encontró un resultado en base a la autoeficacia donde demuestran poca dispersión teniendo un porcentaje menor a 30%. En la investigación realizada por (Anicama, Caballero, Cirilo, Aguirre, Briceño, & Tomás, 2012), en su investigación el grupo de estudio fue dividido por sexo y edad encontrando que las mujeres presentan una ligera superioridad al promedio en comparación con los varones de dicho estudio y en su análisis por edad se encontró que las personas en el grupo de 25 años a mas presentaron un promedio mayor en relación a los otros grupos.

Al determinar el nivel de motivación de logro se encontró que 47.66% de las personas evaluadas se ubicaron en un nivel alto de motivación de logro, los resultados encontrados pueden deberse a que el personal de la muestra se mantiene constantemente motivado para poder alcanzar sus metas establecidas,

así como establecimiento de metas claras y progresivas. Dichos resultados se encontraron en la investigación realizada por (villarreal M, 2018) donde realizó la investigación con personal de una municipalidad, indicando que el nivel de la motivación de logro es de tendencia alta con un 15.2%. Los siguientes resultados fueron obtenidos por la investigación realizada por (Imán, 2017), encontrando que 59% de la muestra aplicada tiene tendencia alta en los niveles de motivación de logro.

Al determinar el nivel de correlación de la autoeficacia y la Motivación de afiliación se encontró un Rho de Spearman de 0.245 se observó que existe una relación directamente proporcional de tipo positivo débil. Dichos resultados pueden deberse a que el personal posee buena comunicación para poder relacionarte entre sí. Dichos resultados se encontraron en la investigación realizada por (De la Puente L, 2017) donde realizó la investigación con personal administrativo, indicando que el nivel de la motivación de afiliación es de tendencia alta con un 71%. Estos resultados se debieron a que en la empresa existe un buen incentivo por parte de recursos humanos, lo cual motiva a los trabajadores dar lo mejor de sí mismos y realizar un trabajo más eficiente.

Al determinar el nivel de correlación de autoeficacia y la Motivación de poder se observó un cociente de correlación de Spearman de 0.148 encontrando que existe una correlación directamente proporcional de tipo positivo débil, estos resultados pueden significar que los colaboradores consideran que influenciar en los demás es muy determinante en el ámbito laboral. De acuerdo con la investigación realizada por (De la Puente L, 2017) se puede observar que el nivel de la dimensión de necesidad de poder hay un 69% de tendencia alta. Lo cual indica que la mayoría de los trabajadores tienden a querer sobresalir y ser más reconocidos que los demás compañeros de la empresa donde laboran.

Al determinar el nivel de correlación de autoeficacia y la Motivación de logro se observó un cociente de correlación de Spearman de 0.077 encontrando que existe una correlación directamente proporcional de tipo positivo débil, los resultados encontrados pueden deberse a que personal se encuentre bien capacitado ante sus determinadas funciones, puesto ello les ayudaría a mantener siempre opciones para cualquier problema que se susciten. De acuerdo con la

investigación realizada por (De la Puente L, 2017) se observó que el 69% de las personas evaluadas se posicionaron un nivel alto de necesidad de logro.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se encontró que existe correlación positiva baja entre las variables de autoeficacia y motivación de logro, dichos datos significan ambas variables se ven aumentadas o disminuidas de forma simultánea, sin embargo, también se observa que el resultado está más próximo al valor 0, haciendo probable que pueda existir una correlación nula o, en su defecto una correlación inversa más fuerte si se cambia la población de estudio.

SEGUNDA: Al determinar el nivel de autoeficacia de los trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa, se encontró que la mayoría de las personas encuestadas se ubica en un nivel de autoeficacia alto. Dicho resultado puede deberse que el personal tiene pleno conocimiento de sus habilidades para poder alcanzar sus metas.

TERCERA: Al identificar el nivel de motivación de logro de los trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa, se encontró que la mayoría de encuestados se ubica en un nivel alto, lo cual puede significar que el personal en su mayoría se encuentra motivado para poder alcanzar sus metas establecidas.

CUARTA: Al determinar el nivel de correlación de la autoeficacia y la Motivación de afiliación se encontró que existe relación positiva débil

QUINTA: Se encontró que existe relación positiva débil entre las variables de autoeficacia y motivación de poder

SEXTA: Al determinar el nivel de correlación de la autoeficacia y la Motivación de logro dio como resultado una relación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: En base a los resultados obtenidos se recomienda al área de Recursos Humanos contar con espacios donde se propicie el apoyo emocional para brindar soluciones a problemas que susciten dentro de la empresa. Ello permitirá que el personal pueda ser más eficiente al momento de desempeñar sus funciones, encontrando un soporte ante las dificultades que se les presente.

SEGUNDA: Se recomienda al área de psicología dividir las actividades entre complejas y simples siendo atractivas y retadoras, para que resulten más manejables y alcanzables a los trabajadores, de esta forma se disminuirá la ansiedad y el estrés, aumentará la motivación de lograr un objetivo y se sentirán más autoeficaces; brindarán mayor seguridad en las tareas asignadas.

TERCERA: Se recomienda propiciar la motivación al área de Recursos Humanos, implementar incentivos de acuerdo al cumplimiento de metas, dicho incentivos pueden ser desde reconocimientos públicos hasta recompensas monetarias. Dichas estrategias podría ser desde la definición de metas semanales y posteriormente mensuales. Para poder llegar a un escalonamiento de metas y por ende reconocimientos en cada fase.

CUARTA: Se recomienda alentar a la empresa Michell & Cía permitir la realización de otros estudios con distintas poblaciones de trabajadores y en diversos contextos sociales, sobre otros factores que influyan en la relación entre la autoeficacia y la motivación de logro en el ámbito laboral. Ello nos permitirá en poder establecer nuevas estrategias de abordaje para poder mejorar el rendimiento laboral y desempeño intrapersonal en función a sus metas establecidas personalmente como en la empresa.

REFERENCIAS

- Anicama et. al., J. (Diciembre de 2012). Autoeficacia y salud mental positiva en estudiantes de psicología de Lima. *Revista de Psicología UCV*, 14(2), 144-163.
- Anicama, J., Caballero, G., Cirilo, I., Aguirre, M., Briceño, R., & Tomás, A. (Diciembre de 2012). Autoeficacia y salud mental positiva en estudiantes de psicología de Lima. *Revista de Psicología UCV*, 14(2), 144-163.
- APA. (2020). Publication Manual of the American Psychological Association, Seventh Edition. En APA, *Publication Manual of the American Psychological Association, Seventh Edition* (pág. 428).
- Baessler, J., & Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de autoeficacia general. *Revista Ansiedad y estrés*, 2(1), 1-8.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. En A. Bandura, *Self-efficacy in changing societies* (págs. 1-45). New York: Cambridge University Press.
- Batthyány M y Cabrera, K. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial*. Montevideo: Udelar. CSE.
- Calderon, M. (2018). *Relacion de la satisfaccion laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Chiavenato, I. (2002). Recursos Humanos. En I. Chiavenato, *Recursos Humanos*. Sao Paulo: 7 ma ED.- Sao Paulo: Atlas.
- Chirinos, K. (2017). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017*. Tesis profesional, Universidad César Vallejo, Lima.
- Chirinos, K. (2017). *Autoeficacia y bienestar psicologico en trabajadores de una empresa privada de Lima norte*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- CONCYTEC. (2019). Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica. *Código Nacional de la Integridad Científica*, 17.
- Contreras, I. et.al. (2016). *Liderazgo y autoeficacia en el comportamiento organizacional positivo*. Bogota: Universidad del Rosario.
- Cubas, N. (2016). *La motivacion y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la IR-ADEU deportivo sac*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.

- Danel, O. (2015). *Metodología de la investigación. Población y muestra*. La Habana: Universidad de Ciencias de La Habana.
- De la Puente L, 2. (2017). *Compromiso Organizacional u motivacion de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Delgado, N. (1999). *los estilos de enseñanza en educación física*. Granada: Universidad de Granada.
- Fischman, D. (2014). Motivación 360° cómo incrementarla en la vida y en la empresa. En D. Fischman, *Motivación 360° cómo incrementarla en la vida y en la empresa* (pág. 182). Lima: Planeta Perú S.A.C.
- García, A. (2015). *Relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la academia preuniversitaria "Alfred Nobel"- Tumbes, 2014*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Tumbes.
- Garcia, M. (2012). La autorregulación académica como variable explicativa de los procesos de aprendizaje Universitario. *revista de curriculum y formación del profesorado*, 221.
- Gonzales, S. (2008). Psicología de la motivación. En S. Gonzales, *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Medicas.
- Hernandez - Sampieri y Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. En Hernandez - Sampieri y Mendoza, *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (pág. 753). Mexico: McGraw Hill.
- Imán, G. (2017). *Motivación de logro en los estudiantes de cuarto y quinto grado de secundaria de la institucion educativa "Perú- Canadá"*. tumbes: universidad catolica los Ángeles Chimbote.
- Iman, G. (2018). *Motivacion de logro en los estudiantes de cuarto y quinto de secundaria de la institucion educativa "Perú - Canada"*. Chimbote: Universidad Catolica de los Angeles.
- Irigoin, J. (2018). *Nivel de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad de Cajamarca.
- MacClelland, D. (1961). The Achieving Society. En D. MacClelland, *The Achieving Society*. New York: AFree Press Paperback.
- Manzanares. (2019). *Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

- Maslow, A. (1964). Abraham Maslow y la psicología transpersonal. En A. Maslow, *Abraham Maslow y la psicología transpersonal* (pág. 495). Nueva York: Van Nostrand.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. En D. McClelland, *Estudio de la motivación humana* (pág. 689). New York: Narcea. S.A de ediciones Madrid.
- Mendoza et. al. (2015). *Sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos desde la perspectiva de genero y experiencia*. Santiago de Chile: Universidad Autonoma de Chile.
- Peña, H. (2018). *Motivacion laboral. Elemento fundamental en el exito organizacional*. Ecuador: Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena.
- Ramirez, D. (2019). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los asesores en el área cobranzas del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú, distrito de la Esperanza, período Julio del 2017*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Regalado, E. (2015). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades practicas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del Instituto Departamental San José de la ciudad de El Progreso, Yoro, Honduras*. Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción.
- Rosales, A. (2017). *Autoeficacia y felicidad en estudiantes universitarios de la carrera de Psicología de una Universidad Privada de Lima Sur*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Ruiz, F. (13 de Abril de 2005). Influencia de la autoeficacia en el ámbito académico. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 1(1), 1-16. Obtenido de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/33/2>
- Salanova, M. e. (2004). Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia. En M. e. Salanova, *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia* (pág. 270). Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Sanchez y Reyes. (2015). Diseño y metodología de la investigación científica. En Sanchez y Reyes, *Diseño y metodología de la investigación científica*. Lima: Business Supprt Aneth S.R.L.
- Sum, M. (2015). *Motivacion y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Ladivar.

- Terry, L. (2008). *Hábitos de estudio y autoeficacia percibida en estudiantes universitarios, con y sin riesgo académico*. Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Lima.
- Vicuña, P. (2012). *Ficha técnica de la escala de la motivación*. Lima: propia.
- Vilcamiche, L. (2018). *Motivacion de logro y satisfaccion laboral en trabajadores de una empresa industrial en Lima*. Lima: Universidad Autonoma del Perú.
- villarreal M, 2. (2018). *Relación entre motivacion de logro y satisfaccion laboral en lo trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2016*. Chimbote: Universidad Catolica de los Angeles Chimbote.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Instrumento	Variables e indicadores	Ítems	Método
	General	General		Dimensiones		Tipo y diseño
¿Cuál es el nivel de correlación de la autoeficacia y la motivación de logro en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021?	Es probable que el nivel de autoeficacia y motivación de logro sea significativa y directa en los trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.	Determinar el nivel de correlación de la autoeficacia y la motivación de logro en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.	Escala de Autoeficacia Generalizada de Baessler y Schwarzer (2012)	Variable 1: Autoeficacia	6,9	Diseño: No experimental Nivel: correlacional Tipo: Básica Población-muestra N=500 n=217
	Específicos	Específicos		Magnitud	1,2,3,8	
	1) Es probable que el nivel de autoeficacia sea significativa y directa en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.	1) Identificar el nivel de la autoeficacia en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.		Fuerza	4,5,7,10	
	2) Es probable que el nivel motivación de logro sea significativa y directa en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.	2) Identificar el nivel de la motivación de logro en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.		Generalidad		
	3) Es probable que el nivel de autoeficacia con la motivación de afiliación sea significativa y directa en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.	3) Determinar el nivel de correlación de la autoeficacia y la motivación de afiliación en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.	Variable 2: Motivación de logro	Afiliación	Alternativas a	
	4) Es probable que el nivel de autoeficacia con la motivación de poder sea significativa y directa en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.	4) Determinar el nivel de correlación de la autoeficacia y la motivación de poder en		Poder	Alternativas b	

2021.

4) Es probable que el nivel de autoeficacia con la motivación de poder sea significativa y directa en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.

5) Es probable que el nivel de autoeficacia con la motivación de logro sea significativa y directa en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.

trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.

5) Determinar el nivel de correlación de la autoeficacia y la motivación de logro en trabajadores de la empresa Michell & Cía, Arequipa 2021.

Logro

Alternativas c

Cuestionario de motivación de logro (2012)

Anexo 2: Tabla de operalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Autoeficacia	La confianza que tiene una persona hacia sus capacidades, así como a sus dimensiones magnitud, fuerza y generalidad (Chirinos K. , 2017).	Se aplicará con la Escala de Autoeficacia Generalizada de Baessler y Schwarzer	Magnitud Fuerza Generalidad	Calma Ocurrencia Obtener cosas Resolución de problemas Persistencia Esfuerzo Confianza Cualidades Manejo Ocurrir alternativas	6,9 1,2,3,8 4,5,7,10	Ordinal
Motivación de logro	“Es realizar las cosas, actividades de la	Se aplicará con la Escala de motivación de	Afiliación	Tendencia a guiar el trabajo en equipo,		

<p>vida, por el logro deseo, el gusto de hacerlas bien” (García, 2015, pág. 57).</p>	<p>Poder</p>	<p>reflejando toma de decisiones. Tendencia al trabajo creativo, situaciones nuevas, evitando lo rutinario.</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, Ordinal 17, 18 Afiliación (alternativas “a”)</p>
	<p>Logro</p>	<p>Tendencia de perseguir a cualquier costo las metas propuestas.</p>	<p>Poder (alternativas “b”) Logro (alternativas “c”)</p>

Anexo 3: Instrumentos

ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL DE BAESSLER Y SCHWARZER (1996)

ADAPTADO POR ANICAMA ET AL (2012)

Edad: _____ DNI: _____ Sexo _____

Grado de instrucción _____ Ocupación de trabajo _____

Instrucciones: Por favor sírvase leer cada uno de los ítems que se plantean a continuación y marque la respuesta con la que usted más se identifica.

Ítem	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.				
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.				
3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.				
5. Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.				
6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a por que cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.				
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.				
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.				
9. Sí me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.				
10. Al tener que hacer frente a un problema generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				
Puntaje				

ESCALA M - L - 1996 REV. 2012

Por: Luis Alberto Vicuña Peri y Colaboradores

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

- 1: Definitivamente en desacuerdo
- 2: Muy en desacuerdo
- 3: En desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Muy de acuerdo
- 6: Definitivamente de acuerdo

		DESACUERDO			ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando estoy con mis padres:						
a	Hago lo necesario por comprenderlos						
b	Cuestiono lo que me parece inapropiado						
c	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2	En casa:						
a	Apoyo en la consecución de algún objetivo						
b	Soy el que da forma a las ideas						
c	Soy quien logra que se haga algo útil						
3	Con mis parientes:						
a	Hago esfuerzos para obtener su aprobación						
b	Hago lo necesario para evitar su influencia						
c	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4	Cuando Tengo un Trabajo en grupo:						
a	Acopio mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
b	Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c	Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación						
5	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a	Me sumo al trabajo de los demás						
b	Cautelo el avance del trabajo						
c	Oriento para evitar errores						
6	Si el trabajo dependiera de mí:						
a	Elegiría a asesores con mucho talento						
b	Determinaría las normas y forma del trabajo.						
c	Oriento para evitar errores						

7	Mis amigos:						
a	Los trato por igual						
b	Suelen acatar mis ideas						
c	Alcanzo mis metas con o sin ellos						
8	Cuando estoy con mis amigos:						
a	Los tomo como modelo						
b	Censuro las bromas que no me parecen						
c	Busco la aprobación de mis iniciativas						
9	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a	Busco la aceptación de los demás						
b	Oriento el tema de la conversación						
c	Los selecciono según me parezca						
10	Con el sexo opuesto:						
a	Busco los puntos de Coincidencia						
b	Busco la forma de controlar la situación						
c	Soy simpático si me interesa						
11	El sexo opuesto:						
a	Es un medio para consolidar la identidad sexual						
b	Sirve para comprobar la eficiencia persuasiva						
c	Permite la comprensión del otro						
12	En la relación de pareja:						
a	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c	Intento obtener mayor utilidad						
13	Respecto a mis vecinos:						
a	Busco los lugares donde se reúnen.						
b	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c	Los ayudo siempre que obtenga un beneficio						
14	Quienes viven cerca de casa:						
a	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos						
b	Son fáciles de convencer y manejar						
c	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15	En general, con mis conocidos del barrio:						
a	Acato lo que se decide en grupo.						
b	Impongo mis principios.						
c	Espero que me consideren un ganador						
16	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a	Acepto los retos, aunque me parezcan tontos						
b	Aceptan mi consejo para decidir						
c	Elijen el juego en el que puedo ganar.						

17	Durante el juego:						
a	Me adapto a las normas						
b	Impongo mis reglas						
c	Intento ganar a toda costa						
18	Cuando el juego termina:						
a	Soy buen perdedor						
b	Uso las normas más convenientes						
c	Siempre obtengo lo que quiero						

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

Antes de continuar con el llenado de los cuestionarios usted deberá responder con toda sinceridad pues los siguientes datos serán importantes para esta investigación.

1. Edad.
2. Sexo.

<https://forms.gle/Xd5REcc5FDaXXvAf8>

Anexo 5: Cartas de presentación firmada por la Coordinadora de la Escuela



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 30 de noviembre de 2020

CARTA INV.N°1233 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
MAURICIO CHIRINOS CHIRINOS
GERENTE GENERAL
EMPRESA MICHELL & CÍA AREQUIPA
Juan de la Torre 101 San Lázaro Arequipa Perú

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la/el Srta. y Sr. **MAMANI CORAHUA YOSELYN LEYDI Y CUADROS BALDARRAGO JHEYSONN DERTING** con DNI N° **47191426** y **71225925** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002549818** Y **7002550674** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“AUTOEFICACIA Y MOTIVACION DE LOGRO EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA MICHELL & CÍA AREQUIPA, 2020”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Cartas de autorización si la tuvieran firmada por la autoridad del centro donde ejecuto su trabajo



"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 30 de noviembre de 2020

CARTA INV.N°1233 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
MAURICIO CHIRINOS CHIRINOS
GERENTE GENERAL
EMPRESA MICHELL & CÍA AREQUIPA
Juan de la Torre 101 San Lázaro Arequipa Perú

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la/el Srta. y Sr. **MAMANI CORAHUA YOSELYN LEYDI Y CUADROS BALDARRAGO JHEYSONN DERTING** con DNI N° **47191426 y 71225925** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002549818 Y 7002550674** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"AUTOEFICACIA Y MOTIVACION DE LOGRO EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA MICHELL & CÍA AREQUIPA, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Roxana Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
18/12/20

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la Escuela de Psicología que solicitó dirigida al autor del instrumento



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1588 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 23 de octubre de 2020

Autor:

- Luis Alberto vicuña Peri

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **MAMANI CORAHUA YOSELYN LEYDI Y CUADROS BALDARRAGO JHEYSONN DERTING**, con DNI N° **47191426-71225925** estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **7002549818-7002550674**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: **AUTOEFICACIA Y MOTIVACION DE LOGRO EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MICHELL & CÍA PERÚ, AREQUIPA 2020** este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

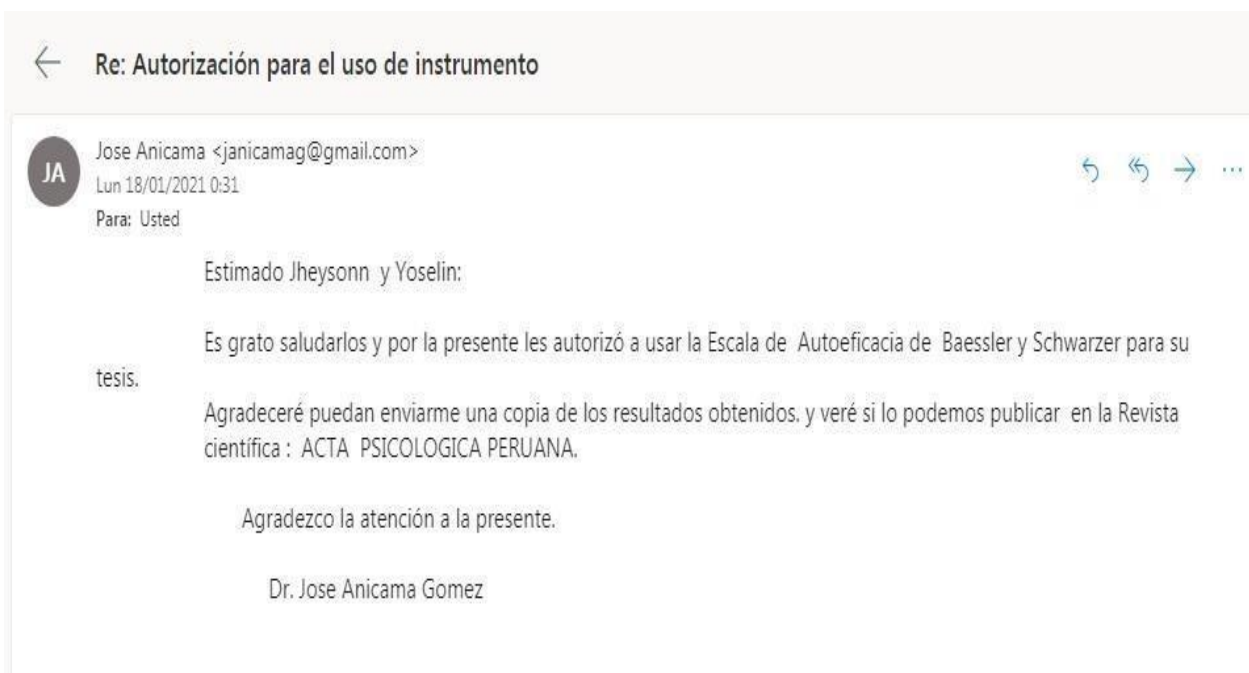
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización de uso del instrumento por parte del autor original o del autor de la adaptación.



Lima, noviembre 02 de 2020

Entidad de La Universidad César Vallejo
Sede Lima Pertinente a lo solicitado

Presente. -

Estimados estudiantes:

En atención a vuestra solicitud, para el uso del "DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN, PODER Y LOGRO, de mi autoría, como herramienta para la realización de su propuesta de investigación: "Aautoeficacia y motivación de logro en trabajadores de la empresa Michell & Cía. Perú, Arequipa 2020".

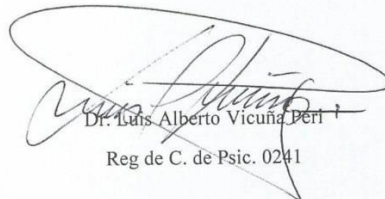
. Presentado por las estudiantes **Jheyson Cuadros Baldárrago** y **Yoselin Leydi Mamani Corahua** quienes se encuentran realizando nuestra su tesis en la Universidad Cesar Vallejo- Lima.

Como docente comprometido con el desarrollo científico de la psicología, me permito felicitarlas por la iniciativa y tiene mi AUTORIZACION PARA EL USO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN, PODER Y LOGRO, LIMA 1996-REVISIÓN 2012 como uno de los instrumentos en el desarrollo de su investigación.

Me gustaría mucho recibir información de ustedes una vez concluida la investigación.

Reciban mis saludos y deseo de éxitos.

Atentamente.



Dr. Luis Alberto Vicuña Perí
Reg de C. de Psic. 0241

Anexo 9: Consentimiento informado.

<https://forms.gle/Xd5REcc5FDaXXvAf8>

Autoeficacia y motivación de logro en trabajadores de la empresa Michell & cia Perú, Arequipa 2020

Buen día estimado(a)

nuestros nombres son Yoselyn Mamani Corahua y Jheysonn Cuadros Baldarrago, somos estudiantes de la escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. El presente formulario forma parte de un recojo de información que se llevara a cabo para fines académicos y obtener nuestro titulo de licenciados en psicología.

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento esta utilizado con fines académicos, por ende pido su autorización para que dichos datos puedan ser utilizados con fines de investigación y la veracidad de este mismo. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios que deberán ser llenados, teniendo una duración aproximada de 35 minutos.

En caso tenga usted alguna duda con respecto a las preguntas que aparecen en los cuestionarios comunicarse a los correos YOMAMANIC01@ucvvirtual.edu.pe y JHCUADROSD@ucvvirtual.edu.pe o al correo de nuestro asesor jdamosos@ucvvirtual.edu.pe